

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007



OPETUSHALLITUS

Osaamisen ja sivistyksen asialla

SISÄLTÖ	Sivu
JOHDANTO	
TIIVISTELMÄ	2
1 HENKILÖSTÖPANOKSET	
1.1 Henkilöstömäärä	3
1.2 Henkilöstörakenne	3
1.2.1 Henkilöstöryhmät	3
1.2.2 Sukupuolijakauma	4
1.2.3 Määräaikaiset	4
1.2.4 Ikäjakauma	4
1.2.5 Koulutustaso	5
1.3 Työaika	6
1.3.1 Työajan käyttö	6
1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki	6
1.3.3 Etätyö	7
1.4 Työvoimakustannukset	7
2 HENKILÖSTÖTARVE	10
3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO	
3.1 Työtyytyväisyys	10
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat	10
3.3 Vaihtuvuus	12
3.3.1 Lähtövaihtuvuus	12
3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen	12
3.3.3 Tulovaihtuvuus	12
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa	13
4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	
4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito	13
4.2 Henkilöstön kehittäminen	13
4.3 Työterveydenhoito	14
5 PALKKAUS	14
6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT	15
TUNNUSLUKUKOOSTE	16

Päällikkövirastosta matriisiorganisaatioksi

Vuonna 2005 alkanutta organisaatiomuutosta jatkettiin vuonna 2007. Uudistetun strategian mukaisesti toteutettiin matriisiorganisaatio. Viraston perustehtävien lisäksi kehittämistehtävät hoidettiin matriisimaisesti kootuissa hankkeissa. Uudistuksen myötä myös asiantuntijajyksiköiden määrä lisääntyi. Päälliköiden ja hankevastaavien tehtävät määräaikaistettiin. Suurin osa entisistä päälliköistä jatkoi yksikkönsä päällikkönä. Muutama toimi samalla hankevastaavana ja osa hakeutui asiantuntijatehtäviin.

Useita vuosia kestänyt organisaatiomuutos on vaatinut henkilöstöltä muutosjoustavuutta ja uusien asioiden hallintaa. Haasteeseen vastattiin viraston sisällä johdon ja esimiesten koulutuksella.

Tulossopimuksen lisäksi ministeriöstä annetut lisätehtävät toivat paineita työajankäyttöön samalla kun tiukka taloustilanne ja tuottavuusohjelman tavoitteet vähensivät mahdollisuutta palkata uusia henkilöitä virastoon. Työajan seuranta tehostettiin ja lisättiin ohjausta työaikapankin käyttöön.

Syksyllä toteutettiin VMBaro:n henkilöstön työtyytyväisyyskysely. Vastausprosentti oli aikaisempaa korkeampi 66,36 %. Yleiseksi työtyytyväisyysindeksiksi tuli 3,07, mikä on valtion hallinnon keskitasoa.

Työympäristön muutos Hakaniemestä Kumpulantien väistötiloihin oli suuri ja vaati uuden toimintakulttuurin käyttöönottoa. Väistötiloissa työhuoneiden ja avotilassa olevien työpisteiden suhde on noin 50/50. Osa henkilöstöstä ilmaisi syksyn työtyytyväisyyskyselyssä tyytymättömyyden työympäristöönsä. Uuden Hakaniemen toimitalan suunnitteluun on panostettu ja henkilöstön osallistumista siihen on tehostettu lisäämällä henkilöstötilaisuuksia ja tiedonkulkua johdon ja esimiesten toimesta. Väistötilojen työympäristöllä on ollut vaikutusta myös henkilöstön työterveyshuollon palvelujen käytön lisääntymiseen. Olosuhteiden vaatiessa on lisätty etätöyömahdollisuuksia. Lisäksi on otettu käyttöön siivouksen laatukierrokset, jonka tuloksena on tehostettu viraston siivousta. Avokonttorissa toimimiseen luotiin myös yhteiset pelisäännöt. Virasto muuttaa takaisin Hakaniemen uusiin toimitiloihin joulukuussa 2008.

Riskianalyysin ja työtyytyväisyyskyselyn tuloksena on lisätty johdon ja esimiesten koulutusta. Työn tuottavuutta on lisätty ottamalla käyttöön sähköisiä työkaluja talous- ja henkilöstöhallinnossa. Palvelukeskukseen siirtyminen tapahtuu koko tilaviraston osalta 1.1.2009, mikä edellyttää prosessien sähköistämistä. Muiden viraston toimintaan liittyvien prosessien kuvaaminen aloitettiin 2007 sähköisen ohjelman avulla. Sähköiseen hallintoon siirtymisen edellyttämä sähköisen asianhallintajärjestelmän (e-AMS:n) laadinta aloitettiin myös vuonna 2007. Opetustoimen hallinnonalalla sähköistetään ensimmäisenä valtionavustusten ja lausuntoprosessin käsittely jo vuonna 2008. Tulos- ja kehityskeskustelujen työkaluksi valittiin myös sähköinen työkalu, jota pilotoidaan vuoden 2008 alussa käytettävissä tulos- ja kehityskeskusteluissa. Uusien sähköisten järjestelmien käyttöönotto edellyttää henkilöstön kouluttamista, mikä on toteutettu keskitetysti ja jatkuu vuonna 2008.

