

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

## 2013



OPETUSHALLITUS

---

Osaamisen ja sivistyksen parhaaksi

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO.....	2
2.	TIIVISTELMÄ .....	3
3.	HENKILÖSTÖPANOKSET.....	4
3.1.	Henkilöstömäärä .....	4
3.2.	Henkilöstörakenne .....	4
3.2.1.	Henkilöstöryhmät .....	4
3.2.2.	Sukupuolijakauma .....	5
3.2.3.	Määräaikaiset .....	6
3.2.4.	Kokoaikaiset ja osa-aikaiset.....	6
3.2.5.	Ikäjakauma.....	7
3.2.6.	Koulutustaso.....	8
3.3.	Työaika.....	8
3.3.1.	Työajan käyttö .....	8
3.3.2.	Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki.....	10
3.3.3.	Etätyö.....	11
3.4.	Työvoimakustannukset.....	11
4.	HENKILÖSTÖTARVE .....	12
5.	HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO .....	12
5.1.	Työtyytyväisyys .....	12
5.2.	Sairastavuus ja tapaturmat.....	13
5.3.	Vaihtuvuus .....	15
5.3.1.	Lähtövaihtuvuus .....	15
5.3.2.	Eläkkeelle siirtyminen.....	16
5.3.3.	Tulovaihtuvuus .....	17
5.3.4.	Palvelusaika Opetushallituksessa .....	17
6.	HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	18
6.1.	Työhyvinvoinnin ja työkunnon ylläpito ja edistäminen.....	18
6.2.	Työterveyshuolto.....	18
6.3.	Henkilöstön kehittäminen.....	19
7.	PALKKAUS.....	19
8.	TUNNUSLUKUKOOSTE .....	20

## 1. JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätöksessä organisaation henkilöstövoimavaroja ja niiden tilaa tarkastellaan tunnuslukujen ja numeroiden kautta. Näkökulma on menneeseen, mutta tietoa tarvitaan tulevan suunnitteluun. Tarkastelu saattaa tuoda esille myös seikkoja, jotka edellyttävät reagointia ja toimenpiteitä. Henkilöstötilinpäätös sisältää tunnusluvut useammalta vuodelta. Näin saadaan käsitys kehityksen suunnasta. Tunnusluvut itsessään antavat informaatiota rajallisesti, minkä vuoksi niitä on tärkeää suhteuttaa ja verrata muiden organisaatioiden vastaaviin lukuihin. Henkilöstötilinpäätöksessä vertailukohtana on valtio yhteensä, mutta henkilöstöhallinto vertaa lukuja myös muihin organisaatioihin, esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan virastoihin.

Lukujen näkökulmasta Opetushallitus on melko keskimääräinen virasto, mutta meillä on myös piirteitä, jotka tekevät virastostamme erityisen ja näkyvät organisaatiokulttuurissa. Opetushallituksen henkilöstön koulutustaso on korkea, korkeampi kuin millään oman hallinnonalamme virastolla. Henkilöstöstä 76,6 %:lla on korkeakoulututkinto. Sukupuolijakauma poikkeaa niin ikään valtion keskimääräisestä jakaumasta; olemme naisvaltainen työpaikka.

Opetushallituksen haasteena on monen vuoden ajan ollut henkilöstömäärän vähenemisestä ja tehtävien lisääntymisestä syntyvä epäsuhta; töitä ei ole kyetty tekemään säännöllisen työajan puitteissa. Pitkään jatkuessa tällainen tilanne on hyvinvoinnille vaarallinen ja lisäksi lainvastainen. Ongelmaa on kyetty korjaamaan erilaisin toimin ja tilanne on tällä hetkellä pääosin hyvä. Tilanteen paranemisesta kertoo muun muassa se, että tasoitusjakson päättyessä leikkautuvat saldot ovat vähentyneet merkittävästi ja työaikapankista tehtiin vuonna 2013 nostoja enemmän kuin talletuksia. Opetushallituksen määrärahataso pakottaa viraston edelleen vähentämään henkilömäärää eikä tehtävien vähenemisestä ole merkkejä, mikä merkitsee jatkossakin huolenaihetta ja haastetta jaksamiselle.

Ilahduttavaa henkilöstötilinpäätöksessä on se, että suorituskyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeät motivaatiota ja työkuntoa koskevat tunnusluvut, kuten esimerkiksi sairastavuus ja työtyytyväisyys, kertovat sekä valtiota että hallinnonala paremmasta tilanteesta.

Henkilöstötilinpäätöstä analysoidaan ja käsitellään henkilöstöhallinnon ja johdon toimesta, mutta myös yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Keskustelusta syntyvien johtopäätösten perusteella voimme arvioida, mihin meidän on jatkossa kiinnitettävä huomiota ja osoitettava voimavaroja – jatkuvan parantamisen hengessä.

## 2. TIIVISTELMÄ

HENKILÖSTÖPANOKSET			2012	2013	
<b>Henkilöstömäärä</b>	henkilömäärä	vuoden lopussa	291	291	
	henkilötyövuodet		287,5	284,8	
<b>Henkilöstörakenne</b>	henkilöstöryhmät:				
	johto %	% henkilöstöstä	2,4	2,4	
	esimiehet	% henkilöstöstä	5,8	4,8	
	asiantuntijat	% henkilöstöstä	74,9	75,9	
	muu henkilöstö	% henkilöstöstä	16,8	16,8	
	sukupuolijakauma:				
	miehet	% henkilöstöstä	23,2	25,1	
	naiset	% henkilöstöstä	76,8	74,9	
	määräaikaiset	% henkilöstöstä	12,8	15,5	
	osa-aikaiset	% henkilöstöstä	5,5	6,2	
	keski-ikä		49,8	50,2	
	koulutustasoindeksi		6,2	6,2	
	<b>Työaika</b>	tehty vuosityöaika			
	<b>Työvoimakustannukset</b>		€/htv	62919	63919

### HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

Työtyytyväisyys	työtyytyväisyysindeksi		3,4	3,5
Sairastavuus ja tapat.	sairauspoissaolot	työpäivää/htv	8,6	8,1
	sairauspoissaolot	tapausta/htv	2,9	2,2
	tapaturmat	tapausta/htv	0,1	0,04
Vaihtuvuus	poistuma % ed. vuoden lopun henkilöstöstä		14,4	13,7
	eläkkeelle % ed. vuoden lopun henkilöstöstä		6,2	2,8
	keskimäär. eläkkeellesiirtymisikä		64,5	63,1
	rekrytoinnit % ed. vuoden lopun henkilöstöstä		21,8	21,2
	vakinaisiksi % rekrytoinneista		30,2	14,5
	keskimäär. palvelusaika	vuotta	13,3	14,1

### HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito				
	virikistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	586	584
	henkilöstökoulutus	työpäivää/htv	3,3	2,2
	koulutuskustannukset (sis. palkat)	€/htv	1276	744
Työterveyspalvelut	kustannukset	€/htv	806	893

### PALKKAUS

keskimääräinen kuukausipalkka	4190	4240
-------------------------------	------	------

### 3. HENKILÖSTÖPANOKSET

#### 3.1. Henkilöstömäärä

Opetushallituksessa työskenteli vuoden 2013 lopussa 291 henkilöä eli saman verran kuin vuoden 2012 lopussa. Harjoittelijoiden määrä on kuluneen viiden vuoden aikana yli kaksinkertaistunut. Yhden harjoittelijan harjoittelu-aika on keskimäärin 3 kuukautta (taulukko 1).

