

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2008



OPETUSHALLITUS

---

Osaamisen ja sivistyksen asialla

SISÄLTÖ	Sivu
JOHDANTO	
TIIVISTELMÄ .....	1
1 HENKILÖSTÖPANOKSET	
1.1 Henkilöstömäärä .....	2
1.2 Henkilöstörakenne	
1.2.1 Henkilöstöryhmät .....	3
1.2.2 Sukupuolijakauma .....	3
1.2.3 Määräaikaiset .....	3
1.2.4 Kokoaikaiset, osa-aikaiset .....	4
1.2.5 Ikäjakauma .....	4
1.2.6 Koulutustaso .....	5
1.3 Työaika	
1.3.1 Työajan käyttö .....	5
1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki .....	6
1.3.3 Etätö .....	7
1.4 Työvoimakustannukset .....	7
2 HENKILÖSTÖTARVE .....	11
3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO	
3.1 Työtyytyväisyys .....	11
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat .....	11
3.3 Vaihtuvuus	
3.3.1 Lähtövaihtuvuus .....	12
3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen .....	13
3.3.3 Tulovaihtuvuus .....	13
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa .....	13
4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	
4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvön edistäminen ja ylläpito .....	14
4.2 Henkilöstön kehittäminen .....	14
5 PALKKAUS .....	15
6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT .....	15
TUNNUSLUKUKOOSTE .....	16

## JOHDANTO

Toiminnan ja organisaation kehittämistyön tuloksena asetus Opetushallituksesta muutettiin joulukuussa, minkä jälkeen asetus toimeenpantiin nopeasti. Organisaatio uudistettiin vastaamaan koulutuksen ja asiakaskunnan rakennetta. Toimintayksiköitä on viisi; yleissivistävä koulutus (4 yksikköä), ammattikoulutus (5 yksikköä), tieto- ja arviointitoiminta (3 yksikköä), koulutustoimialan palvelut (6 yksikköä) ja ruotsinkielinen koulutus. Asetuksessa Opetushallituksen tehtävät koulutuksen arvioinnissa rajattiin oppimistulosten seuranta-arvioinniksi.

Johtamisessa ja hallinnossa haastavinta ovat toimintavuoden aikana olleet tuottavuusohjelman henkilötyövuosivähennysten toteuttaminen ja sen jatkamiseen varautuminen sekä talouden sopeuttaminen kiristyneeseen kehukseen. Toimintamenomääräraha rahoitettujen henkilötyövuosien lukumäärä väheni 295:stä (2007) 283:een (2008) ja muusta rahoituksesta 39:sta 24:een. Yhteensä vähennys henkilötyövuosissa oli 27 (8,1 %). Vuoden 2008 lopun henkilöstömäärässä vähennys oli 21 (6,3 %) edellisvuoden lopun tilanteeseen verrattuna. Voimassa olevien tavoitteiden mukaisesti henkilötyövuosia on vähennettävä 18 vuosina 2010 – 2011. Alustavan tiedon mukaan tuottavuusohjelmaa tullaan jatkamaan vuoteen 2015 saakka, ja Opetushallituksen osuus siinä tulisi olemaan 20 henkilötyövuotta. Yhteensä edellytetty vähennys on 38 vuosina 2010 – 2015 eli keskimäärin 6 vuodessa.

Tuottavuusohjelman toteuttaminen edellyttää keskittymistä ydintehtäviin, toimintatapojen muutosta sekä tehtävien ja hankkeiden karsimista. Sähköisten palvelujen ja asioinnin kehittäminen on hyvässä vauhdissa. Tavoiteltu tuottavuus ja palvelujen laatu edellyttävät tietojärjestelmäarkkitehtuurin uudistamista. Henkilöstön vähentäminen luonnollisen poistuman kautta ja tehtävistä tuloksellisesti suoriutuminen on haasteellista, koska poistuma kohdentuu organisaation ja tehtävien kannalta sattumanvaraisesti. Lisäksi sähköisten palvelujen ja asioinnin käyttöönotto vähentävät yleensä vain pienen osan yksittäisten työntekijöiden työstä. Kesään 2009 mennessä valmistellaan henkilöstösuunnitelma. Olennainen osa sitä on, miten henkilötyövuosien vähennykset voidaan toteuttaa todellisin tuottavuustoimenpitein.

Henkilöstörakenteen muutokset ovat olleet merkittäviä. Asiantuntijoiden osuus on kasvanut 2 prosenttiyksikköä (68 %) ja vastaavasti muun henkilökunnan osuus vähentynyt (24 %). Johdon ja esimiesten osuus on pysynyt samana 8 prosentissa. Esimiehissä naisten osuus kasvoi 55 prosentista 62 prosenttiin, ja asiantuntijoissa miesten osuus lisääntyi 29 prosentista 31 prosenttiin. Valtion yleisten työnantajalinjausten mukaisesti määräaikaisten osuutta koko henkilöstössä vähennettiin 18 prosentista 9 prosenttiin. Viraston henkilöstön keski-ikä on noussut yhden vuoden aikana 49,4 vuodesta 51,1 vuoteen. Henkilöstösuunnitelmassa asetetaan myös henkilöstörakennetta koskevia tavoitteita.

Työtyytyväisyysindeksi kohosi 3,1:stä 3,2:een (valtion keskiarvo 3,3). Virkistystoiminnan ja henkilöstön kehittämisen osuus kustannuksista on vähentynyt merkittävästi. Tuottavuusohjelma ja sen toteuttaminen eläkkeelle siirtymisinä ja muuna poistumana tulevat edellyttämään henkilöstön osaamisen kehittämistä ja osaamisen siirtämistä virastosta poistuvilta työntekijöiltä täällä työtä jatkaville. Tämä tarkoittaa, että lisääntyvä koulutustarve hoidetaan viraston omin voimin.

Opetushallitus muutti uudistettuihin toimitiloihin Hakaniemenrantaan vähän ennen joulua. Viraston hyvä sijainti ja nykyaikaiset toimitilat sekä kehittyvä sähköinen hallinto tarjoavat osaltaan hyvän perustan viraston henkilöstön onnistumiselle tehtävissään. Työyhteisön toimintatapoja ja osaamista kehitetään uudistuneen työympäristön ja sen tarjoamien apuvälineiden mukaisesti.

Kari Pitkänen  
Johtaja

## TIIVISTELMÄ 2007 > 2008

### 1 HENKILÖSTÖPANOKSET

- 1.1 Henkilöstömäärä** henkilömäärä 334 > 313 = **- 21 henkilöä**  
 henkilötyövuodet 333,4 > 306,4 = **- 27 htv**
- 1.2 Henkilöstörakenne** henkilöstöryhmät: asiantuntijat 66,5 % > 68,1 % = **+ 1,6 %-yks.**  
 muu henkilöstö 25,4 % > 23,6 % = **- 1,8 %-yks.**  
 sukupuolijakauma 2004 – 2008: **noin ¼ miehiä ja ¾ naisia**  
 määräaikaiset: 18,3 > 9,3 % henkilöstöstä = **- 9,0 %-yks.**  
 osa-aikaiset: **5,4 % henkilöstöstä**  
 keski-ikä: 49,4 > 51,1 = **+ 1,7 v**  
 koulutustasoindeksi: **5,9** (asteikolla 1-8)
- 1.3 Työaika** tehty vuosityöaika: 193,3 > 205,5 pv/htv = **+ 12,2 pv/htv**
- 1.4 Työvoimakustannukset** 50 337 > 56 220 €/htv = **+ 5 883 €**, käyvin hinnoin  
 50 692 > 56 220 €/htv **+ 2 528 €**, kuluttajahintaindeksillä korjattuna

### 2 HENKILÖSTÖTARVE

vaikuttaa eläkeiän saavuttavien määrän kasvu ja valtion tuottavuusohjelman mukainen henkilöstömäärän vähennysvelvoite

### 3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

- 3.1 Työtyytyväisyys** työtyytyväisyysindeksi 3,1 > 3,2 = **+ 0,1**
- 3.2 Sairastavuus ja tapaturmat**  
 sairauspoissaolot: 11,0 > 9,1 työp/htv = **- 1,9 työp/htv**  
 2,3 > 2,6 tapausta/htv = **+ 0,3 tapausta/htv**  
 tapaturmat: **ei oleellisia muutoksia**
- 3.3 Vaihtuvuus**  
 poistuma: 13,6 > 15,6 % ed. v:n lopun henkilöstöstä = **+ 2,0 %-yks.**  
 eläkkeelle: 2,3 > 0,9 % ed. v:n lopun henkilöstöstä = **- 1,4 %-yks.**  
 keskim. eläkkeellesiirtymisikä: 59,9 > 62,3 = **+ 2,4 v**  
 rekrytoinnit: 32,4 > 17,7 % ed. v:n lopun henkilöstöstä = **- 14,7 %-yks.**  
 vakinaisiksi 16,7 > 5,1 % rekrytoinneista = **- 11,6 %-yks.**  
 keskim. palvelusaika: 13,6 > 15,1 v = **+ 1,5 v**