Muutosjohtamisen vuosi päättyi odottavissa tunnelmissa. Selvitysmies Timo Lankisen raportti julkistettiin ja sen johdosta tehtäviä päätöksiä valmistellaan ministeriössä alkuvuodesta 2008.

Tellervo Renko
Palvelujohtaja

TIIVISTELMÄ

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

ja 1.2 Henkilöstömäärä ja -rakenne

- henkilöstön kokonaismäärä on vähentynyt, mutta vain muulla rahoituksella palkattujen osalta, toimintamäärärahoilla palkattujen määrä on pysynyt suunnilleen ennallaan
- Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on edelleen kasvanut, se on jo lähes 67 %.
- naisten osuus 3/4 henkilöstöstä
- määräaikaisten osuus vähentynyt: vuoden 2007 lopussa vähän yli 18 %
- henkilöstön keski-ikä lähenee 50 vuotta; 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus on yli 70 % henkilöstöstä
- koulutustaso nousut: koulutustasoindeksi 6,1 asteikolla 1-8

1.3 Työaika

- tehdyn vuosityöajan osuus vähentynyt sairauspoissaolojen sekä vuosiloman ja lomarahavapaiden lisääntymisen seurauksena
- vuoden 2007 säännöllisen työajan ylitykset vastaavat 2,6 henkilötyövuotta; vuoden lopussa työaikapankissa olleiden tuntien määrä vastaa 2,1 henkilötyövuotta
- etätöyösojien määrä kaksinkertaistui vuonna 2007, vuoden lopussa voimassa 44 sopimusta

1.4 Työvoimakustannukset

- kokonaistyövoimakustannukset nousivat yli 2 800 euroa henkilötyövuotta kohden

2 HENKILÖSTÖTARVE

- tulevaisuuden henkilöstötarvetta on mahdollista suunnitella vasta sitten, kun on tiedossa, millaiseksi Opetushallitus tullaan muodostamaan

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

- työtyytyväisyysindeksi oli 3,1; edellisellä mittauskerralla vuonna 2004 se oli 3,2

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

- sairauspoissaolot lisääntyivät kaksi työpäivää/htv, tapauksen määrä pysyi ennallaan
- tapaturmista johtuneiden poissaolojen määrässä ei oleellisia muutoksia

3.3 Vaihtuvuus

- sekä kokonaispoistuma että luonnollinen poistuma kasvoivat, samoin eläkkeelle siirtyneiden määrä, myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä muutamia
- eläkkeellesiirtymistä aleni työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisten johdosta
- rekrytoitujen, myös vakinaisiksi rekrytoitujen määrä kasvoi
- henkilöstön keskimääräinen palvelusaika omassa virastossa on yli 13 vuotta

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvön edistäminen ja ylläpito

- viraston panostus henkilöstön virkistystoimintaan ja liikunnalliseen aktivointiin kasvoi

4.2 Koulutus

- henkilöstökoulutuksen määrä väheni

4.3 Työterveydenhoito

- työterveydenhoidon kustannukset nousivat 80 euroa henkilötyövuotta kohden, mutta ennalta ehkäisevän terveydenhoidon sijasta painottuivat edellisvuotista enemmän sairauden hoitoon

5 PALKKAUS

- keskimääräinen kuukausipalkka nousi vuonna 2006 n. 130 euroa ja vuonna 2007 n. 170 euroa

6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

- liikevaihto kasvoi yli 2 000 euroa henkilötyövuotta kohden
- toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat yli 3 100 euroa suuremmat kuin vuonna 2006

Tässä henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään Opetushallituksen henkilöstöä. Tilivirastoon kuuluvien oppilaitosten henkilöstöstä laaditaan erillinen tilinpäätös. Myöskään Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2007 lopussa 29 + yksi äitiysvapaalla) eivät ole mukana tässä tarkastelussa.

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

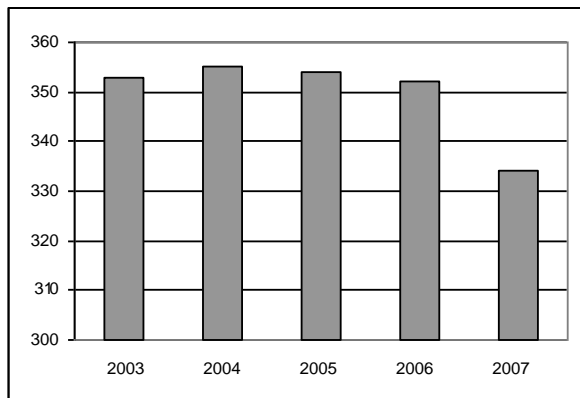
1.1 Henkilöstömäärä

Opetushallituksen henkilöstömäärä pieneni selvästi, yli viisi prosenttia, vuodesta 2007 aikana.