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja harjoittelijoiden kokonaismäärä vuoden aikana

Vuosi	Henk. lukum.	Harj. lukum.
2009	291	12
2010	291	20
2011	289	20
2012	291	24
2013	291	27

Henkilötyövuosien lukumäärä oli 2,7 vähemmän kuin vuonna 2012. Toimintamenomomentilta palkattujen henkilötyövuosimäärä väheni 3,6 henkilötyövuodella, sen sijaan muilta momenteilta palkattujen määrä lisääntyi hieman (taulukko 2). Tuottavuusohjelman alkaessa vuonna 2005 toimintamenomomentilta palkattujen henkilötyövuosien määrä oli 306 ja henkilötyövuosien määrä yhteensä 348.

Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (ei sisällä harjoittelijoita)

Vuosi	Tm. mom.	Muut mom.	Yht.	Muutos %
2009	268,1	18,4	286,5	-6,5
2010	261,9	18,0	279,9	-2,3
2011	262,9	23,8	286,7	2,4
2012	264,2	23,3	287,5	0,3
2013	260,6	24,2	284,8	-0,9

#### 3.2. Henkilöstörakenne

##### 3.2.1. Henkilöstöryhmät

Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä tarkastellaan seuraavina ryhminä:

*Johto* = pääjohtaja, ylijohdaja, hallintojohtaja ja johtajat

*Esimiehet* = yksiköiden päälliköt

*Asiantuntijat* = henkilöt, jotka työskentelevät verraten itsenäisissä asiantuntijatehtävissä

*Muu henkilöstö* = valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevät

Vuosina 2009 - 2013 johdon osuus koko henkilöstöstä on Opetushallituksessa ollut 2,4 prosenttia. Koko valtiolla vuoden 2013 lopussa johtoon kuuluvia laskettiin olleen keskimäärin 1,8 prosenttia henkilöstöstä. Muiden esimiesten osuus Opetushallituksessa oli 4,8 % henkilöstöstä vuonna 2013, vastaava luku koko valtiolla oli 6,2 prosenttia henkilöstöstä.

## Henkilöstötilinpäätös 2013

Opetushallituksen tehtävät ovat painottuneet yhä enemmän asiantuntijatehtäviin. Vuoden 2013 alussa tehdyssä organisaatiouudistuksessa yksiköiden määrän väheni. Sen seurauksena asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä nousi edellisvuoden 74,9 prosentista 75,9 prosenttiin, kun aikaisemmin esimiestehtävissä toimineita siirtyi asiantuntijatehtäviin (taulukko 3).

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2009	2010	2011	2012	2013
Johto	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Esimiehet	6,2	6,2	6,2	5,8	4,8
Asiantuntijat	67,0	73,2	73,7	74,9	75,9
Muu henkilöstö	24,4	18,2	17,6	16,8	16,8

### 3.2.2. Sukupuolijakauma

Opetushallituksen henkilöstöstä neljännes on miehiä, miesten osuus on noussut edellisvuodesta lähes 2 prosenttiyksikköä. Koko valtionhallinnossa miesten osuus oli 51,3 prosenttia ja naisten 48,7 prosenttia. Johdossa miesten osuus säilyi ennallaan 85,7 prosentissa. Kaikissa muissa henkilöstöryhmissä miesten osuus on noussut edellisvuodesta (taulukko 4).

Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuoden 2013 lopussa 34,2 prosenttia, sen sijaan muista esimiehistä naisten osuus oli vain 26,7 prosenttia. Koko valtiolla asiantuntijatehtävissä työskennelleistä oli yli puolet naisia.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma prosentteina

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Johto</b>					
miehiä	100	85,7	71,4	85,7	85,7
naisia	0	14,3	28,6	14,3	14,3
<b>Esimiehet</b>					
miehiä	33,3	27,8	33,3	47,1	50,0
naisia	66,7	72,2	66,7	52,9	50,0
<b>Asiantuntijat</b>					
miehiä	30,8	29,1	24,9	23,9	25,8
naisia	69,2	70,9	75,1	76,1	74,2
<b>Muu henk.</b>					
miehiä	8,5	3,8	5,9	4,1	6,1
naisia	91,5	96,2	94,1	95,9	93,9
<b>Yhteensä</b>					
miehiä	27,1	25,8	23,2	23,4	25,1
naisia	72,9	74,2	76,8	76,6	74,9

### 3.2.3. Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, jotka on nimitetty virkaan tai virkasuhteeseen määräaikaisesti ja joilla ei ole taustavirkaa samassa organisaatiossa. Opetushallituksessa määräaikaisten osuus henkilöstöstä nousi huomattavasti edellisvuodesta. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä nousi edellisvuodesta myös koko valtiolla (taulukko 5).

Taulukko 5. Määräaikaiset, joilla ei ole taustavirkaa

Vuosi	% henkilöstöstä	% asiantuntijoista	% valtio
2009	7,2	5,6	17,1
2010	8,9	7,5	10,6
2011	12,8	14,6	10,7
2012	8,2	9,6	11,1
2013	15,5	15,8	13,6

Määräaikaisten määrän nousu johtui lähinnä määräaikaisista hankkeista. Määräaikaisuuden perusteena oli 64 prosentilla tehtävän luonne, sijaisuus oli perusteena 31 prosentilla. Vuoden 2013 lopussa määräaikaisissa tehtävissä työskentelevistä oli naisia 68,9 prosenttia ja miehiä 31,1 prosenttia, valtiolla vastaavat luvut olivat naisia 56,2 prosenttia ja miehiä 43,8 prosenttia. Kaikista Opetushallituksessa työskennelleistä naisista määräaikaisia oli 14,2 prosenttia ja miehistä 19,2 prosenttia.

### 3.2.4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Osa-aikaisten määrässä ei vuosittain tapahdu kovinkaan suurta vaihtelua. Vuoden lopussa Opetushallituksessa työskenteli osa-aikaisena 6,2 prosenttia henkilöstöstä (taulukko 6). Puolet Opetushallituksen osa-aikatyötä tekevistä oli joko osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä, muita syitä olivat muun muassa osittainen hoitovapaa ja opiskelu.

Vuoden 2013 lopussa koko valtion henkilöstöstä osa-aikaisena työskenteli 6 prosenttia henkilöstöstä.

Taulukko 6. Koko- ja osa-aikaiset

	2009	2010	2011	2012	2013
Kokoaikaiset, % henkilöstöstä	94,5	93,8	93,4	94,5	93,8
miesten %-osuus	26,9	26,0	23,7	24,4	26,0
naisten %-osuus	73,1	74,0	76,3	75,6	74,0
Osa-aikaiset, % henkilöstöstä	5,5	6,2	6,6	5,5	6,2
miesten %-osuus	31,3	22,2	15,8	6,3	11,1
naisten %-osuus	68,8	77,8	84,2	93,8	88,9

### 3.2.5. Ikäjakauma

Opetushallituksen keski-ikä nousi hieman edellisvuodesta (taulukko 7). Keski-ian nousua selittää se, että vuonna 2013 eläkkeelle siirtyviä oli huomattavasti vähemmän kuin aikaisempina vuosina, lisäksi toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä oli aikaisempia vuosia enemmän (ks. kohta 5.3.1. Lähtövaihtuvuus).