### 4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

- 4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvön edistäminen ja ylläpito**  
 virkistys ja liikunnan tukeminen: 142 > 102 €/htv = **- 40 €/htv**  
 työkyvön ja työtyytyväisyyden edistäminen 2008: **271 €/htv**
- 4.2 Koulutus** henkilöstökoulutus: 3,5 > 1,5 työp/htv = **- 2,0 työp/htv**  
 koulutuskustannukset: 821 > 694 €/htv = **- 127 €/htv**
- 4.3 Työterveydenhoito** kävijöitä: 93,1 > 61,7 % henkilöstöstä = **- 31,4 %-yks.**  
 kustannukset (sis. terv.tark.): 568 > 571 €/htv = **+ 3 €/htv**  
 452 632 €/kävijä = **+ 180 €/kävijä**

### 5 PALKKAUS

keskim. kk-palkka: käyvin hinnoin 3 299 > 3 688 € = **+ 389 €**  
 kiintein hinnoin 3 433 > 3 688 € = **+ 255 €**

### 6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

liikevaihto: käyvin hinnoin 59 023 > 22 282 €/htv = **+ 1 676 €/htv**  
 toimintamenot: käyvin hinnoin 59 023 > 69 179 €/htv = **+ 10 156 €/htv**

*Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään Opetushallitus-konsernin henkilöstöä. Tilivirastoon kuuluvien oppilaitosten henkilöstötulokset raportoidaan erikseen. Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2008 lopussa 30 henkilöä) eivät ole mukana tilinpäätöstarkasteluissa.*

## 1 HENKILÖSTÖPANOKSET

### 1.1 Henkilöstömäärä

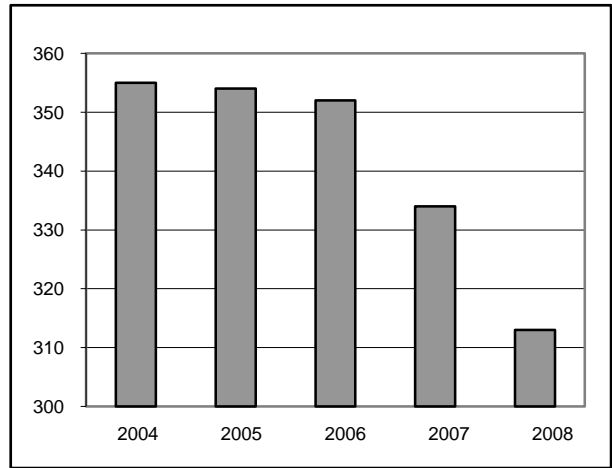
Opetushallituksen henkilöstömäärä väheni 21:llä (6,3 %) vuodesta 2007 eli 334:stä 313:een.

Henkilötyövuosien määrä väheni 27:llä (yli 8 %), 333,4:stä 306,4:ään. Toimintamomentilta palkattujen määrä väheni melkein 12 henkilötyövuodella ja muilta momenteilta palkattujen yli 15 henkilötyövuodella. Vaikka vuoden 2008 alusta siirrettiin toimintamomentille 9 henkilöä, joiden palkkaukseen opetusministeriö oli siihen saakka myöntänyt erillisrahoituksen.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja harjoittelijoiden lukumäärä kalenterivuonna (yhden harjoittelijan harjoittelu-aika on keskimäärin 3 kk)

	Henk.lukum. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2004	355	+ 0,6	37
2005	354	- 0,3	37
2006	352	- 0,6	34
2007	334	- 5,1	18
2008	313	- 6,3	1

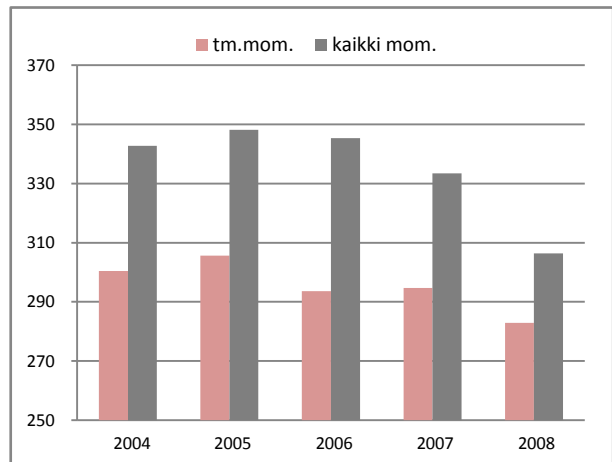
Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa



Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut) ja henkilötyövuosien prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2004	300,4	+ 2,3	42,3	- 9,2	342,7	+ 0,7
2005	305,6	+ 1,7	42,5	+ 0,5	348,1	+ 1,6
2006	293,6	- 3,9	51,7	+ 21,6	345,3	- 0,8
2007	294,7	+ 0,4	38,7	- 25,3	333,4	- 3,4
2008	282,9	- 4,0	23,5	-39,3	306,4	- 8,1

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2004 – 2008, toimintamomentti ja kaikki momentit



## 1.2 Henkilöstörakenne

### 1.2.1 Henkilöstöryhmät

Henkilöstötilinpäätöstarkastelua varten henkilöstö on ryhmitelty seuraavasti:

*Johto = pääjohtaja ja toimintayksiköiden johtajat*

*Esimiehet = asiantuntijayksiköiden päälliköt*

*Asiantuntijat = henkilöt, jotka työskentelevät verraten itsenäisissä asiantuntijatehtävissä*

*Muu henkilöstö = valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevät*

Kahden viimeisen tarkasteluvuoden aikana ryhmä Muu henkilöstö on pienentynyt merkittävästi. Vastaavasti Asiantuntijoiden ryhmä on kasvanut. Henkilöstön kokonaismäärän vähenemisestä johtuen ryhmien Johto ja Esimiehet suhteelliset osuudet ovat hiukan kasvaneet. Henkilöstöryhmien suhteelliset muutokset vaikuttavat osaltaan jäljempänä tarkasteltavaan palkkojen keskiarvoon.

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2004	2005	2006	2007	2008
Johto	2,0	2,0	1,4	1,5	1,6
Esimiehet	5,9	5,9	5,7	6,6	6,7
Asiantuntijat	63,1	61,3	64,8	66,5	68,1
Muu henkilöstö	29,0	30,8	28,1	25,4	23,6

Vuonna 2007 koko valtiolla johtoon kuuluvia oli 2,3 prosenttia valtion henkilöstöstä. Muiden esimiesten osuus oli 5,1 prosenttia.

### 1.2.2 Sukupuolijakauma

Opetushallituksessa naisten osuus henkilöstöstä on lähes kolme neljäsosaa. Viiden vuoden tarkastelujakson aikana sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Koko valtion henkilöstöstä naisten osuus oli vuonna 2006 49,1 prosenttia ja miesten 50,9 prosenttia.

Vuoden 2008 lopussa Opetushallituksen johdosta oli 60 prosenttia naisia ja esimiehistä yli 60 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuonna 2007 29,9 prosenttia ja muista esimiehistä 23,9 prosenttia.

Opetushallituksen Asiantuntijoiden ryhmässä naisten osuus oli melkein 70 prosenttia ja Muun henkilöstön ryhmässä lähes 88 prosenttia.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Johto</b>					
miehiä	71,4	57,1	20,0	20,0	40,0
naisia	28,6	42,9	80,0	80,0	60,0
<b>Esimiehet</b>					
miehiä	47,6	47,6	55,0	45,5	38,1
naisia	52,4	52,4	45,0	54,5	61,9
<b>Asiantuntijat</b>					
miehiä	28,6	31,3	28,9	28,8	30,5
naisia	71,4	68,7	71,1	71,2	69,5
<b>Muu henk.</b>					
miehiä	13,6	12,8	12,1	11,8	12,2
naisia	86,4	87,2	87,9	88,2	87,8
<b>Yhteensä</b>					
miehiä	26,2	27,1	25,6	25,4	26,8
naisia	73,8	72,9	74,4	74,6	73,2

### 1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, jotka on nimitetty tehtävään määräaikaisesti ja joilla ei ole taustavirkkaa Opetushallituksessa.

Vuonna 2004 määräaikaisten osuus henkilöstöstä väheni 11,2 prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Silloin vakinaistettiin monia, aluksi projektiluonteisiin tehtäviin määräaikaisiksi nimitettyjä, kun tehtävät olivat muuttuneet pysyväisluonteisiksi. Seuraavina vuosina määräaikaisten määrä jonkin verran kasvoi, mutta vuosina 2007 ja 2008 määräaikaisia taas vakinaistettiin.

Vuonna 2008 määräaikaisten osuus henkilöstöstä väheni kuitenkin myös sen vuoksi, että päättyviä määräaikaisia palvelussuhteita ei jatkettu. Tämä oli yksi keino valtion tuottavuusohjelman mukaisen henkilöstötavoitteen saavuttamiseksi.