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

	Henk. lkm. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2003	353	- 0,3	25
2004	355	+ 0,6	37
2005	354	- 0,3	37
2006	352	- 0,6	34
2007	334	- 5,1	18

Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa



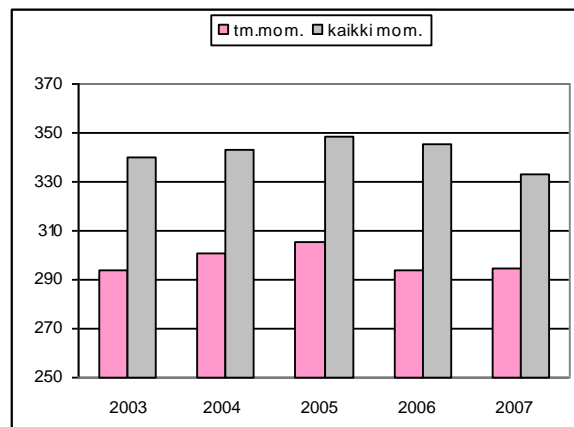
Henkilötyövuosien määrässä vähennystä oli vajaat kolme ja puoli prosenttia.

Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä

(toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut) sekä henkilötyövuosien prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2003	293,6	- 1,2	46,6	+ 4,7	340,2	- 0,4
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

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2003 – 2007, toimintamenomomentti ja kaikki momentit



Henkilöstömäärä on vähentynyt lähinnä muulla rahoituksella kuin toimintamenomomentilta palkatuista. Osaltaan tähän vaikutti se, että Euroopan sosiaalirahaston tuella palkatuista kuusi henkilöä piti kesken vuoden siirtää toimintamenomomentille.

1.2 Henkilöstörakenne

1.2.1 Henkilöstöryhmät

Opetushallituksen henkilöstöryhmät:

Johto = ylin johto (pääjohtaja ja toimintayksiköiden johtajat)

Esimiehet = asiantuntijayksiköiden päälliköt

Asiantuntijat = henkilöt, joiden tehtävät ovat verraten itsenäisiä asiantuntijatehtäviä

Muu henkilöstö = henkilöt, joiden tehtävät ovat valmistelevia ja avustavia

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henkilöstöryhmä	2003	2004	2005	2006	2007
Johto	2,0	2,0	2,0	1,4	1,5
Esimiehet	5,7	5,9	5,9	5,7	6,6
Asiantuntijat	60,7	63,1	61,3	64,8	66,5
Muu henkilöstö	31,6	29,0	30,8	28,1	25,4

Johdon osuus Opetushallituksen henkilöstöstä on pieni, vain 1,5 prosenttia, verrattuna koko valtion keskiarvoon, joka vuonna 2005 oli 5,1 prosenttia.

Muiden esimiesten prosentuaalinen osuus henkilöstöstä kasvoi vuonna 2007 valtion keskimääräiselle tasolle 6,6 prosenttiin. Sama prosenttiosuus oli valtiolla vuonna 2005. Opetushallituksessa esimiesten määrä kasvoi kolmella. Suhteellisen osuuden kasvuun vaikutti myös henkilöstömäärän väheneminen.

1.2.2 Sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma on säilynyt suunnilleen ennallaan vuodesta 2006 vuoteen 2007. Naisia on kolme neljäsosaa henkilöstöstä. Suhde on ollut samaa suuruusluokkaa koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2003	2004	2005	2006	2007
Johto					
miehiä	71,4	71,4	57,1	20,0	20,0
naisia	28,6	28,6	42,9	80,0	80,0
Esimiehet					
miehiä	55,0	47,6	47,6	55,0	45,5
naisia	45,0	52,4	52,4	45,0	54,5
Asiantuntijat					
miehiä	31,0	28,6	31,3	28,9	28,8
naisia	69,0	71,4	68,7	71,1	71,2
Muu henkilöstö					
miehiä	12,6	13,6	12,8	12,1	11,8
naisia	87,4	86,4	87,2	87,9	88,2
Yhteensä					
miehiä	27,4	26,2	27,1	25,6	25,4
naisia	72,6	73,8	72,9	74,4	74,6

Vuoden 2007 lopussa johdon lisäksi myös muiden esimiesten ryhmässä naisten osuus oli suurempi kuin miesten. Edellisvuoden lopusta tilanne oli muuttunut. Näin pienessä aineistossa muutamankin henkilön muutos on prosentuaalisesti merkitsevää.

Koko valtiolla naisten osuus muista esimiehistä oli vuoden 2005 lopussa 38,3 prosenttia.

1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, joilla ei ole taustavirkaa omassa organisaatiossa eli Opetushallituksessa.