Taulukko 7. Henkilöstön keski-ikä

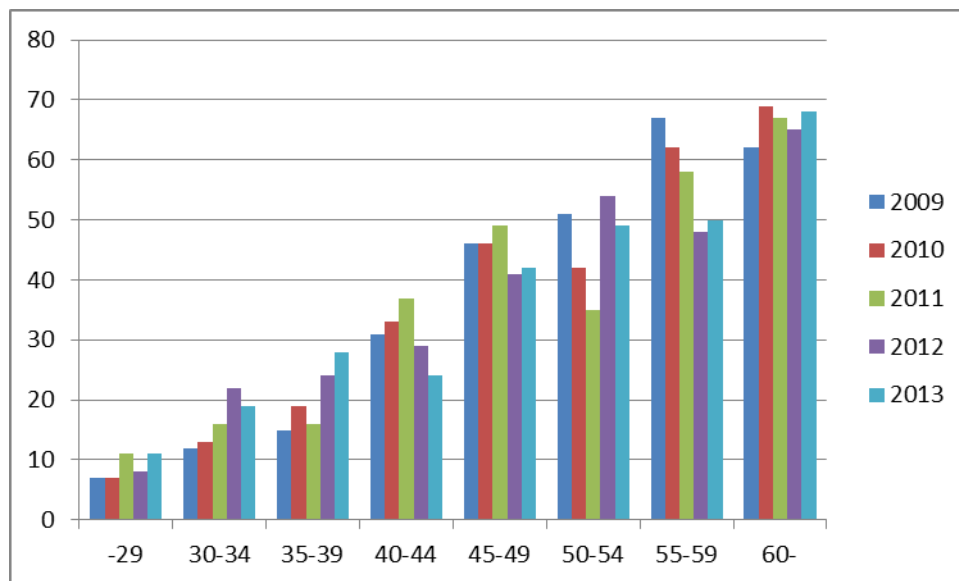
	2009	2010	2011	2012	2013
Oph	51,2	51,0	50,4	49,8	50,2
Valtio	44,0	45,6	45,7	45,9	46,1

Yli 45-vuotaiden osuus henkilöstöstä on kuluneen viiden vuoden aikana laskenut lähes 6 prosenttiyksikköä (taulukko 8).

Taulukko 8. Yli 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä

	2009	2010	2011	2012	2013
Oph	77,7	75,6	72,3	71,5	71,8
Valtio	50,5	54,7	55,3	56,2	56,6

Vuodesta 2010 lähtien suurin ikäryhmä Opetushallituksessa on ollut 60 vuotta täyttäneet, heitä oli vuoden 2013 lopussa yli 23 prosenttia henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat 55–59 ja 50–54 -vuotiaiden ryhmät (kuvio 1).



Kuvio 1. Henkilöstön ikäjakauma vuosien 2009–2013 lopussa



### 3.2.6. Koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso luokitellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan seuraavasti:

Tutkinnon taso	Tutkintokoodi	Esimerkkejä tutkinnoista
perusaste	1	kansakoulu (alempi perusaste)
	2	keski- tai peruskoulu (ylempi perusaste)
keskiaste	3,5	mm. ammattikoulutasoinen ja alempitason opistokoulutus ja pelkkä ylioppilastutkinto
alin korkea-aste	5	mm. ylemmät opistotutkinnot, kuten merkonomien ja teknikon tutkinnot
alempi korkeakouluaste	6	mm. yliopistojen ja korkeakoulujen välitutkinnot ja ammattikorkeakoulututkinnot
ylempi korkeakouluaste	7	yliopistojen ja korkeakoulujen ylemmät tutkinnot, mm. entiset ylemmät kandidaattitutkinnot ja nykyiset maisteritutkinnot ja lääketieteen lisensiaatin tutkinnot
tutkijakoulutusaste	8	lisensiaatin (ei lääketieteen) ja tohtorin tutkinnot
koulutusaste tuntematon	9	yhdistetään tulosteissa perusasteeseen

Opetushallituksen koulutustasoa mittaava indeksiluku nousi 6,2:een vuonna 2012. Tämä tarkoittaa, että henkilöstön keskimääräinen koulutustaso ylittää alemman korkeakoulututkinnon tason. Nousua on viiden viimeisen vuoden aikana ollut etenkin ryhmän Muu henkilöstö koulutustasossa (taulukko 9). Koko valtionhallinnon koulutustasoindeksi on 5,2.

Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2009	2010	2011	2012	2013
Johto	7,1	7,4	7,4	7,3	7,3
Esimiehet	7,2	7	7,1	7,1	7,2
Asiantuntijat	6,7	6,5	6,5	6,5	6,6
Muu henkilöstö	3,9	3,9	3,9	4,1	4,2
Koko henkilöstö	6,1	6,1	6,1	6,2	6,2

Vuoden 2013 lopussa Opetushallituksen henkilöstöstä 76,6 prosenttia oli korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon suorittaneita. Koko valtiolla vastaava luku oli vuoden 2013 lopussa 44,4 prosenttia. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli Opetushallituksessa yli 66 prosenttia ja koko valtiolla 31,1 prosenttia. Tutkijakoulutuksen (lisensiaatti, tohtori) suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa 10,7 prosenttia ja koko valtiolla 4,4 prosenttia.

Opetushallituksen luvuissa korostuu sen rooli asiantuntijavirastona. Moniin virkoihin on kelpoisuusvaatimuksena ylempi korkeakoulututkinto.

## 3.3. Työaika

### 3.3.1. Työajan käyttö

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

## Henkilöstötilinpäätös 2013

Tehdyn työajan osuus kasvoi edellisvuodesta 1 prosenttiyksiköllä eli yli kaksi päivää henkilötyövuotta kohden (taulukko 10). Vuonna 2013 järjestetty Aslak-kuntoutus näkyy kuntoutukseen käytetyn ajan nousuna, muiden poissaolojen osuudet ovat joko vähentyneet tai pysyneet samalla tasolla kuin edellisvuonna.

Taulukko 10. Työajan käyttö % kokonaisvuosityöajasta

	2009	2010	2011	2012	2013	työpv. 2013
Vuosiloma, lomarahavap.	15,9	17,6	16,8	16,2	16,0	11405
Äitiys- ja vanhemp.vapaa	0,6	0,6	0,5	1,2	0,9	643
Laps. sair. joht. poissaolo	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	135
Sairaus	4,0	3,9	4,1	3,4	3,2	2298
Tapaturmat	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	11
Kuntoutus	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	212
Palkall. virkamiesvaihto	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	13
Opintovapaa, palkallinen	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	13
Henkilöstökoulutus	0,4	0,8	1,0	1,3	0,9	623
Ammattiyhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	15
Ei tehty vuosityöaika	21,2	23,3	22,7	22,5	21,5	15389
Tehty vuosityöaika	78,8	76,7	77,3	77,5	78,5	56096
	Kokonaisvuosityöaika					71485
Tehty vuosityöaika pv/htv	198,5	194,8	195,7	194,6	196,97	

Koko valtiolla tehdyn vuosityöajan osuus on pienentynyt (taulukko 11). Se oli 78,3 prosenttia säännöllisestä vuosityöajasta vuonna 2013, ollen siis jokseenkin samalla tasolla kuin Opetushallituksessa.