Taulukko 5. Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä OPH:ssa ja koko valtiolla sekä määräaikaisten asiantuntijoiden %-osuus asiantuntijoista OPH:ssa kunkin vuoden lopussa

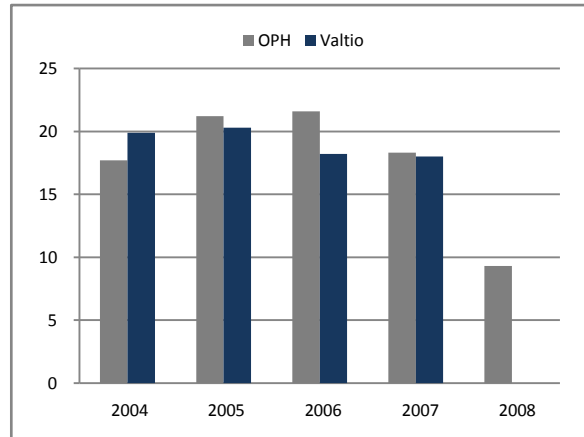
Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio
2004	17,7	22,3	19,9
2005	21,2	24,9	20,3
2006	21,6	24,1	18,2
2007	18,3	19,4	18,0
2008	9,3	8,9	

Vuoden 2008 lopussa Opetushallituksessa oli 29 määräaikaista ilman taustavirkaa.

Heistä 17 eli 58,6 prosenttia oli naisia ja 12 eli 41,4 prosenttia miehiä. Naisista määräaikaisia oli 7,4 prosenttia ja miehistä 14,3 prosenttia.

Koko valtiolla naisista 21,3 prosenttia työskenteli määräaikaisena vuonna 2007.

Kuva 3. Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä Opetushallituksessa ja koko valtiolla



#### 1.2.4 Kokoaikaiset, osa-aikaiset

Vuoden 2008 lopussa Opetushallituksen henkilöstöstä 94,6 prosenttia (296 henkilöä) työskenteli kokoaikaisena ja 5,4 prosenttia (17 henkilöä) osa-aikaisena.

Kokoaikaisista 27,0 prosenttia oli miehiä ja 73,0 prosenttia naisia.

Osa-aikaisista oli miehiä 23,5 prosenttia ja naisia 76,5 prosenttia.

Miehistä osa-aikaisena työskenteli 4,8 prosenttia ja naisista 5,7 prosenttia.

Vuonna 2007 valtion henkilöstöstä 91,5 prosenttia työskenteli kokoaikaisena ja 8,5 prosenttia osa-aikaisena.

#### 1.2.5 Ikäjakauma

Vuoden 2008 lopussa henkilöstön keski-ikä oli jo yli 51 vuotta. Vain neljäsosa henkilöstöstä oli alle 45-vuotiaita ja yli viidesosa henkilöstöstä oli 60-vuotiaita tai sitä vanhempia. Koko valtion henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2007 43,7 vuotta ja noin puolet henkilöstöstä oli alle 45-vuotiaita. Koko valtion henkilöstön ikäjakaumaan vaikuttaa jonkin verran muutamissa ammateissa olevat alhaisemmat eläkeiät.

Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä

	2004	2005	2006	2007	2008
Oph	47,8	48,1	48,9	49,4	51,1
Valtio	44,5	44,6	43,4	43,7	

Taulukko 7. 45-v. ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

	2004	2005	2006	2007	2008
Oph	65,6	63,0	67,8	70,4	75,1
Valtio	52,0	52,0	48,4	49,4	

Suurin ikäryhmä koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan on ollut 55-59 -vuotiaat.

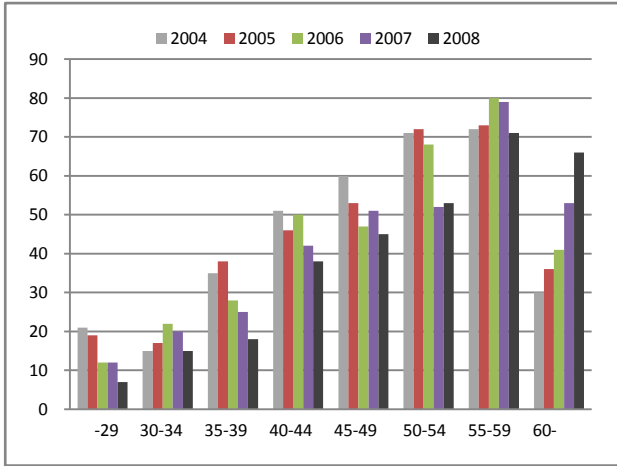
Toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousi jo vuonna 2007 yli 60-vuotiaat.

Nuoremmissa ikäryhmissä henkilöstömäärät ovat vastaavasti vähentyneet. Varsinkin alle 40-vuotiaiden ryhmät ovat huomattavan pieniä. Tosin viraston tehtävien painottumisesta vaativiin asiantuntijatehtäviin seuraa, että henkilöiltä jo rekrytoitaessa edellytetään kokemusta, mitä ei ole kovin nuorilla.

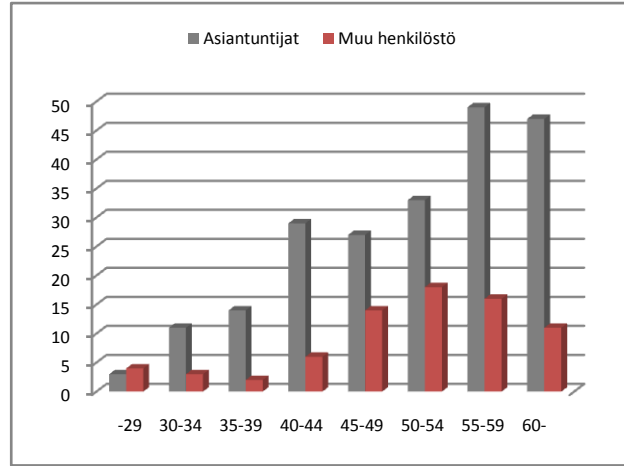
Asiantuntijoista 45 prosenttia oli vuoden 2008 lopussa yli 55-vuotiaita ja 22 prosenttia yli 60-vuotiaita.

Muun henkilöstön ryhmässä suurin ikäryhmä oli 50-54 -vuotiaat, mutta melko saman suuruisia olivat myös 45-49 ja 55-59 -vuotiaiden ryhmät.

Kuva 4. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2004 – 2008. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Kuva 5. Asiantuntijoiden ja Muun henkilöstön ikäjakaumat vuoden 2008 lopussa. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



### 1.2.6 Koulutustaso

Henkilöstön koulutustasoa on vuosina 2004 – 2007 tarkasteltu neljän koulutusasteen perusteella. Koulutusasteet ovat perusaste (kansakoulu, keskikoulu, peruskoulu), keskiaste (toisen asteen tutkinto), korkeakouluaste (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto) ja tutkijakoulutus (lisansiaatti tai tohtori).

Nykyisin koulutustasotarkastelussa koulutusasteet jaetaan seuraavasti: perusaste, keskiaste, alin korkea-aste, alempi korkeakouluaste, ylempi korkeakouluaste, tutkijakoulutusaste, muu tai tuntematon koulutusaste.

Aikaisempina vuosina henkilöstön koulutustasoa on tarkasteltu henkilöstöryhmittäin ja toisaalta henkilöstön jakautumista eri koulutusasteille. Poiminta on ennenkin jouduttu tekemään manuaalisesti, mutta koulutusasteiden lisääntyttä poiminta olisi informaation tuomaan lisäarvoon verrattuna vienyt kohtuuttomasti aikaa. Sen vuoksi vuoden 2008 osalta laskettiin vain koko henkilöstön koulutustasoindeksi.

Koulutusastejaon erilaisuudesta johtuen vuoden 2008 koulutustasoindeksiä ei voida suoraan verrata aikaisempien tarkasteluvuosien koulutustasoindeksiin.

Vuosina 2004 – 2007 Opetushallituksen henkilöstön koulutustasoindeksi oli 5,9, 5,9, 6,0 ja 6,1. Vuoden 2008 koulutustasoindeksi on 5,9.

Opetushallituksen koulutustasoindeksiä ei ole syytä verrata valtion keskimääräiseen koulutustasoindeksiin, sillä Opetushallituksen henkilöstörakenne poikkeaa huomattavasti koko valtion henkilöstörakenteesta, on huomattavan asiantuntijapainotteinen.

## 1.3. Työaika

### 1.3.1 Työajan käyttö

Kokonaivuosityöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötyövuosien määrällä. Kokonaistyöaika jakautuu tehtyyn ja ei tehtyyn vuosityöaikaan. Ei tehtyä vuosityöaika ovat muun muassa vuosiloma-aika, sairaustyöpäivät ja henkilöstökoulutuspäivät.



Vuonna 2008 tehty vuosityöaika verrattuna kokonaisvuosityöaikaan oli yli kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2007. Tähän vaikuttivat lähinnä vuosiloma-ajan ja sairauspoissaolojen väheneminen edellisvuoteen verrattuna.

Vuosilomaa ja lomarahavapaata pidettiin vähemmän osittain siitä syystä, että sekä kesällä että joulun aikaan työaikalasdoja oli mahdollista pitää kokonaisina vapaapäivinä. Näin on ollut jo useana vuotena, mutta vuoden 2007 suurempi loma- ja lomarahavapaiden määrä johtunee siitä, että vuosilomalle ja lomarahavapaalle on säädetty tietty pitoaika. Sen vuoksi niitä ei voi kovin pitkälle siirtää. Todennäköisesti vuonna 2009 vuosiloman ja lomarahavapaan suhteellinen osuus kokonais-työajasta taas kasvaa.