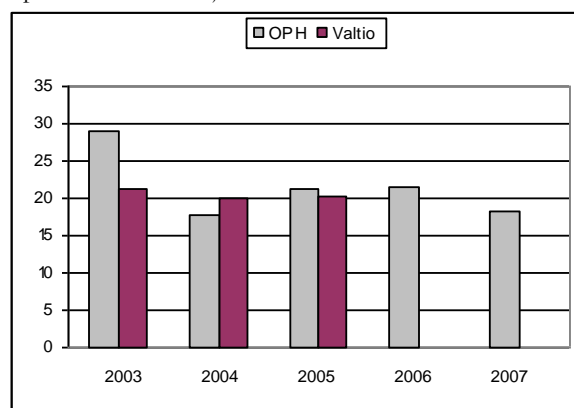
Erilaisiin projektiluonteisiin tehtäviin ja muilla perusteilla määräaikaisiksi rekrytoitujen määräaikaisuuden perusteita tarkasteltiin vuoden 2003 lopulla. Tällöin todettiin, että monien alun perin määräaikaisiksi rekrytoitujen tehtävät olivat muuttuneet pysyväisluontoisiksi. Vuoden 2004 alkupuolella 12 tällaista määräaikaista nimitettiin vakinaiseen virkaan.

Taulukko 5. Määräaikaisten, joilla ei ole taustavirkaa OPH:ssa, %-osuus henkilöstöstä ja määräaikaisten asiantunt. %-osuus asiantuntijoista vuoden lopussa sekä määräaikaisten %-osuus koko valtiolla

Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio
2003	28,9	33,8	21,3
2004	17,7	22,3	19,9
2005	21,2	24,9	20,3
2006	21,6	24,1	
2007	18,3	19,4	

Vuonna 2007 vakinaistettiin 13 Opetushallituksessa määräaikaisena aloittanutta virkamiestä. Niinpä vuoden 2007 lopussa määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli vain vähän yli 18 prosenttia. Asiantuntijoista määräaikaisia oli 19,4 prosenttia.

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



Sukupuolen mukaan määräaikaisuudet jakautuivat melko tasaisesti. Miehistä määräaikaisena työskenteli vuoden 2007 lopussa 17,6 prosenttia ja naisista 18,5 prosenttia.

1.2.4 Ikäjakauma

Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä lähenee jo 50 vuotta ja 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstä on yli 70 prosenttia. Koko valtion henkilöstöstä vain vähän yli puolet oli vuonna 2005 45-vuotiaita tai sitä vanhempia. Koko valtion henkilöstön ikälukuja tarkasteltaessa on kuitenkin syytä muistaa, että joissakin valtion tehtävissä (mm. Puolustusvoimat) on muita alhaisempi eläkeikä.

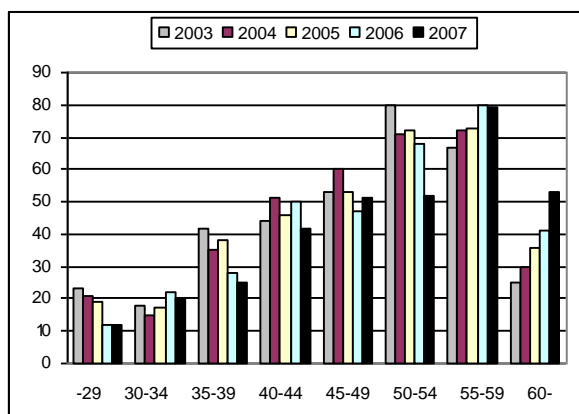
Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä

	2003	2004	2005	2006	2007
Oph	47,4	47,8	48,1	48,9	49,4
Valtio	44,2	44,5	44,6		

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

	2003	2004	2005	2006	2007
Oph	63,9	65,6	63,0	67,8	70,4
Valtio	51,4	52,0	52,0		

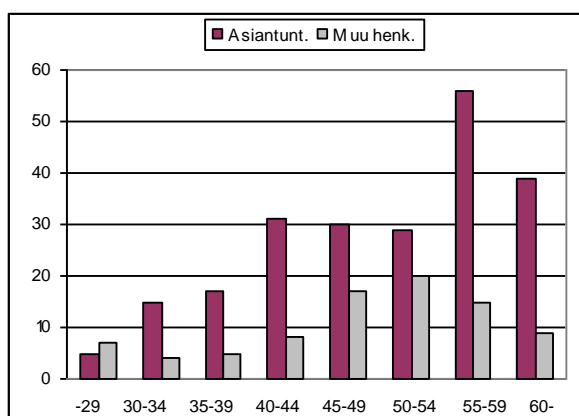
Kuva 4. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2003 – 2007. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Vuoden 2007 lopussa suurin ikäryhmä oli edelleen 55-59 -vuotiaat, mutta toiseksi suurimmaksi oli noussut yli 60-vuotiaat. Lähes yhtä paljon oli myös 40-44 - ja 45-49 -vuotiaita. Alle 45-vuotiaiden ikäryhmissä henkilöstömäärät olivat laskeneet, lukuun ottamatta alle 30-vuotiaiden ikäryhmää, jossa henkilöstömäärä oli säilynyt ennallaan.