Koko valtiolla vuosilomien ja lomarahavapaiden osuus vuosityöajasta pysyi suunnilleen vuoden 2012 tasolla, vajaassa 15 prosentissa, Opetushallituksessa se on reilun prosenttiyksikön korkeampi. Sairauspoissaolojen osuus kokonaisvuosityöajasta on Opetushallituksessa pienempi kuin valtiolla.

Taulukko 11. Työajan käyttö valtiolla % vuosityöajasta

	2009	2010	2011	2012	2013
Tehty vuosityöaika	81,9	81,2	78,7	78,9	78,3
Henkilöstökoulutus	0,7	0,9	0,9	1,4	1,8
Vuosiloma, lomarahavapaa	12,5	12,4	15,0	14,5	14,7
Sairaus	3,6	4,0	4,0	3,8	3,7
Tapaturmat	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1

### 3.3.2. Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

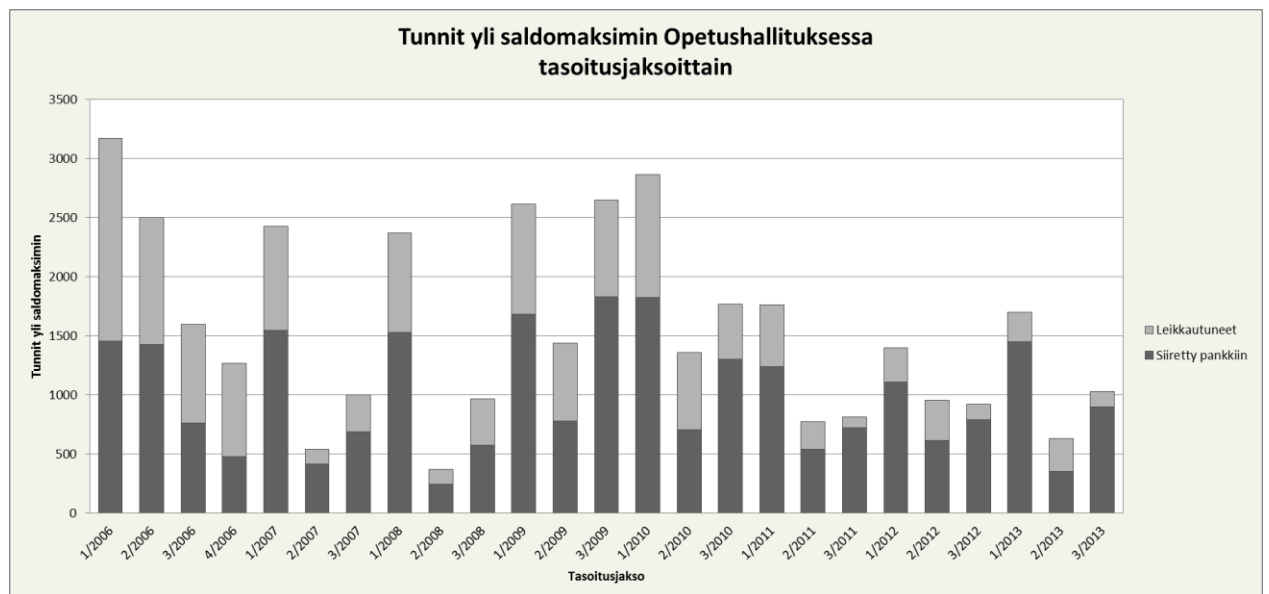
Opetushallituksessa on käytössä liukuvan työajan järjestelmä sekä työaikapankkijärjestelmä. Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä voi työskennellä joustavasti liukumarajojen puitteissa. Tehty työaika tasataan neljän kuukauden jaksoissa siten, että tasoitusjakson päättyessä 30 tuntia ylittävät työtunnit leikataan pois. Mikäli henkilö on aiemmin tehnyt ns. työaikapankkisopimuksen, leikkausrajan ylittävät tunnit siirretään työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirretyt tunnit voi pitää kokonaisina vapaapäivinä esimiehen kanssa sovittavana ajankohtana. Kevästä 2013 alkaen esimies on voinut yksikön työtilanteen salliessa myöntää myös plus-saldosta virkamiehelle kokonaisen vapaapäivän. Näitä saldovapaapäiviä voi pitää kalenterivuoden aikana enintään kahdeksan.

Liukuvan työajan ja työaikapankin tarjoamista joustomahdollisuuksista huolimatta tehtyjä työtunteja leikkautuu myös kokonaan pois tasoitusjaksojen päättyessä (taulukko 12).

Taulukko 12. Työaikasaldon 30 plus-tunnin rajan ylittäneet henkilö- ja tuntimäärät

	30.4.			31.8.			31.12.			Yhteensä		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
<b>Henkilöiden lkm</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>27</b>			
miehet	13	9	8	2	6	4	3	4	2			
naiset	48	45	42	35	38	23	23	30	25			
<b>Yli 30 plus-tunnit</b>	<b>1 762</b>	<b>1 399</b>	<b>1 700</b>	<b>772</b>	<b>955</b>	<b>632</b>	<b>782</b>	<b>926</b>	<b>1 027</b>	<b>3 316</b>	<b>3 280</b>	<b>3 359</b>
siirretty työaikap.	1 239	1 108	1 451	539	611	353	693	787	900	2 471	2 506	2 704
leikkautunut	523	291	249	233	344	279	89	139	127	845	774	655

Työsuojeluviranomaiset ovat puuttuneet suuren säännöllisen työajan ylittäneiden työtuntien määrään Opetushallituksessa. Monenlaisista työaikasaldojen vähentämiseen tähtäävillä toimenpiteillä säännöllisen työajan ylittävien tuntien määrä on vähentynyt huomattavasti vuodesta 2006 (kuvio 2).



Kuvio 2. Tasoitusjaksoittain leikkaantuneet tunnit vuosina 2006 – 2013

## Henkilöstötilinpäätös 2013

Valtaosa säännöllisen työajan ylittäneistä tunneista on siirretty työaikapankkiin. Vaikka kokonaan leikkautuneiden tuntien määrä on vähentynyt vuosittain, vuonna 2013 leikkautui pois vielä 655 tuntia, mikä vastaa 36 prosenttia henkilötyövuodesta.

Vuonna 2013 työaikapankkiin tallennettiin 2704 tuntia ja pankista pidettiin vapaana 2780 tuntia. Vuoden lopussa työaikapankissa oli 7895 tuntia, mikä vastaa yli neljää henkilötyövuotta. Rahassa mitattuna työaikapankissa oli pelkkinä palkkoina laskettuna, ilman työnantajakustannuksia, yli 260 000 euroa.

Liukumasaldosta pidettiin vuoden 2013 aikana yhteensä 659 saldovapaapäivää.

### 3.3.3. Etätyö

Opetushallituksen virkamiehillä on mahdollisuus työskennellä viraston ulkopuolella etätyössä sovittuja etätyön ehtoja noudattaen. Säännöllisestä etätyöstä tehdään sopimus 2-12 kuukauden määräajaksi, sen hyväksyy pääjohtaja. Satunnaisesta 1-3 päivän etätyöstä sovitaan esimiehen kanssa.

Satunnaisten etätyöpäivien määrä on koko ajan lisääntynyt tarkastelujakson alusta vuodesta 2010. Myös etätyöpäiviä tehneiden henkilöiden määrä on lisääntynyt (taulukko 13).