Valtiolla vuosilomaan ja lomarahavapaaseen käytetään keskimäärin 13 prosenttia vuosityöajasta.

Sairauspoissaolot työajassa mitattuna vähenivät 3,6 prosenttiin kokonaisvuosityöajasta. Sairauspoissaoloihin kulunut työaika vaihtelee Opetushallituksen kokoisessa virastossa vuosittain huomattavastikin riippuen siitä, kuinka monta pidempää sairauspoissaolotapausta on vuoden aikana. Sairauspoissaoloja tarkastellaan lähemmin jäljempänä.

Henkilöstökoulutus oli vuonna 2008 huomattavan vähäistä. Henkilöstökoulutustakin tarkastellaan jäljempänä.

Oheisesta taulukosta näkyy, että henkilöstökoulutuksen osuus kokonaisvuosityöajasta on myös koko valtiolla viime vuosina vähentynyt.

Sairauspoissaolot työajassa mitattuna ovat puolestaan lisääntyneet.

Vuosilomien osuus vuosityöajasta on Opetushallituksessa koko valtiota suurempi henkilöstön ikärakenteesta johtuen. Valtaosalla henkilöstöstä on ns. pitkä vuosiloma.

Taulukko 8. Työajan käyttö

	% kokonaistyöajasta					Työpäivä
	2004	2005	2006	2007	2008	
Vuosiloma, lomarahavap.	14,2	14,5	13,1	15,2	13,6	10 584
Äitiys- ja vanhemp.loma	0,4	0,4	0,5	0,7	0,5	376
Laps. sair. joht. poissaolo	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	92
Sairaus	3,5	4,1	3,6	4,4	3,6	2 776
Tapaturmat	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	61
Kuntoutus	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	236
Palkall. virkamiesvaihto	0,0	0,1	0,3	0,3	0,2	117
Opintovapaa, palkallinen	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	166
Henkilöstökoulutus	4,1	1,9	1,7	1,4	0,5	400
Ammattiyhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	35
<b>Ei tehty vuosityöaika</b>	<b>22,9</b>	<b>21,6</b>	<b>19,9</b>	<b>22,7</b>	<b>19,1</b>	<b>14 864</b>
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>77,1</b>	<b>78,4</b>	<b>80,1</b>	<b>77,3</b>	<b>80,9</b>	<b>62 962</b>
	<b>Kokonaisvuosityöaika</b>					<b>77 826</b>
Tehty vuosityöaika pv/htv			201,1	193,3	205,5	

Taulukko 9. Työajan käyttö valtiolla (% kokonaistyöajasta)

	2004	2005	2006	2007
Tehty vuosityöaika	79,9	79,4	82,1	80,5
Henkilöstökoulutus	2,0	1,9	1,5	1,2
Vuosiloma, lomarahavap.	12,9	13,0	11,7	12,9
Sairaus	3,4	3,6	3,7	4,2
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	0,1

### 1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Opetushallituksessa on käytössä liukuvan työajan järjestelmä, jossa työntekijä voi liukumarajojen puitteissa työskennellä joustavasti henkilökohtaiset tarpeensa ja työtehtävien vaatimukset yhteen sovittaen. Järjestelmä toimii neljän kuukauden tasoitusjaksoissa, joiden päättyessä työaikalasdo tasoitetaan enintään 40 plus-tuntiin.

Säännöllinen virastotyöaika (keskimäärin 36 t 15 min/vk) ei kuitenkaan aina riitä työtehtävien suorittamiseen. Ruuhkahuippuina kertyvien työajanylityksien tasaamista varten on käytössä työaikapankkijärjestelmä. Ennakoon tiedossa olevaa ruuhkaisempaa työjaksoa varten henkilö voi tehdä sopimuksen, jonka perusteella tasoitusjakson päättyessä 40 plus-tunnin ylittävät työtunnit siirretään työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirrettyjä tunteja henkilö voi hiljaisempana aikana pitää vapaana.

Työaikapankkijärjestelmästä huolimatta tasoitusjaksojen päättyessä työtunteja leikkautuu kokonaan pois henkilöiltä, jotka eivät ole tehneet työaikapankkisopimusta. Vuonna 2008 kokonaan pois leikkautui 1 525 tuntia, mikä vastaa 42 työviikkoa. Työaikapankkiin siirrettiin 2 340 tuntia. Se vastaa yli 15 kuukauden työaika.

Vuoden 2008 lopussa työaikapankissa oli yhteensä 3 916 tuntia. Työkuukausiksi muutettuna se on yli 25 kuukautta eli noin 2½ henkilötyövuotta, kun loma-ajat otetaan huomioon.

Oheisesta taulukosta näkyy, kuinka monella miehellä ja naisella 40 plus-tunnin raja ylittyi tasoitusjaksojen päättyessä vuonna 2008 ja kuinka monella tunnilla saldoraja mainittuina ajankohtina ylittyi.

Taulukko 10. Työaikasaldon 40 plus-tunnin rajan ylittäneet henkilö- ja tuntimäärät vuonna 2008

	30.4.	30.9.	31.12.
<b>Henkilöiden lkm</b>			
miehet	22	4	9
naiset	65	22	41
<b>40 tunnin rajan ylittäneiden tuntien määrä</b>			
miehet	380	40	245
naiset	1 915	340	945

### 1.3.3 Etätyö

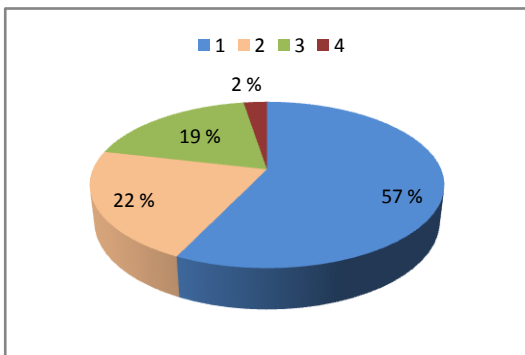
Opetushallituksessa on mahdollisuus tehdä myös etätyötä. Virkamies voi tehdä sopimuksen, jonka nojalla hän voi työskennellä virkapaikan ulkopuolella joko säännöllisesti tai tilapäisesti.

Hakaniemen virastotalon remontin aikainen työskentely melko ahtaissa ja suurelta osin avokonttorityyppisissä väistötiloissa lisäsi etätyöskentelyä. Vuoden 2008 lopussa pidempiaikainen etätyösopimus oli voimassa 43 henkilöllä ja vuoden aikana satunnaisen, yhtä tai useampaa päivää koskevan etätyösopimuksen teki 104 henkilöä. Tiedot perustuvat henkilöstöyksikköön toimitettuihin sopimuskopioihin.

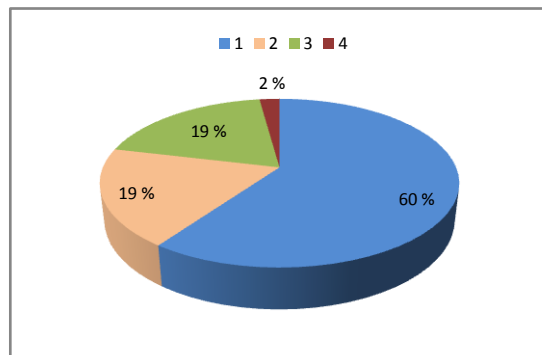
### 1.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset koostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvan maksuista ja muista välillisistä työvoimakustannuksista. Näistä välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, lapsen syntymä ja hoito, sairausajan palkat, muut palkalliset vapaat ja koulutusajan palkat) muodostavat noin viidesosan ja sosiaaliturvan maksut (työnantajan sosiaaliturvamaksut, eläkemaksut ja ryhmähenkivakuutus) toisen viidesosan. Tehdyn työajan palkat muodostavat noin 60 prosenttia kaikista työvoimakustannuksista.

Kuva 6. Työvoimakustannusten jakautuminen vuonna 2007  
1 Tehdyn työajan palkat 2 Välilliset palkat 3 Sosiaaliturva  
4 Muut välilliset työvoimakustannukset



Kuva 7. Työvoimakustannusten jakautuminen vuonna 2008  
1 Tehdyn työajan palkat 2 Välilliset palkat 3 Sosiaaliturva  
4 Muut välilliset työvoimakustannukset



Vuonna 2008 välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista oli kolme prosenttiyksikköä ja tehdyn työajan palkoista yli kahdeksan prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2007. Välillisten työvoimakustannusten osuuden pienemiseen vaikutti välillisten palkkojen perustana olevien, vuosiloma-ajan, sairauspoissaolojen ja henkilöstökoulutuksen väheneminen.