Kuva 5. Asiantuntijoiden ja Muun henkilöstön ikäkaumat vuoden 2007 lopussa.

Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Asiantuntijoista 43 prosenttia oli 55-vuotiaita tai sitä vanhempia ja lähes 17,6 prosenttia 60-ikävuodesta ylöspäin.

Muun henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50-54 -vuotiaat. Yli 60 prosenttia Muusta henkilöstöstä oli 45-59 -vuotiaita.

1.2.5 Koulutustaso

Henkilöstö on koulutustason mukaan jaettu *perusasteen* (kansakoulu, keskikoulu, peruskoulu), *keskiasteen* (toisen asteen tutkinto), *korkeakouluasteen* (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto) tai *tutkijakoulutuksen* (lisansiaatti tai tohtori) suorittaneisiin.

Koulutustasoindeksi pisteet koulutustasoittain:

<i>perusaste</i>	1-2 pistettä
<i>keskiaste</i>	3,5-5 pistettä
<i>korkeakouluaste</i>	6-7 pistettä
<i>tutkijakoulutus</i>	8 pistettä

Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2003	2004	2005	2006	2007
Johto	7,3	7,3	7,1	7,6	7,6
Esimiehet	6,9	6,8	6,8	7,0	7,2
Asiantuntijat	6,8	6,7	6,8	6,8	6,7
Muu henkilöstö	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0
Koko henkilöstö	5,9	5,9	5,9	6,0	6,1

Opetushallituksen henkilöstön keskimääräinen koulutustasoindeksi nousi edelleen vuonna 2007.

Se oli vuoden lopussa jo 6,1. Vuoden 2005 lopussa koko valtion koulutustasoindeksi oli 5,3.

Taulukko 8. Koulutustasojakauma (% henkilöstöstä)

	2003	2004	2005	2006	2007
Perusaste	4,8	4,2	4,8	4,0	4,2
Keskiaste	28,2	28,7	27,4	26,6	24,6
Korkeakouluaste	58,7	57,7	59,0	59,9	61,4
Tutkijakoulutus	8,3	9,3	8,8	9,5	9,9

Keskiasteen suorittaneiden osuus henkilöstöstä laski kaksi prosenttiyksikköä, muiden koulutusasteiden suorittaneiden osuudet nousivat. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus nousi peräti 0,4 prosenttiyksikköä, ja on jo melkein kymmenesosa henkilöstöstä.

Kaikkien korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa vuoden 2007 lopussa 71,3 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku koko valtion henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa oli vain 49 prosenttia.

1.3 Työaika

1.3.1 Työajan käyttö

Säännöllinen vuosityöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötövuosien määrällä.

Taulukko 10. Työajan käyttö

	% säännöllisestä vuosityöajasta					Työpv.
	2003	2004	2005	2006	2007	2007
Vuosiloma, lomarahavap.	13,8	14,2	14,5	13,1	15,2	12 684
Äitiys- ja vanhemp.vapaa	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	565
Laps. sair. joht. poissaolo	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	87
Sairaus	5,1	3,5	4,1	3,6	4,4	3 680
Tapaturmat	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	22
Kuntoutus	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	235
Palkall. virkamiesvaihto	0,0	0,0	0,1	0,3	0,3	250
Opintovapaa, palkallinen	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	180
Henkilöstökoulutus	3,6	4,1	1,9	1,7	1,4	1 152
Ammattiyhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21
Ei tehty vuosityöaika	23,6	22,9	21,6	19,9	22,7	18 889
Tehty vuosityöaika	76,4	77,1	78,4	80,1	77,3	64 461
	Säännöllinen vuosityöaika					83 350

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laski vuonna 2007 lähes vuoden 2004 tasolle. Tähän vaikuttivat ensisijaisesti lomapäivien (vuosiloma ja lomarahavapaa) ja sairauspoissaolojen määrän lisääntyminen. Loma-ajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lisääntyi yli kaksi prosenttiyksikköä ja sairauspoissaolojen osuus 0,8 prosenttiyksikköä.

Vuosiloman osuus säännöllisestä vuosityöajasta laski merkittävästi vuodesta 2005 vuoteen 2006 osittain sen vuoksi, että vuoden 2006 lopulla suositeltiin pidettäväksi kertyneitä työaikasaldoja vapaana. Tällöin vuodenvaihteen tienoille varatut loma- ja lomarahavapaapäivät siirtyivät pidettäväksi vuoden 2007 puolella. Ns. saldovapaita on ollut mahdollista pitää myös kesällä ja joulun aikaan 2007, mutta lomapäivätkin on nyt osattu ilmeisesti paremmin sijoittaa lomavuoden aikana pidettäväksi.

Työajankäyttöä tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon myös säännöllisen työajan yli tehdyt työtunnit. Niitä kertyi vuoden 2007 aikana yhteensä 536 työpäivän verran. Niitä käsitellään tarkemmin kohdassa 1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki.