Taulukko 13. Satunnainen etätyö

Vuosi	henkilöä	päiviä
2010	56	248
2011	68	311
2012	75	387
2013	90	426

Vuonna 2013 satunnaista etätyötä tehtiin eniten Ammattikoulutus ja Yleissivistävä koulutus -toimintayksiköissä, kummassakin 130 etätyöpäivää. Yli puolet etätyötä tehneistä henkilöistä teki vuoden 2013 aikana 1-3 etätyöpäivää.

Säännöllisen etätyön määrä ei sen sijaan ole kasvanut. Vuonna 2011 tehtiin 16 pidempikestoista etätyösopimusta, pääasiassa kolmen kuukauden pituisia. Vuonna 2012 pidempikestoisia etätyösopimuksia tehtiin yhdeksän henkilön kanssa. Niistäkin useimmat olivat kolmen kuukauden pituisia. Vuonna 2013 säännöllisestä etätyötä teki 10 henkilöä, sopimusjaksot olivat keskimäärin 7 kuukauden pituisia.

## 3.4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset koostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvan maksuista ja muista välillisistä työvoimakustannuksista.

Opetushallituksessa tehdyn työajan palkat muodostavat noin 58 prosenttia työvoimakustannuksista, välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, lapsen syntymä ja hoito, sairausajan palkat, muut palkalliset vapaat ja koulutusajan palkat) noin 22 prosenttia ja sosiaaliturvan maksut noin 17 prosenttia. Muiden välillisten työvoimakustannusten (sairausvakuutuksen palautukset, koulutuksen muut

## Henkilöstötilinpäätös 2013

kustannukset, työterveyshuollon kustannukset, lounastuki, virkistystoiminnan muut menot, rekrytointikustannukset) osuus on hieman yli 2 prosenttia työvoimakustannuksista.

Vuonna 2013 Opetushallituksen työvoimakustannukset olivat 18 203 967 euroa, kasvua edellisvuoteen oli noin 0,9 prosenttia. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 63 918 euroa vuonna 2013, se oli 999 euroa enemmän kuin vuonna 2012. Koko valtionhallinnossa henkilötyövuoden hinta vuonna 2013 oli keskimäärin 57 967 euroa.

Taulukko 14. Työvoimakustannukset

		2009	2010	2011	2012	2013
Työvoimakustannukset yhteensä	tuhatta €	16552	16904	18087	18039	18204
Palkkasumma	tuhatta €	13133	13608	14656	14454	14607
Tehdyn työajan palkat	tuhatta €	9756	9845	10706	10550	10564
Välilliset palkat	tuhatta €	3377	3763	3950	3904	4043
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3038	2839	2895	2976	3173
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	380	458	535	608	423
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	6796	7060	7380	7489	7639
Välilliset työvoimakustannukset /Tehdyn työajan palkat		69,66 %	71,71 %	68,93 %	70,99 %	72,31 %

## 4. HENKILÖSTÖTARVE

Valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman mukainen toimintamäärärahojen väheneminen vaikuttaa keskeisesti Opetushallituksen tulevien vuosien henkilöstösuunnitteluun. Laskennallinen tavoite toimintamomentilta palkattujen osalta vuonna 2013 Opetushallituksessa oli 244 henkilötyövuotta. Vuonna 2014 se on 228 henkilötyövuotta, vuonna 2015 228 ja vuonna 2016 217 henkilötyövuotta.

Luonnollisen poistuman kautta tavoitteeseen pääseminen on vaikeaa. Vaikka henkilöstön ikäjakaamaa tarkasteltaessa (kohta 3.2.5) todettiin, että suurin ikäryhmä vuoden 2013 lopussa oli 60 vuotta täyttäneiden ryhmä, eläköityminen ei ole ratkaisu henkilöstön määrällisen tavoitteen saavuttamisessa. Eläköitymisen myötä virastosta lähtee asiantuntijuutta. Jokaisen pois lähtevän tehtäviin ei ole mahdollista palkata uutta henkilöä, joten tehtäviä joudutaan järjestelemään uudella tavalla. Tämä edellyttää nykyisen henkilöstön osaamisen laajentamista. Myös rekrytoinneissa tulee painottaa henkilöiden laaja-alaista osaamista, monenlaisten asioiden hallintaa, kykyä ja halua oppia uutta sekä valmiutta suuriinkin tehtävämuutoksiin.

## 5. HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

### 5.1. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyysbarometrissa mitataan työtyytyväisyyttä asteikolla 1 – 5, jossa arvot ovat *1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen*

## Henkilöstötilinpäätös 2013

Opetushallituksen kokonaistyytyväisyysindeksi on noussut koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan. Vuoden 2013 luku 3,5 on sama kuin koko valtiolla (taulukko 15).

Valtioon verrattuna Opetushallituksessa oltiin vuonna 2013 tyytyväisempiä palkkaukseen, kehittymisen tukeen, työoloihin ja tiedon kulkuun. Sen sijaan koko valtiolla oltiin hieman tyytyväisempiä työilmapiiriin ja yhteistyöhön sekä työntajakuvaan.

Taulukko 15. Työtyytyväisyysindeksit

	2009	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Johtaminen	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,7	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8
Palkkaus	2,7	2,9	2,9	3,0	3,1	3,0
Kehittymisen tuki	3,0	3,1	3,2	3,2	3,3	3,2
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,4	3,6	3,6	3,6	3,7	3,8
Työolot	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,6
Tiedon kulku	3,1	3,2	3,3	3,3	3,4	3,2
Työnantajakuva	3,0	2,9	3,1	3,2	3,3	3,4
Yhteensä	3,2	3,3	3,4	3,4	3,5	3,5
Vastausprosentti	68 %	70 %	71 %	73 %	68 %	69 %

## 5.2. Sairastavuus ja tapaturmat

Vuonna 2013 sairauspoissaolot vähenivät Opetushallituksessa edelleen. Sairastamiseen kului 8,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden, mikä on 3,2 prosenttia säännöllisestä kokonaistyöajasta. Koko valtiolla sairastamiseen kului 9 työpäivää henkilötyövuotta kohden (taulukko 16).

Taulukko 16. Sairauspoissaolot

	2009	2010	2011	2012	2013
Työpv./htv					
Oph	10,1	10,1	10,4	8,6	8,1
Valtio	8,6	9,7	9,7	9,3	9,0
Työpv./tapaus					
Oph	4,1	3,5	3,7	3,0	3,6
valtio	4,9	4,8	4,9	4,6	4,6
% kokonaistyöajasta					
Oph	4,0	3,9	4,1	3,4	3,2
valtio	3,6	4,0	4,0	3,8	3,7
Tapausta/htv					
Oph	2,5	2,9	2,8	2,9	2,2

Sairauspäivien lukumäärään vaikuttaa merkittävästi pitkien poissaolojen lukumäärä. Pitkiä poissaoloja on yleensä vain muutama tapaus vuodessa, mutta jo yhden tai kahden pitkän poissaolon vaihtelulla vuosittain on oleellinen merkitys sairauspoissaolojen kokonaismäärään.