Henkilöstötilinpäätös 2008

Taulukko 11. Työvoimakustannukset euroina, euroina henkilötyövuotta kohden ja prosentteina tehdyn työajan palkoista vuosina 2004 - 2008

Työvoimakustannuserä	€		€ / henkilötyövuosi				% tehdyn työajan palkoista				
	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
<b>I. Palkkasumma</b>	<b>13 558 569</b>	<b>36 434</b>	<b>36 150</b>	<b>37 777</b>	<b>39 593</b>	<b>44 251</b>	<b>136,6</b>	<b>134,7</b>	<b>131,4</b>	<b>137,8</b>	<b>131,4</b>
<b>II. Tehdyn työajan palkat (I-A)</b>	<b>10 314 707</b>	<b>26 673</b>	<b>26 831</b>	<b>28 752</b>	<b>28 738</b>	<b>33 664</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 243 862	9 761	9 318	9 026	10 855	10 587	36,6	34,7	31,4	37,8	31,4
1. lomarahat	654 296	1 422	1 506	1 512	1 714	2 135	5,3	5,6	5,3	6,0	6,3
2. vuosiloma-ajan palkat	1 843 916	5 166	5 259	4 958	6 025	6 018	19,4	19,6	17,2	21,0	17,9
3. lapsen syntymä ja hoito	81 534	177	217	245	268	266	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	535 369	1 408	1 560	1 477	1 748	1 747	5,3	5,8	5,1	6,1	5,2
5. muut palkalliset vapaat	6 098	7	6	179	342	20	0,0	0,0	0,6	1,2	0,1
6. koulutusajan palkat *)	122 649	1 581	770	654	758	400	5,9	2,9	2,3	2,6	1,2
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 297 385	8 966	9 459	8 537	9 458	10 762	33,6	35,3	29,7	32,9	32,0
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	543 074	2 456	2 567	1 575	1 653	1 772	9,2	9,6	5,5	5,8	5,3
8. eläkemaksut	2 710 393	6 731	7 064	7 241	8 191	8 846	25,2	26,3	25,2	28,5	26,3
9. ryhmähenkivakuutus	43 918	184	114	141	147	143	0,7	0,4	0,5	0,5	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 141 738	- 405	- 286	- 421	- 533	- 463	- 1,5	- 1,1	- 1,5	- 1,9	- 1,4
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	369 766	2 073	1 720	1 214	1 286	1 207	7,8	6,4	4,2	4,5	3,6
11. koulutus	143 006	1 377	999	488	450	467	5,2	3,7	1,7	1,6	1,4
12. terveyden- ja sairaudenhoito	175 093	525	511	534	568	571	2,0	1,9	1,9	2,0	1,7
13. virkistys ja työkuunto	31 157	45	119	84	142	102	0,2	0,4	0,3	0,5	0,3
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	20 510	125	92	107	127	67	0,5	0,3	0,4	0,4	0,2
<b>III. Välilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)</b>	<b>6 911 013</b>	<b>20 800</b>	<b>20 497</b>	<b>18 776</b>	<b>21 599</b>	<b>22 556</b>	<b>78,0</b>	<b>76,4</b>	<b>65,3</b>	<b>75,2</b>	<b>67,0</b>
<b>IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)</b>	<b>17 225 720</b>	<b>47 473</b>	<b>47 328</b>	<b>47 528</b>	<b>50 337</b>	<b>56 220</b>	<b>178,0</b>	<b>176,4</b>	<b>165,3</b>	<b>175,2</b>	<b>167,0</b>

\*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

Henkilöstötilinpäätös 2008

Taulukko 12. Työvoimakustannukset euroina, prosentteina palkkasummasta ja prosentteina työvoimakustannuksista vuosina 2004 - 2008

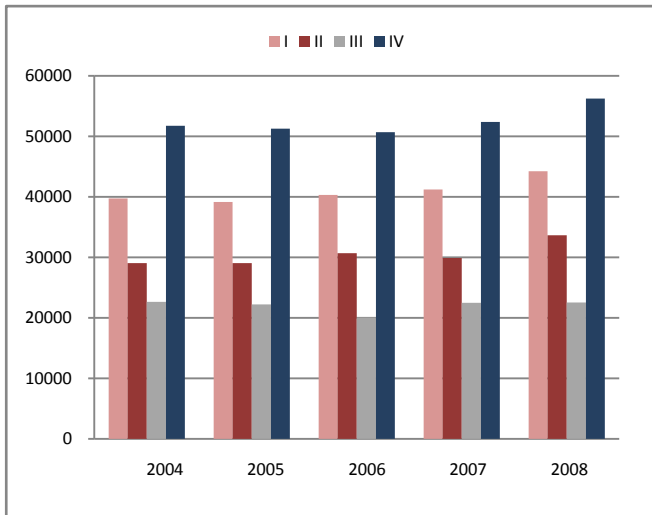
Työvoimakustannuserä	€	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
<b>I. Palkkasumma</b>	<b>13 558 569</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>76,7</b>	<b>75,9</b>	<b>79,5</b>	<b>78,7</b>	<b>78,7</b>
<b>II. Tehdyn työajan palkat (I-A)</b>	<b>10 314 707</b>	<b>73,2</b>	<b>74,2</b>	<b>76,1</b>	<b>72,6</b>	<b>76,1</b>	<b>56,2</b>	<b>56,4</b>	<b>60,5</b>	<b>57,1</b>	<b>59,9</b>
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 243 862	26,8	25,8	23,9	27,4	23,9	20,6	19,6	18,8	21,6	18,8
1. lomarahat	654 296	3,9	4,2	4,0	4,3	4,8	3,0	3,2	3,2	3,4	3,8
2. vuosiloma-ajan palkat	1 843 916	14,2	14,5	13,1	15,2	13,6	10,9	11,0	10,3	12,0	10,7
3. lapsen syntymä ja hoito	81 534	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	535 369	3,9	4,3	3,9	4,4	3,9	3,0	3,3	3,1	3,5	3,1
5. muut palkalliset vapaat	6 098	0,0	0,0	0,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,4	0,7	0,0
6. koulutusajan palkat *)	122 649	4,3	2,1	1,7	1,9	0,9	3,3	1,6	1,4	1,5	0,7
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 297 385	24,6	26,2	22,6	23,9	24,3	18,9	20,0	18,0	18,8	19,1
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	543 074	6,7	7,1	4,2	4,2	4,0	5,2	5,4	3,3	3,3	3,2
8. eläkemaksut	2 710 393	18,5	19,5	19,2	20,7	20,0	14,2	14,8	15,1	16,3	15,7
9. ryhmähenkivakuutus	43 918	0,5	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 141 738	- 1,1	- 0,8	- 1,1	- 1,3	- 1,0	- 0,9	- 0,6	- 0,9	- 1,1	- 0,8
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	369 766	5,7	4,8	3,2	3,2	2,7	4,4	3,6	2,5	2,6	2,1
11. koulutus	143 006	3,8	2,8	1,3	1,1	1,1	2,9	2,1	1,0	0,9	0,8
12. terveyden- ja sairaudenhoito	175 093	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0
13. virkistys- ja sosiaalitoiminta	31 157	0,1	0,3	0,2	0,4	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	20 510	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,1
<b>III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)</b>	<b>6 911 013</b>	<b>57,1</b>	<b>56,7</b>	<b>49,7</b>	<b>54,6</b>	<b>51,0</b>	<b>43,8</b>	<b>43,3</b>	<b>39,5</b>	<b>42,9</b>	<b>40,1</b>
<b>IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)</b>	<b>17 225 720</b>	<b>130,3</b>	<b>130,9</b>	<b>125,8</b>	<b>127,1</b>	<b>127,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

Kokonaisuudessaan työvoimakustannukset nousivat lähes 450 000 euroa edellisvuodesta, vaikka henkilötyövuosien määrä väheni 27:llä eli henkilötyövuoden hinta nousi melkein 5 900 euroa. Noususta suurin osa johtui palkkojen korotuksista. Keskimääräinen kuukausipalkka nousi lähes 400 euroa.

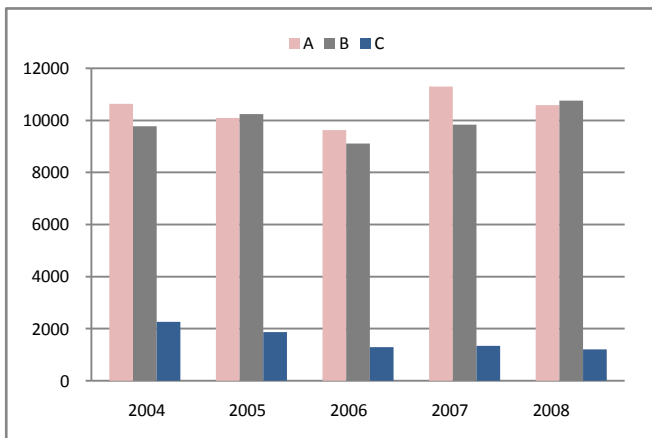
Mutta kun otetaan huomioon kuluttajahintaindeksin vaikutus ja työvoimakustannukset lasketaan ns. kiintein hinnoin, henkilötyövuoden hinnan nousuksi jää vain noin 2 500 euroa ja kuukausipalkan noin 250 euroa.

Kuva 8. Työvoimakustannukset/htv kiintein hinnoin 2004 -2008  
I Palkkasumma, II Tehdyn työajan palkat, III Välilliset työvoimakustannukset, IV Työvoimakustannukset yhteensä



Tarkasteltaessa työvoimakustannuksia kuluttajahintaindeksillä korjattuna voidaan todeta, että merkittävämpi nousu henkilötyövuoden hinnassa on vuodesta 2007 vuoteen 2008. Nousu johtuu palkkojen noususta.