Taulukko 11. Työajan käyttö koko valtiolla

(% säännöllisestä vuosityöajasta)

	2003	2004	2005	2006
Tehty vuosityöaika	79,6	79,9	79,4	
Henkilöstökoulutus	2,0	2,0	1,9	
Vuosiloma, lomarahavapaa	13,2	12,9	13,0	
Sairaus	3,6	3,4	3,6	
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	

Taulukosta 11 nähdään, että tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on ollut koko valtiolla yleensä 80 prosentin tienoilla. Siihen nähden Opetushallituksen viime vuoden lukema on verraten alhainen. Opetushallituksen lukuja tarkasteltaessa tulee muistaa, että henkilöstön korkean keski-ian seurauksena suurin osa henkilöstöstä on oikeutettu täyteen vuosilomaan, mikä vaikuttaa tehdyn työajan osuuteen.

1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Virastotyöaika ei kaikilla riitä työtehtävien suorittamiseen. Työajan ylitykset ovat viime vuosina yleistyneet siinä määrin, että työsuojeluviranomaiset ovat ottaneet Opetushallituksen työaikaylitykset erityistarkkailuun. Tästä syystä kertyneitä plus-tunteja myös liukuvan työajan sisältä on ajoittain suositeltu pidettäväksi vapaana.

Opetushallituksessa on käytössä *työaikapankki-järjestelmä*, jossa 40 tuntia ylittävät plus-tunnit siirretään tasoitusjaksojen päättyessä työaikapankkiin. Sieltä niitä voi sopivana ajankohtana pitää vapaana. Siitä huolimatta plus-tunteja on tasoitusjaksojen päättyessä leikkautunut myös kokonaan pois.

Taulukko 12. Työaikasaldo yli 40 tuntia

%:lla samaa sukupuolta olevista

	30.4.	31.8.	31.12.
Naiset	27,8	11,5	15,0
Miehet	25,6	7,5	9,3

Taulukossa 12 näkyy, kuinka monella prosentilla naisista ja miehistä työaikasaldot ylittivät 40 plus-tunnin rajan tasoitusjaksojen päättyessä.

Säännöllinen työaika ylittyi sekä miehillä että naisilla. Mutta naisilla säännöllisen työajan ylittäneiden tuntien määrä oli huomattavasti suurempi - jo siitäkin syystä, että naisia on kolminkertainen määrä miehiin verrattuna.

Taulukko 13. Leikkautuneiden työtuntien

	% -osuus kaikista ko. ajankohtana leikkautuneista		
	30.4.	31.8.	31.12.
Naiset	79,6	88,9	90,2
Miehet	20,4	11,1	9,8

Vuonna 2007 säännöllinen työaika ylittyi 3 885 tunnilla. Se on 536 työpäivää ja 2,6 henkilötyövuotta, kun vuosiloma otetaan huomioon.

Työaikapankkiin näistä siirrettiin 2 630 tuntia. Kokonaan pois leikkautui 1 147 työtuntia eli 158 työpäivää, henkilöiltä, joilla ei ollut työaikapankki-sopimusta.

Vuoden lopussa työaikapankissa oli 3 132,5 tuntia, mikä on 431,9 työpäivää eli 2,1 henkilötyövuotta, kun vuosiloma otetaan huomioon.

1.3.3 Etätyö

Opetushallituksessa on mahdollista tehdä myös etätyötä. Virkamies voi tehdä etätyösopimuksen, joka on voimassa tehtävistä riippuen esimiehen ja työntekijän sopiman ajan, enintään kaksi vuotta. Satunnainen etätyösopimus mahdollistaa tilapäisen työskentelyn virkapaikan ulkopuolella.

Vuoden 2007 lopussa pidempiaikainen etätyösopimus oli 44 henkilöllä eli yli 13 prosentilla henkilöstöstä. Etätyösopimusten määrä lähes kaksinkertais-tui edellisvuodesta. Vuoden 2007 aikana satunnaisen etätyösopimuksen teki 48 virkamiestä.

1.4. Työvoimakustannukset

Vuonna 2007 Opetushallituksen työvoimakustannukset nousivat lähes 400 000 euroa vuoteen 2006 verrattuna, vaikka henkilötyövuosien määrä väheni melkein 12:lla.

Keskimääräinen henkilötyövuoden palkka nousi yli 1 800 euroa, mutta myös välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, sairausajan palkat, yms.) henkilötyövuotta kohti nousivat suunnilleen saman verran.

Myös sosiaaliturvan kustannukset nousivat lähes 1 000 euroa henkilötyövuotta kohden. Siinä nousua aiheuttivat lähinnä työnantajan eläkemaksut.