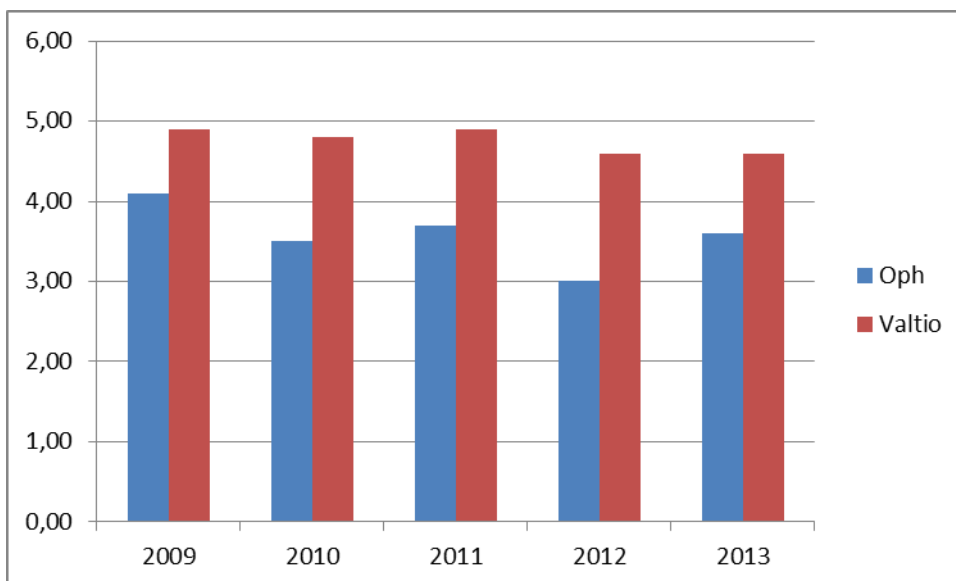
## Henkilöstötilinpäätös 2013

Kuviosta 3 näkyy, että Opetushallituksessa sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuosina 2009 – 2011 enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Vuodesta 2012 lähtien tilanne on ollut päinvastoin.



Kuvio 3. Sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden

Työpäivien määrä sairaustapausta kohden on Opetushallituksessa ollut koko tarkastelujakson ajan pienempi kuin koko valtiolla (kuvio 4). Tämä tarkoittaa sitä, että Opetushallituksessa on enemmän lyhyitä poissaoloja kuin keskimäärin koko valtiolla.



Kuvio 4. Sairauksien keskimääräinen kesto työpäivinä

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän osuus kaikista poissaoloista on laskenut hieman edellisvuodesta, mutta se on edelleen lähes 5 prosenttiyksikköä korkeampi kuin koko valtiolla (taulukko 17). Sairauskäyntien määrä työterveyshuollossa oli vuonna 2013 lähes kuusi henkilötyövuotta kohden. Käyntien määrään sisältyy vuodesta 2012 alkaen myös Eurooppa-koulujen opettajien sairauskäynnit, vaikka heitä ei lasketakaan henkilötyövuosiin. Koko valtiolla sairauskäyntien määrä työterveyshuollossa on säilynyt samalla tasolla koko tarkastelujakson ajan.

Taulukko 17. Sairaustapausten yleisyys ja hoito

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sair.tapauksista</b>					
Oph	78,5	81,3	80,4	83,4	81,0
Valtio	74,4	76,4	75,1	76,2	76,1
<b>Sairauskäynnit työterveyshuollossa/htv</b>					
Oph	3,9	4,4	4,3	5,1	5,9
Valtio	4,0	4,1	4,1	3,9	4,1

Opetushallituksen terveystilasto oli 50,1 vuonna 2013. Tämä tarkoittaa sitä, että noin puolella henkilöstöstä ei ollut vuoden 2013 aikana sairauspoissaoloja lainkaan. Koko valtiolla vastaava luku on 39,4 prosenttia.

Opetushallituksessa tehtävä työ ei yleensä aiheuta tapaturmia. Henkilöstön tapaturmat sattuvat pääasiassa työmatkalla. Kaiken kaikkiaan tapaturmista johtuneita poissaoloja on vuosittain hyvin vähän. Vuonna 2013 tapaturmasta aiheutuneita poissaoloja oli yhteensä 11 päivää eli 0,04 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

### 5.3. Vaihtuvuus

#### 5.3.1. Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus on laskettu prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä (taulukko 18).

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneitä oli edellisvuosia enemmän, sen sijaan eläkkeelle siirtyi yli puolet vähemmän kuin edellisvuonna. Kokonaisuudessaan vuoden 2013 lähtövaihtuvuus pieneni hieman edellisvuodesta. Vertailutietoja vaihtuvuudesta ei ole koko valtion osalta käytettävissä.

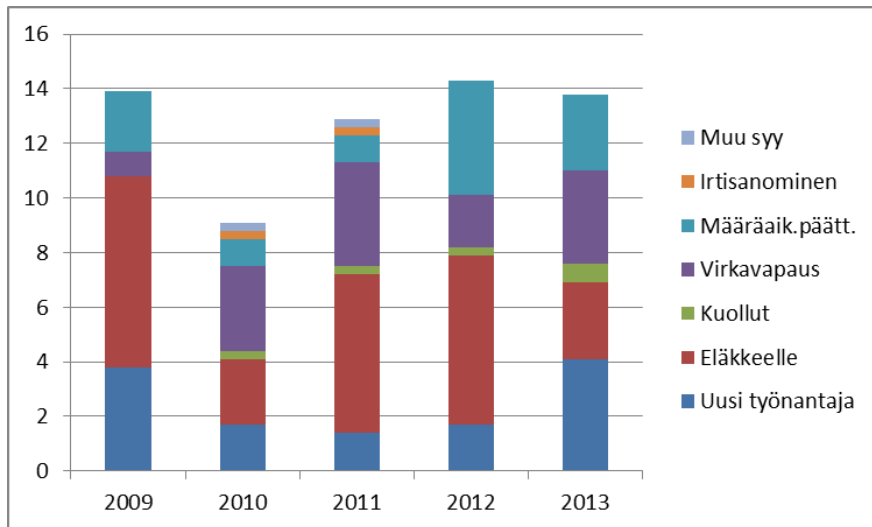
Taulukko 18. Lähtövaihtuvuus

Poistuman syy	2009	2010	2011	2012	2013
A. Vaihtuvuus (uusi työnant., muu irtisanoutuminen)	3,8	1,7	1,4	1,7	4,1
B. Siirtynyt eläkkeelle	7,0	2,4	5,8	6,2	2,8
vanhuuseläke	5,8	1,4	5,5	5,5	2,1
työkyvyttömyyseläke	0,3	0,7	0,0	0,3	0,3
varhennettu vanhuuseläke	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3
muu eläke	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C. Kuollut	0,0	0,3	0,3	0,3	0,7
<b>D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)</b>	<b>10,9</b>	<b>4,5</b>	<b>7,6</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>
<b>E. Muu poistuma (=E1+E2)</b>	<b>3,2</b>	<b>4,8</b>	<b>5,2</b>	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>
E1 Virkavapaus/Työstä vap.	0,9	3,1	3,8	1,9	3,4
muu työnantaja	0,3	1,7	1,0	0,9	1,0
vuorotteluvapaa	0,6	1,0	1,4	1,0	2,1
muu virkavap. / työstä vap.	0,0	0,3	1,4	0,0	0,3
E2 Muu syy	2,2	1,7	1,4	4,2	2,8
määräaikaisuuden päätt.	2,2	1,0	1,0	4,2	2,8
irtisanominen	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
muu	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0
<b>F. Poistuma yhteensä (=D+E)</b>	<b>14,1</b>	<b>9,3</b>	<b>12,7</b>	<b>14,4</b>	<b>13,7</b>



## Henkilöstötilinpäätös 2013

Vaikka lähtövaihtuvuus on pysynyt viimeiset kolme vuotta jokseenkin samalla tasolla, poistuman syyt vaihtelevat vuosittain (kuvio 5).