Kuva 9. Työvoimakustannukset/htv kiintein hinnoin 2004 -2008  
A Välilliset palkat, B Sosiaaliturva, C Muut välilliset työvoimakust.



Myös kiintein hinnoin tarkasteltuna välilliset palkat henkilötyövuotta kohden laskivat vuodesta 2007. Sosiaaliturvan kustannukset sen sijaan nousivat.

Taulukko 13. Työvoimakustannusvertailu

	2004	2005	2006	2007	2008	Erotus 2007-2008
<b>Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta käyvin hinnoin</b>						
Oph	-0,1	1,4	-1,0	2,3	2,6	+0,3
Valtio	6,4	5,5		3,6		
<b>Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista</b>						
Oph	78,0	76,4	65,3	75,2	67,0	-8,2
Valtio	56,9	60,0	58,5	66,0		
<b>Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta</b>						
Oph	130,3	130,9	125,8	127,1	127,0	-0,1
Valtio	128,5	127,8	126,3	129,7		
<b>Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista</b>						
Oph	56,2	56,7	60,5	57,1	59,9	+2,8
Valtio	63,2	62,2	63,1	60,2		
<b>Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista</b>						
Oph	43,8	43,3	39,5	42,9	40,1	-2,8
Valtio	37,0	37,5	36,9	39,8		
<b>Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista</b>						
Oph	20,6	19,7	19,0	21,6	18,8	-2,8
Valtio	15,8	16,7	16,1	16,9		
<b>Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista</b>						
Oph	18,9	20	18,0	18,8	19,1	+0,3
Valtio	19,1	19,0	19,0	20,8		
<b>Muiden välillisten työvoimakust. %-osuus työvoimakustannuksista</b>						
Oph	4,4	3,6	2,5	2,6	2,1	-0,5
Valtio	2,4	2,7	1,8	2,1		

Koko valtiolla kokonaistyövoimakustannusten nousu on ollut yleensä huomattavasti suurempaa kuin Opetushallituksessa. Vuoden 2008 tieto ei ollut vielä käytettävissä, mutta vuonna 2007 kokonaistyövoimakustannukset nousivat 3,6 prosenttia vuodesta 2006.

## 2 HENKILÖSTÖTARVE

Opetushallituksen tulevaisuuden henkilöstötarvetta määrittelee pitkälti valtion tuottavuusohjelman vaatimukset. Toinen merkittävä tekijä on henkilöstön korkea keski-ikä ja varsinkin yli 60-vuotiaiden suuri määrä. Monet keskeiset asiantuntijat siirtyvät lähivuosina eläkkeelle.

Haasteeseen vastattaneen keskittymällä pääasiassa ydintehtäviin ja luopumalla toiminnan kannalta vähemmän tärkeitä tehtävistä, järjestelemällä tehtäväkokonaisuuksia uudelleen, kouluttamalla henkilöstöä uusiin tehtäviin sekä käyttämällä nykyistä enemmän ulkoisia asiantuntijapalveluja. Mutta kaikesta huolimatta lienee välttämätöntä rekrytoida myös uusia henkilöitä, kaikkia tehtäviä ei ole mahdollista hoitaa edellä mainituilla järjestelyillä.

## 3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

### 3.1 Työtyytyväisyys

*Työtyytyväisyysmittauksissa asteikon 1 – 5 arvot ovat 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen).*

Vuoden 2004 työtyytyväisyysmittauksessa kyselyyn vastasi noin puolet henkilöstöstä. Vuonna 2007 vastausprosentti oli 66 ja vuonna 2008 55.

Vuonna 2008 työtyytyväisyys kokonaisuudessaan oli parempi kuin edellisenä vuonna. Nousua oli kaikilla muilla mitatuilla osa-alueilla, paitsi kehittymisen tuki koettiin aikaisempaa heikommaksi. Työilmapiiri ja yhteistyö oli parantunut kahden prosenttiyksikön kymmenyksen verran ja tiedon kulku prosenttiyksikön kolmen kymmenesosan verran.

Taulukko 14. Työtyytyväisyysindeksit

	2004	2007	2008	Valtio 2008
Johtaminen	3,2	3,1	3,2	3,3
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,7	3,6	3,7	3,6
Palkkaus	2,6	2,7	2,8	2,7
Kehittymisen tuki	3,1	3,2	3,0	3,2
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,3	3,2	3,4	3,6
Työolot	3,4	3,0	3,2	3,5
Tiedon kulku	3,1	2,9	3,2	3,1
Työnantajakuva	2,9	2,7	2,8	3,1
<b>Yhteensä</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>

Koko valtion keskiarvoon verrattuna Opetushallituksessa työilmapiiriin kokonaisindeksi oli hiukan huonompi. Työolot koettiin Opetushallituksessa hiukan valtion keskitasoa huonommiksi, ilmeisesti väistötöiden epäkäytännöllisyydestä johtuen. Merkille pantavaa on, että Opetushallituksen työnantajakuva oli henkilöstön näkemyksen mukaan verraten huono. Sen sijaan työn haasteellisuusindeksi oli valtion keskiarvoa parempi. Huomattava on myös, että tyytyväisyys palkkaukseen oli Opetushallituksessa parempi kuin valtiolla keskimäärin, vaikka Opetushallituksen palkkausjärjestelmää aika paljon arvostellaankin.

### 3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Opetushallituksessa sairauspoissaolot vähentyivät työajassa mitattuna vuodesta 2007, mutta sairauspoissaolotapausten määrä henkilötyövuotta kohden laskettuna lisääntyi. Tämä näkyi lyhyiden (1-3 pv.) sairauspoissaolojen osuuden lisääntymisenä kaikista sairaustapauksista laskettuna. Kuitenkin sairaudesta johtuneet työterveyshuollossa käynnit henkilötyövuotta kohden vähenivät merkittävästi vuodesta 2007.

Taulukko 15. Sairauspoissaolot

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Työpv./htv</b>					
Oph	8,9	10,4	9,0	11,0	9,1
Valtio	8,8	8,8	8,6	9,9	
<b>Työpv./tapaus</b>					
Oph	5,5	4,5	4,1	4,8	3,5
valtio	4,9	4,7	5,0	5,0	
<b>Tapausta/htv</b>					
Oph			2,2	2,3	2,6

Taulukko 17. Sairauspoissaolot % työajasta

	2004	2005	2006	2007	2008
Oph	3,5	4,1	3,6	4,4	3,6
Valtio	3,4	3,6	3,7	4,2	

Sairauspoissaolojen osuus työajasta on valtiolla lisääntynyt niin, että vuonna 2007 se oli 4,2 prosenttia työajasta. Opetushallituksessa vastaava luku vuonna 2008 oli 3,6 prosenttia. Siinä oli 0,8 prosenttiyksikköä vähennystä vuodesta 2007.

Tapaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden on pysynyt Opetushallituksessa ja koko valtiolla aika vakiona. Sen sijaan poissaolopäivien määrä tapausta kohden on Opetushallituksessa vaihdellut.

### 3.3 Vaihtuvuus

#### 3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus on laskettu prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Henkilöstön kokonaispoistuma kasvoi vuonna 2007 edellisvuodesta lähes viisi prosenttiyksikköä. Vuodesta 2007 vuoteen 2008 lisäystä oli yli kaksi prosenttiyksikköä.

Vuoden 2007 poistuman kasvuun vaikuttivat ensisijaisesti uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden määrän lisääntyminen, eläkkeelle, myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän lisääntyminen ja vuorotteluvapaalle lähteneiden suurehko määrä.

Vuonna 2008 uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden määrä kasvoi edellisvuodesta. Eläkkeelle siirtyi vain kolme henkilöä. Kokonaispoistuman kahden prosenttiyksikön kasvuun vaikutti merkittävästi määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisten lisääntyminen.

Valtiolla henkilöstön kokonaispoistuma on yleensä noin yhdentoista prosentin luokkaa.