Keskimääräisen kuukausipalkan nousuun (noin 150 euroa) vaikuttivat, paitsi muutamat rekrytoinnit korkeilla palkoilla, myös organisaatiomuutoksen myötä esimiestehtäviin nousseiden palkankorotukset. Lisäksi palkkausjärjestelmän kolmannen vaiheen

korotusten aktivoituminen maksuun nosti palkkoja toukokuun alusta. Syksyllä tehdyn virkaehtosopimuksen mukaiset 3,5 prosentin yleiskorotukset lisä-tiin palkkoihin 1.10. lukien. Samasta ajankohdasta tulivat voimaan vaativimpiin tehtäviin kohdennetut yhden prosentin palkankorotukset. Muutamia yksilö-palkkoja oli tällä yhden prosentin korotusvaralla nostettu jo aikaisemmin.

Kohdassa 1.3.1 Työajan käyttö jo todettiin vuosilomaan käytetyn ajan lisääntyneen. Tästä syystä vuosiloma-ajan palkkoihinkin kului vuonna 2007 yli 1 000 euroa enemmän henkilötyövuotta kohden kuin vuonna 2006. Sairausajan palkkoihin kului vuonna 2007 yli 93 000 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna.

Työnantajan eläkemaksua korottavat erityisesti työ-kyvyttömyyseläkkeelle jäämiset, sitä enemmän mitä nuorempi henkilö.

Taulukko 14. Työvoima-kustannusvertailu

	2003	2004	2005	2006	2007	Erotus 2006- 2007
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -muutos edellisestä vuodesta						
Oph	5,6	-0,1	1,4	-1,0	2,3	+ 3,3
Valtio	4,7	6,4	5,5			
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	85,0	78,0	76,4	65,3	75,2	+ 9,9
Valtio	60,7	56,9	60,0			
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -osuus palkkasummasta						
Oph	132,8	130,3	130,9	125,8	127,1	+ 1,3
Valtio	128,2	128,5	127,8			
Tehdun työajan palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	54,4	56,2	56,7	60,5	57,1	- 3,4
Valtio	62,7	63,2	62,2			
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	45,6	43,8	43,3	39,5	42,9	+ 3,4
Valtio	37,4	37,0	37,5			
Välillisten palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	20,9	20,6	19,7	19,0	21,6	+ 2,6
Valtio	16,3	15,8	16,7			
Sosiaaliturvakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	21,3	18,9	20	18,0	18,8	+ 0,8
Valtio	19,0	19,1	19,0			
Muiden välillisten työvoimakust.						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	3,4	4,4	3,6	2,5	2,6	+ 0,1
Valtio	2,6	2,4	2,7			

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Taulukko 15. Työvoimakustannukset euroina, euroina/henkilötyövuosi sekä prosentteina tehdyn työajan palkoista

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
I. Palkkasumma	13 200 281	35 980	36 434	36 150	37 777	39 593	138,4	136,6	134,7	131,4	137,8
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 581 108	25 997	26 673	26 831	28 752	28 738	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 619 173	9 983	9 761	9 318	9 026	10 855	38,4	36,6	34,7	31,4	37,8
1. lomaraha	571 310	1 493	1 422	1 506	1 512	1 714	5,7	5,3	5,6	5,3	6,0
2. vuosiloma-ajan palkat	2 008 787	4 971	5 166	5 259	4 958	6 025	19,1	19,4	19,6	17,2	21,0
3. lapsen syntymä ja hoito	89 480	198	177	217	245	268	0,8	0,7	0,8	0,9	0,9
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	582 808	1 952	1 408	1 560	1 477	1 748	7,5	5,3	5,8	5,1	6,1
5. muut palkalliset vapaat	114 186	8	7	6	179	342	0,0	0,0	0,0	0,6	1,2
6. koulutusajan palkat *)	252 603	1 361	1 581	770	654	758	5,2	5,9	2,9	2,3	2,6
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 153 277	10 188	8 966	9 459	8 537	9 458	39,2	33,6	35,3	29,7	32,9
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	551 001	2 557	2 456	2 567	1 575	1 653	9,8	9,2	9,6	5,5	5,8
8. eläkemaksut	2 730 907	7 960	6 731	7 064	7 241	8 191	30,6	25,2	26,3	25,2	28,5
9. ryhmähenkivakuutus	49 027	148	184	114	141	147	0,6	0,7	0,4	0,5	0,5
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 177 658	- 477	- 405	- 286	- 421	- 533	- 1,8	- 1,5	- 1,1	- 1,5	- 1,9
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	428 785	1 611	2 073	1 720	1 214	1 286	6,2	7,8	6,4	4,2	4,5
11. koulutus	149 881	1 010	1 377	999	488	450	3,9	5,2	3,7	1,7	1,6
12. terveyden- ja sairaudenhoito	189 219	465	525	511	534	568	1,8	2,0	1,9	1,9	2,0
13. virkistys ja työkunto	47 240	40	45	119	84	142	0,2	0,2	0,4	0,3	0,5
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	42 445	97	125	92	107	127	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4
III. Välilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	7 201 235	21 783	20 800	20 497	18 776	21 599	83,8	78,0	76,4	65,3	75,2
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 782 343	47 780	47 473	47 328	47 528	50 337	183,8	178,0	176,4	165,3	175,2