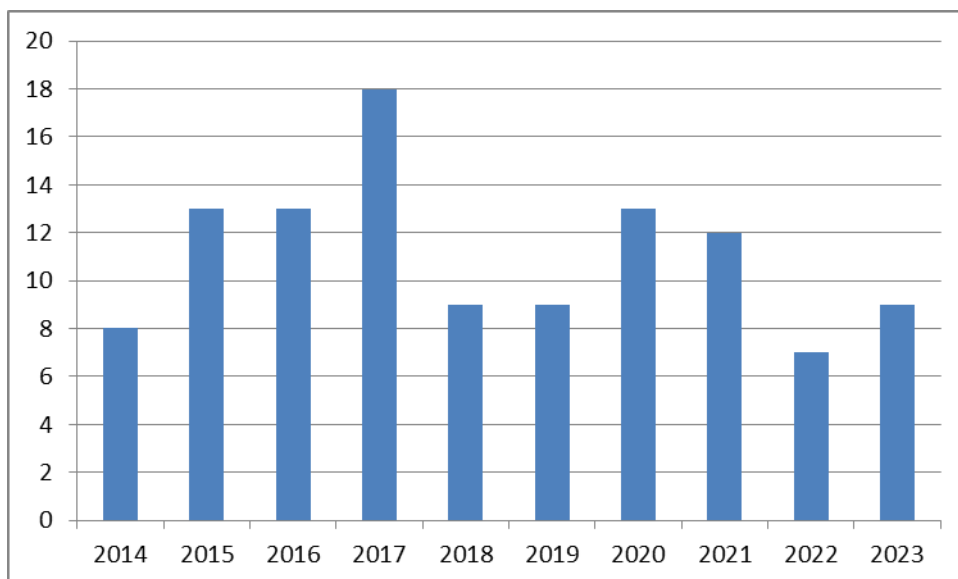


Kuvio 5. Poistuman syyt

### 5.3.2. Eläkkeelle siirtyminen

Vuosittaista eläkkeelle siirtyvien määrää on vaikea arvioida, sillä eläkkeelle voi jäädä 63 ja 68 ikävuoden välillä. Vanhemmilla virkamiehillä on vielä eläkejärjestelmän muutoksesta johtuva siirtymäajan henkilökohtainen eläkeikä, joka määräytyy tiettyjen kriteerien mukaan porrastetusti ikävuosien 63 ja 65 välille. Kaikki saavuttavat henkilökohtaisen eläkeiän viimeistään 65-vuotiaina.

Vuoden 2018 loppuun mennessä 67 henkilöä saavuttaa 65 vuoden iän, huippuvuosi on 2017, jolloin 65 vuotta täyttäviä on peräti 18 henkilöä (kuvio 6.)



Kuvio 6. Vuosina 2014–2023 65 vuotta täyttävät

## Henkilöstötilinpäätös 2013

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on selvästi korkeampi kuin koko valtiolla. Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli vuonna 2013 lähes 65 vuotta, mutta muille eläkkeille siirtymiset laskivat keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän lähelle 63 vuotta (taulukko 19).

Taulukko19. Eläkkeellesiirtymisikä

	2009	2010	2011	2012	2013
Oph	64,8	63,7	64,2	64,5	63,1
Valtio	60,1	60,2	60	61,4	

### 5.3.3. Tulovaihtuvuus

Rekrytoitujen kokonaismäärä oli pienempi kuin edellisvuonna, erityisesti vakinaiseksi rekrytoitujen lukumäärä laski. Sen sijaan määräaikaisiin tehtäviin rekrytoitujen henkilöiden määrä kasvoi edellisvuodesta. Tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan harjoittelijaksi rekrytoituja 27 henkilöä.

Taulukko 20. Tulovaihtuvuus

	2009	2010	2011	2012	2013
Tulovaihtuvuus	6,7 %	7,9 %	13,1 %	9,7 %	12,0 %
uusialaisia	21	23	38	28	35
vakinaisia	20	14	16	19	9

### 5.3.4. Palvelusaika Opetushallituksessa

Palvelusaika on laskettu siitä ajankohdasta, jolloin henkilö on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen tai ammattikasvatustahallituksen palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut siitä lähtien yhtäjaksoisesti.

Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2013 lopussa yli 14 vuotta (taulukko 21). Palvelusajan nousuun edellisvuodesta on vaikuttanut se, että vuoden 2013 aikana poislähtevistä suurin osa oli virkaiältään suhteellisen nuoria henkilöitä, joilla päättyi määräaikainen palvelussuhde tai jotka siirtyivät toisen työnantajan palvelukseen. Eläkkeelle jääneiden osuus poislähtevistä oli vuonna 2013 poikkeuksellisen pieni.

Taulukko 21. Keskimääräinen palvelusaika

	2009	2010	2011	2012	2013
Oph	15	14,5	14	13,3	14,1

## 6. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

### 6.1. Työhyvinvoinnin ja työkyvön ylläpito ja edistäminen

Panostus henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvön ylläpitämiseen ja edistämiseen on Opetushallituksessa viime vuosina kasvanut. Henkilöstön jaksamista tukevia investointeja on sekä liikunnan tukeminen että muu virkistystoiminta.

Opetushallituksessa on käytössä liikunta- ja kulttuurisetelit, joita lunastaa vuosittain 2/3 henkilöstä. Opetushallituksessa on tuettu henkilöstön virkistystoimintaa ja liikuntaa enemmän kuin koko valtiolla keskimäärin (taulukko 22).

Taulukko 22. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät investoinnit €/htv

	2009	2010	2011	2012	2013
Oph	212	482	576	586	584
Valtio	208	256	261	275	332

Liikunta- ja kulttuuriseteleiden lisäksi Opetushallitus tukee henkilöstön ryhmämuotoista harrastustoimintaa, kuten jumpparyhmiä ja salibandyä. Yhteiset tilaisuudet olivat edellisvuosien tapaan suosittuja: Huhtikuussa tuli Nenäpäivää katsomaan Kansallisteatteriin 175 henkilöä, kesäkuussa Mäkelänrinteessä järjestettyyn liikuntailtapäivään osallistui 175 ja Kisakalliossa järjestettyyn syksyn virkistyspäivään 130 henkilöä. Marraskuun lopulla vietettiin Opetushallituksen pikkujouluja Urheilumuseossa.

Vuonna 2013 Opetushallitus tuki henkilöstön ruokailua ravintola Lasirannassa sekä Valtiokonttorin Toppen-ravintolassa kolmella eurolla aterialla kohden. Ateriatuki oli vuonna 2013 henkilötyövuotta kohden laskettuna 271 euroa.

### 6.2. Työterveyshuolto

Kaikilla Opetushallituksen palveluksessa olevilla on oikeus työterveyshuoltoon ja sairaanhoitoon riippumatta palvelussuhteen kestosta. Opetushallituksen työterveysasema on Terveystalo Kamppi. Työterveyshuollon palvelut eritellään sairaanhoitokustannuksiin ja ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa on muun muassa työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä erilaiset työkykytarkastukset.