Taulukko 16. Sairaustapausten yleisyys ja hoito

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sair.tapauksista</b>					
Oph	79,9	74,8	77,9	74,5	80,1
Valtio	70,4	68,3	72,4	72,6	
<b>Sair.tap. johtuvat työturv.huoltokäynnit/htv</b>					
Oph		5,4	5,0	4,8	3,7
Valtio	3,5	3,6			

Taulukko 18. Tapaturmapoissaolot

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Työpv./htv</b>					
Oph	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2
Valtio	0,3	0,3	0,3	0,4	
<b>Työpv./tapaus</b>					
Oph	14,3	13,6	13,0	5,5	9,3
valtio	13,2	11,5	13,4	13,4	

Taulukko 19. Lähtövaihtuvuus

Poistuman syy	2004	2005	2006	2007	2008
<b>A. Vaihtuvuus (uusi työnantaja)</b>	2,8	1,7	2,5	3,4	4,8
<b>B. Siirtynyt eläkkeelle</b>	1,7	3,1	0,3	2,3	0,9
vanhuuseläke	0,8	2,0	0,3	1,1	0,6
työkyvyttömyyseläke	0,6	0,0	0,0	0,9	0,3
varhennettu vanhuuseläke	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0
(osa-aikaeläke)	(1,7)	(1,1)	(1,4)	(2,0)	(0,3)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,3)	(1,2)	(1,1)	(1,4)	(0,0)
muu eläke	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>C. Kuollut</b>	0,3	0,3	0,0	0,3	0,0
<b>D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)</b>	<b>4,8</b>	<b>4,2</b>	<b>2,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>
<b>E. Muu poistuma (=E1+E2)</b>	7,6	7,0	5,9	7,9	9,9
<b>E1 Virkavapaus/Työstä vap.</b>	3,1	3,9	2,5	4,5	1,5
muu työnantaja	3,1	3,4	2,0	2,3	1,2
vuorotteluvapaa	0,0	0,3	0,3	2,3	0,3
(työn jakam. työttöm. kanssa)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vap.	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0
<b>E2 Muu syy</b>	4,5	3,1	3,4	3,4	8,4
määräaikaisuuden päätt.	4,5	2,5	3,4	3,4	8,4
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
<b>F. Poistuma yhteensä (=D+E)</b>	<b>12,5</b>	<b>11,3</b>	<b>8,8</b>	<b>13,6</b>	<b>15,6</b>

### 3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeelle-siirtymisikä on yleensä melko korkea. Vuonna 2007 keskimääräistä eläköitymisikää alensivat muutamat ennen varsinaista eläkeikää tapahtuneet työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset. Vuonna 2008 varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63 vuotta.

Henkilöstön eläkkeelle lähtöä ennustettaessa lähtökohtana on pidettävä, että valtion virkamiesten henkilökohtainen eläkeikä nousee porrastetusti 63:sta 65 vuoteen. Virkamiesten eroamisikä on 68 vuotta eli palvelussuhde päättyy automaattisesti seuraavan kuukauden alusta, kun henkilö täyttää 68 vuotta.

Seuraavassa on kuvattu, kuinka moni vuoden 2008 lopussa Opetushallituksen palveluksessa olleista saavuttaa 65 vuoden iän seuraavan kymmenen vuoden aikana vuodesta 2009 alkaen. Vuoden 2009 lukumäärästä on poistettu vuoden alussa eronneet.

Vuosina 2009 ja 2010 vähintään 65 vuoden iän saavuttaa yksitoista henkilöä, mutta vuonna 2011 ainoastaan viisi henkilöä niistä, jotka työskentelivät Opetushallituksessa vuoden 2008 lopussa, ja jotka eivät eronneet vuoden 2009 alusta. Seuraavien viiden vuoden aikana 65 vuoden ikään tulee noin 15 henkilöä vuosittain. Vuonna 2017 on 19 henkilön piikki.

Todellisuudessa eläköitymiset tapahtuvat jossain määrin eri tahdissa. Ne, joilla eläkeikä on alle 65 vuotta, voivat jäädä eläkkeelle jo omassa eläkeiässään. Vastaavasti jotkut jatkavat yli 65-vuotiaiksi, jopa eroamisikänsä saakka.

### 3.3.3 Tulovaihtuvuus

Henkilöstön vähennyspaineessa rekrytointien määrä laski lähes puoleen edellisvuodesta.

Uusia henkilöitä rekrytoitiin 13. Myös vakinaisiksi rekrytoitujen määrä väheni.

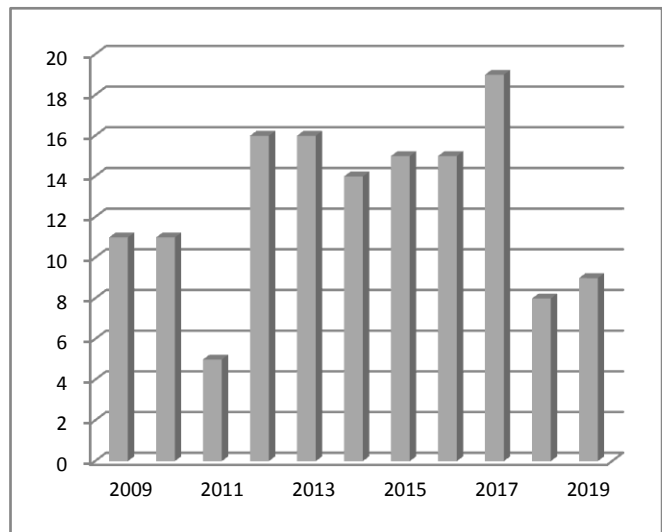
### 3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

Henkilöiden palvelusaika on laskettu siitä ajankohdasta, jolloin henkilö on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, ammattikasvatushallituksen tai kauppa- ja teollisuusministeriön ammattikasvatusosaston palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

Taulukko 20. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2004	2005	2006	2007	2008
Oph	63,0	64,4	64,0	59,9	62,3
Valtio	61,3	60,9	60,6	61,1	

Kuva 10. Vähintään 65 vuotta täyttäviä v. 2009 ja 65 vuotta täyttäviä 2010 – 2019



Taulukko 21. Kaikkien rekrytointien ja uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen osuus kaikista rekrytoinneista

	2004	2005	2006	2007	2008
Rekrytointeja	45,0	30,1	23,2	32,4	17,7
uusina	14,7	11,3	7,1	10,5	3,9
vakinaisiksi	27,0	12,1	4,9	16,7	5,1

Taulukko 22. Keskimääräinen palvelusaika

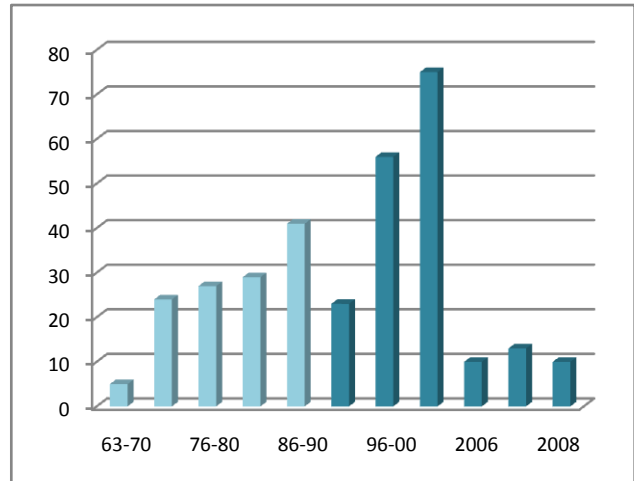
	2004	2005	2006	2007	2008
Oph	11,9	13,1	13,0	13,6	15,1
Valtio	10,9	11,0			



Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika nousi vuonna 2008 osittain siksi, että monia määräaikaista palvelussuhteita päättyi. Lyhytaikaisina määräaikaiset palvelussuhteet alentavat keskiarvoa.

Kuvasta 11 nähdään, että vuoden 2008 lopussa Opetushallituksessa oli muutamia 1960-luvulla organisaatioissa aloittaneita. Yli 40 prosenttia henkilöstöstä on rekrytoitu vuosina 1996 – 2005 ja 60 prosenttia Opetushallitukseen. Vuosina 2006, 2007 ja 2008 rekrytoituista oli kultakin vuodelta kymmenkunta viraston palveluksessa vuoden 2008 lopussa.

Kuva 11. V:n 2008 lopun henkilöstö aloitusajankohdan mukaan



## 4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

### 4.1. Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito

Henkilöstön virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen käytettyjä määrärahoja on ruvettu erittelemään vasta vuodesta 2005 lähtien. Silloin otettiin käyttöön liikuntasetelit. Niiden suosio on vuosi vuodelta lisääntynyt.

Opetushallituksen tiukka budjetti näkyy myös henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkuoron panostuksissa.

Virkistystoimintaan panostettiin vuonna 2008 yli 25 euroa vähemmän henkilötyövuotta kohden kuin vuonna 2007, jolloin kustannukset nousivat edellisvuodesta yli 20 euroa/htv.

Liikunnan tukemisen osuuskin pieneni vuonna 2008.

Taulukko 23. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset (€/htv)

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Virkistystoiminnan kustannukset</b>					
Oph	45*)	33,6	33,1	55,4	29,9
Valtio	59,6	66,0	84,6	96,9	
<b>Liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset</b>					
Oph		85,0	51,3	86,2	71,8
Valtio	53,4	53,0	75,7	65,8	
*) sisältää liikunnan tukemisen					

### 4.2 Henkilöstön kehittäminen

Opetushallituksen henkilöstökoulutus painottui vuonna 2008 atk-koulutukseen. Uusien tietokoneiden ja erilaisten atk-ohjelmien käyttöönottoa tuettiin koko henkilöstön kattaneella koulutuksella. Myös uusien puhelinten käyttöön annettiin koulutusta.

Kokonaisuudessaan henkilöstökoulutus oli verraten vähäistä, vain noin puolitoista päivää henkilö-työvuotta kohden.

Myös koko valtiolla henkilöstökoulutus on viime vuosina vähentynyt sekä koulutuspäivinä että koulutuskustannuksilla mitattuna.