Opetushallituksen työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet tarkastelujakson aikana yli 200 euroa henkilötyövuotta kohden. Ikäryhmätarkastukset tehdään 40 ikävuodesta alkaen 5 vuoden välein sekä vuodesta 2012 alkaen yli 60-vuotiaille kahden vuoden välein. Nämä yli 60-vuotiaille tehtävät tarkastukset ajoittuivat suurimmaksi osaksi vuodelle 2013. Tämä selittää osaltaan ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannusten nousua vuonna 2013 (taulukko 23).

Taulukko 23. Työterveyshuollon kustannukset euroa/htv

	2009	2010	2011	2012	2013
Sairaanhoito	458	451	488	624	615
Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto	208	140	171	182	278
Yhteensä	666	591	659	806	893

### 6.3. Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittyminen tapahtuu suurimmaksi osaksi työssä tapahtuvan oppimisen kautta. Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2012 yksi työpäivä vähemmän henkilötyövuotta kohden kuin vuonna 2011, sen sijaan koko valtiolla suunta oli päinvastainen; henkilöstökoulutukseen käytetty aika nousi edellisvuodesta lähes yhdellä työpäivällä (taulukko 24).

Taulukko 24. Henkilöstökoulutus

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Koulutukseen käytetyt työpäivät/htv</b>					
* Oph	1	2	2,5	3,3	2,2
Valtio	1,3	2,1	2,4	3,6	4,5
<b>Koulutuskustannukset €/htv</b>					
Oph	397	740	835	1276	744
Valtio	702	896	982	1374	1208
<b>Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista</b>					
Oph	0,7	1,2	1,3	2,1	1,9
Valtio	1,4	1,7	1,8	2,4	2,1

\*Vuosien 2012 ja 2013 koulutukseen käytetyt työpäivät perustuvat ESSiin tehtyihin koulutusilmoituksiin sekä koulutustilaisuuksien nimilistoihin.

## 7. PALKKAUS

Opetushallituksessa virkamiehen kokonaispalkka muodostuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvista palkanosasta.

Palkkoja korotettiin 1.4.2013 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 1,40 prosenttia. Korotusten lisäksi keskiarvopalkkaan vaikuttavat muutokset henkilöstössä, erot ja uudet rekrytoinnit sekä virkavapaudet. Uuden henkilön kuukausipalkka jää alhaisemmaksi kuin tehtävää aiemmin hoitaneella henkilöllä alemmasta suoriutumisprosentista johtuen. Vuonna 2013 uuden henkilön suoriutumisprosentiksi asetettiin 23 prosenttia. Tehtävärakenteen muutos vaikuttaa puolestaan tehtävän vaativuuteen perustuvaan palkanosaan.

Taulukko 25. Keskimääräinen kuukausipalkka

	€	muutos %
2005	3012	
2006	3148	+ 4,5
2007	3299	+ 4,8
2008	3688	+ 11,8
2009	3820	+ 3,6
2010	4051	+ 6,0
2011	4260	+ 5,2
2012	4190	- 1,6
2013	4240	+1,2

## Henkilöstötilinpäätös 2013

### 8. TUNNUSLUKUKOOSTE

		2009	2010	2011	2012	2013
<b>Henkilöstömäärä</b> vuoden lopussa	henkilöä	291	291	289	291	291
<b>Henkilötyövuodet</b> keskimäärin	htv	287	280	287	288	285
toimintamenomomentilta	htv	268	262	263	264	261
<b>Henkilöstöryhmäjakauma</b>						
johto	%	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
esimiehet	%	6,2	6,2	6,2	5,8	4,8
asiantuntijat	%	67,0	73,2	73,7	74,9	75,9
muu henkilöstö	%	24,4	18,2	17,6	16,8	16,8
<b>Sukupuolijakauma</b>						
miehet	%	27,1	25,8	23,2	23,4	25,1
naiset	%	72,9	74,2	76,8	76,6	74,9
<b>Vakinaiset</b>	henkilöstöstä	%	92,8	91,1	87,2	91,8
miehet	vakinaisista	%	25,9	24,5	22,2	22,5
naiset	vakinaisista	%	74,1	75,5	77,8	77,5
<b>Määräaikaiset</b> (ei taustavirkaa Oph:ssa)	%	7,2	8,9	12,8	8,2	15,5
miehiä	määräaikaisista	%	42,9	38,5	29,7	33,3
naisia	määräaikaisista	%	57,1	61,5	70,3	66,7
määräaikaisia	asiantuntijoista	%	5,6	7,5	14,6	9,6
<b>Kokoaikaiset</b>	henkilöstöstä	%	94,5	93,8	93,4	94,5
miehiä	kokoaikaisista	%	26,9	26,0	23,7	24,4
naisia	kokoaikaisista	%	73,1	74,0	76,3	75,6
<b>Osa-aikaiset</b>	henkilöstöstä	%	5,5	6,2	6,6	5,5
miehet	osa-aikaisista	%	31,3	22,2	15,8	6,3
naiset	osa-aikaisista	%	68,8	77,8	84,2	93,8
<b>Henkilöstön keski-ikä</b> vuoden lopussa	vuotta	51,2	51,0	50,4	49,8	50,2
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	77,7	75,6	72,3	71,5	71,8
<b>Koulutustasoindeksi</b>	(1-8)	6,1	6,1	6,1	6,2	6,2
<b>Tehty vuosityöaika</b>	pv/htv	195,2	194,8	195,7	194,6	197,0
Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta	%	77,5	76,7	77,3	77,5	78,5
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	tuhatta €	16 552	16 904	18 087	18 039	18 204
Palkkasumma	tuhatta €	13 133	13 608	14 656	14 454	14 607
Välilliset palkat	tuhatta €	3 377	3 763	3 950	3 904	4 043
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 038	2 839	2 895	2 976	3 173
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	380	458	535	608	423
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	6 796	7 060	7 380	7 489	7 639
Välilliset työvoimakust./Tehdyn työajan palkat	%	69,7	71,7	68,9	71,0	72,3
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>	(1-5)	3,2	3,3	3,4	3,4	3,5
<b>Sairauspoissaolot</b>	tap./htv	2,5	2,9	2,8	2,9	2,2
	työpv/htv	10,1	10,1	10,4	8,6	8,1
<b>Vaihtuvuus</b>						
Poistuma yhteensä (ed. v:n lopun henk.)	%	14,1	9,3	12,7	14,4	13,7
Luonnollinen poistuma	%	10,9	4,5	7,6	8,3	7,6
Muu poistuma	%	3,2	4,8	5,2	6,1	6,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirt.	%	0,3	0,7	0,0	0,3	0,3
<b>Rekrytoinnit / vakinaisiksi</b>	henkilöä	62/20	85/14	87/16	63/19	63/9
<b>Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika</b>	vuotta	15,0	14,5	14,0	13,3	14,1
<b>Virkistys ja liikunnan tukeminen</b>	€/htv	212	482	576	586	584
<b>Työterveyspalvelut</b> (brutto, sis. terveystark.)	€/htv	666	591	659	806	893
<b>Henkilöstökoulutus</b> työpäivää/htv	työpv/htv	1,0	2,0	2,5	3,3	2,2
koulutuskustannukset (sis. palkat)	€/htv	397	740	835	1 276	744
<b>Henkilötyövuoden hinta</b>	€	57 772	60 395	63 086	62 919	63 918
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	3 820	4 051	4 260	4 190	4 240