Taulukko 24. Henkilöstökoulutus

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Koulutukseen käytetyt työpäivät/htv</b>					
Oph		10,6	4,8	4,4	3,5
Valtio		4,8	4,7	3,6	3,0
<b>Koulutuskustannukset/htv</b>					
Välittömät kust.		1 377	999	487	274
Koulutusajan palkat		1 508	680	654	227
<b>Kustannukset yhteensä</b>					
Oph		2 885	1 679	1 141	821
Valtio		1 077	1 275	962	805
<b>Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakust.</b>					
Oph		6,1	3,5	2,4	1,6
Valtio		2,5	2,8	2,2	1,7

## 5 PALKKAUS

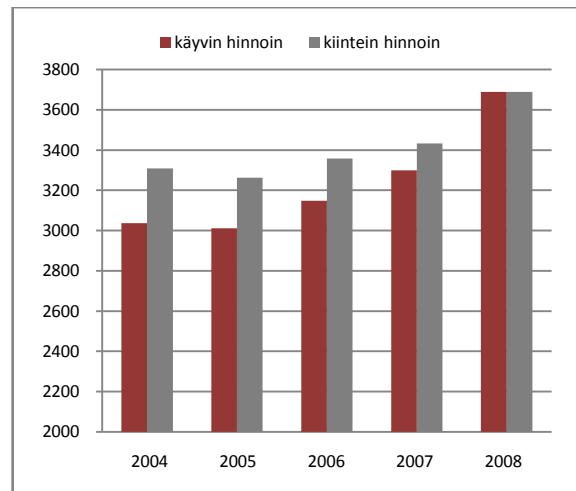
Kuvassa 14 keskimääräinen kuukausipalkka on esitetty sekä käyvin että kiintein hinnoin. Kiinteät hinnat on laskettu kuluttajahintaindeksillä korjattuna.

Kiintein hinnoin laskettuna keskimääräisen kuukausipalkan vaihtelu vuosina 2004 – 2007 on ollut vain 170 euroa. Käyvin hinnoin erotus on ollut melkein 290 euroa.

Vuonna 2008 keskimääräinen kuukausipalkka käyvin hinnoin laskettuna oli melkein 390 euroa ja kiintein hinnoin 255 euroa korkeampi kuin vuonna 2007.

Vuoden 2008 huomattavaan palkkojen nousuun vaikuttivat lokakuun 2007 alusta voimaan tulleet valtion palkkakilpailukykyä korjaamaan tarkoitettu yhden prosentin kohdennettu palkkojen korotus ja 3,5 prosentin yleiskorotus sekä vuoden 2008 alusta täysimääräisinä maksetut palkkausjärjestelmän mukaiset palkat ja vielä lokakuun 2008 alusta voimaan tullut 2,3 prosentin yleiskorotus.

Kuva 14. Keskimääräinen kuukausipalkka kiintein hinnoin



Eri vuosien keskiarvopalkkoja vertailtaessa on muistettava, että myös henkilöstörakenteessa on tapahtunut muutoksia. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on vuodesta 2004 vuoteen 2008 lisääntynyt viisi prosenttiyksikköä. Vuonna 2005 se oli lähes kaksi prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2004. Sen jälkeen asiantuntijoiden osuus on jatkuvasti kasvanut.

Organisaatiouudistukset johtaja- ja päällikkövaihdoksineen ovat kasvattaneet korkeammin palkattujen määrää. Kun lähteneiden tilalle - avustaviin tehtäviin - ei ole palkattu uusia, palkkojen keskiarvo on noussut.

## 6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Opetushallituksen liikevaihto muodostuu maksullisen palvelutoiminnan tuloista.

Henkilötyövuotta kohden Opetushallituksen liikevaihto kasvoi vajaat 1 700 euroa vuodesta 2007.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat vuonna 2008 yli 10 000 euroa suuremmat kuin edellisvuonna. Valtion vastaavia lukuja ei ole viime vuosilta käytettävissä. Vuonna 2005 toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat koko valtiolla samaa suuruusluokkaa.

Työvoimakustannuksiin verrattuna toimintamenot kasvoivat ja liikevaihto vastaavasti pieneni.

Henkilötyövuosi maksoi Opetushallituksessa vuonna 2008 noin 10 000 euroa enemmän kuin valtiolla keskimäärin vuonna 2007.

Taulukko 25. Taloudelliset tunnusluvut

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Liikevaihto/htv</b>					
Oph	19 920	20 529	18 543	20 606	22 282
Valtio	54 489	64 548			
<b>Toimintamenot/htv</b>					
Oph	50 153	56 578	55 901	59 023	69 179
Valtio	62 593	66 295			
<b>Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)</b>					
Oph	42,0	43,4	39,0	40,9	39,6
Valtio	71,0	80,4			
<b>Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)</b>					
Oph	105,6	119,5	117,6	117,3	123,1
Valtio	134,0	136,0			
<b>Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)</b>					
Oph	47 473	47 328	47 528	50 337	56 220
Valtio	42 370	44 771	43 847	46 234	

2004 2005 2006 2007 2008

## TUNNUSLUKUKOOSTE

<b>Henkilöstömäärä</b> vuoden lopussa	henkilöä	355	354	352	334	313
<b>Henkilötyövuodet</b> keskimäärin	htv	342	348	345	333	306
<b>Henkilöstöryhmäjakauma</b>						
johto	%	2,0	2,0	1,4	1,5	1,6
esimiehet	%	5,9	5,9	5,7	6,6	6,7
asiantuntijat	%	63,1	61,3	64,8	66,5	68,1
muu henkilöstö	%	29,0	30,8	28,1	25,4	23,6
<b>Sukupuolijakauma</b>						
miehet	%	26,2	27,1	25,6	25,4	26,8
naiset	%	73,8	72,9	74,4	74,6	73,2
<b>Vakinaiset</b> henkilöstöstä	%					90,7
miehet	%					25,4
naiset	%					74,6
<b>Määräaikaiset</b> (ei taustavirkkaa Oph:ssa)	%	17,7	21,2	21,6	18,3	9,3
miehet	%					41,4
naiset	%					58,6
asiantuntijoista määräaikaisia	%	22,3	24,9	24,1	19,4	8,9
<b>Kokoaikaiset</b> henkilöstöstä	%					94,6
miehet	%					27,0
naiset	%					73,0
<b>Osa-aikaiset</b> henkilöstöstä	%					5,4
miehet	%					23,5
naiset	%					76,5
<b>Henkilöstön keski-ikä</b> vuoden lopussa	vuotta	47,8	48,1	48,9	49,4	51,1
<b>45 v. täyttäneiden osuus henkilöstöstä</b>	%	65,6	63,0	67,8	70,4	75,1
<b>Koulutustasoindeksi</b>	(1-8)	5,9	5,9	6,0	6,1	5,9*
<b>Tehty vuosityöaika</b>	pv/htv	196,6	199,1	201,1	193,3	205,5
<b>Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta</b>	%	77,1	78,4	80,1	77,3	80,9
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>						
Palkkasumma	tuhatta €	12 460	12 580	13 033	13 200	13 559
Välilliset palkat	tuhatta €	3 338	3 243	3 114	3 619	3 245
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 066	3 292	2 945	3 153	3 297
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	709	599	419	429	370
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	7 114	7 233	6 478	7 201	6 911
Välill. työvoimakust./Tehdyn työajan palkat	%	78,0	76,4	65,3	75,2	67,0
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>	(1-5)	3,2			3,1	3,2
<b>Sairauspoissaolot</b>	tap./htv	2,2	2,3	2,2	2,3	2,6
	työpv/htv	8,9	10,4	9,0	11,0	9,1
<b>Vaihtuvuus</b>						
Poistuma yhteensä (ed. v:n lopun henk.)	%	12,5	11,3	8,8	13,6	15,6
Luonnollinen poistuma ( " )	%	4,8	4,2	2,8	5,7	5,7
Muu poistuma ( " )	%	7,6	7,0	5,9	8,0	9,9
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirt. ( " )	%	0,6	0,0	0,0	0,9	0,3
<b>Rekrytoinnit / vakinaiseksi</b>	henkilöä	159 / 43	107/13	82/4	114/19	59/3
<b>Henkilöstön keskim. palvelusaika</b>	vuotta	11,9	13,1	13,0	13,6	15,1
<b>Virkistys ja liikunnan tukeminen</b>	€/htv	45	119	84	142	102
<b>Työkunnan ja työtyytyv. edistäminen</b>	€/htv					271
<b>Henkilöstökoulutus</b>						

## Henkilöstötilinpäätös 2008

---

työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	10,6	4,8	4,4	3,5	1,5
koulutuskustannukset (sis. palkat)	€/htv	2 885	1 679	1 141	821	694
<b>Työterveydenhoito</b>						
kävijöitä, prosenttia henkilöstöstä	%	53,5	81,1	63,9	93,1	61,7
kustannukset (brutto, sis. terv.tark.)	€/htv	525	511	488	568	571
	€/kävijä	945	543	576	452	632
<b>Henkilötyövuoden hinta</b>	€	47 473	47 328	47 528	50 337	56 220
<b>Keskimääräinen kuukausipalkka</b>	€	3 036	3 012	3 148	3 299	3 688

\*) Koulutustasoindeksiä laskettaessa käytetty aikaisempaa monitasoisempaa astejakoa