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

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2007

Taulukko 16. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
I. Palkkasumma	13 200 281	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	75,3	76,7	75,9	79,5	78,7
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 581 108	72,3	73,2	74,2	76,1	72,6	54,4	56,2	56,4	60,5	57,1
A. Väilliset palkat (A1+...+A6)	3 619 173	27,7	26,8	25,8	23,9	27,4	20,9	20,6	19,6	18,8	21,6
1. lomaraha	571 310	4,1	3,9	4,2	4,0	4,3	3,1	3,0	3,2	3,2	3,4
2. vuosiloma-ajan palkat	2 008 787	13,8	14,2	14,5	13,1	15,2	10,4	10,9	11,0	10,3	12,0
3. lapsen syntymä ja hoito	89 480	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	582 808	5,4	3,9	4,3	3,9	4,4	4,1	3,0	3,3	3,1	3,5
5. muut palkalliset vapaat	114 186	0,0	0,0	0,0	0,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,4	0,7
6. koulutusajan palkat *)	252 603	3,8	4,3	2,1	1,7	1,9	2,8	3,3	1,6	1,4	1,5
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 153 277	28,3	24,6	26,2	22,6	23,9	21,3	18,9	20,0	18,0	18,8
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	551 001	7,1	6,7	7,1	4,2	4,2	5,4	5,2	5,4	3,3	3,3
8. eläkemaksut	2 730 907	22,1	18,5	19,5	19,2	20,7	16,7	14,2	14,8	15,1	16,3
9. ryhmähenkivakuutus	49 027	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 177 658	-1,3	- 1,1	- 0,8	- 1,1	- 1,3	-1,0	- 0,9	- 0,6	- 0,9	- 1,1
C. Muut väilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	428 785	4,5	5,7	4,8	3,2	3,2	3,4	4,4	3,6	2,5	2,6
11. koulutus	149 881	2,8	3,8	2,8	1,3	1,1	2,1	2,9	2,1	1,0	0,9
12. terveyden- ja sairaudenhoito	189 219	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1
13. virkistys- ja sosiaalitoiminta	47 240	0,1	0,1	0,3	0,2	0,4	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	42 445	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3
III. Väilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	7 201 235	60,5	57,1	56,7	49,7	54,6	45,6	43,8	43,3	39,5	42,9
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 782 343	132,8	130,3	130,9	125,8	127,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Työvoimakustannusvertailussa on laskettu työvoimakustannusten nousuksi 2,3 prosenttia. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on noussut melkein 10 prosenttiyksikköä. Kaikista työvoimakustannuksista välillisten työvoimakustannusten osuus on kasvanut 3,4 prosenttiyksikköä. Niin kuin edellä jo todettiin, myös välillisten palkkojen osuus on noussut. Suhteessa kaikkiin työvoimakustannuksiin nousua on 2,6 prosenttiyksikköä.

2 HENKILÖSTÖTARVE

Opetushallitus on muutosten edessä. Poliittiset päätöksentekijät päättänevät kevään kuluessa opetusministerin asettaman selvitysmiehen lokakuussa 2007 julkistaman selvityksen ja siitä annettujen lausuntojen perusteella siitä, mihin asioihin keskittyen ja millaisella organisaatiolla Opetushallitus jatkossa toimii.

Muutosta valmisteltaessa tulee myös ottaa huomioon valtion tuottavuustavoitteen asettamat vaatimukset, joten tässä vaiheessa tulevaisuuden henkilöstötarvetta ei ole mahdollista arvioida.

Jotain suuntaa antaa kuitenkin se, kun henkilöstön ikäjakaumaa tarkasteltaessa (1.2.4) todettiin: asiantuntijoista 43 prosenttia on 55-vuotiaita tai sitä vanhempia ja lähes 18 prosenttia 60-vuotiaita tai sitä vanhempia.

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

Opetushallituksessa työtyytyväisyyttä mitattiin edellisen kerran vuonna 2004.

Vuonna 2004 kyselyyn vastasi noin puolet henkilöstöstä. Vuonna 2007 vastausprosentti oli 66,4.

Työtyytyväisyyttä mitattiin asteikolla 1-5 (1=erittäin tyytymätön, 2=tyytymätön, 3=ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4=tyytyväinen ja 5=erittäin tyytyväinen).

Taulukko 17. Työtyytyväisyysindeksit

	2004	2007
Johtaminen	3,2	3,1
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,7	3,6
Palkkaus	2,6	2,7
Kehittymisen tuki	3,1	3,2
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,3	3,2
Työolot	3,4	3,0
Tiedon kulku	3,1	2,9
Työnantajakuva	2,9	2,7
Yhteensä	3,2	3,1

Kokonaistyötyytyväisyys oli vuonna 2007 hiukan alhaisempi kuin kolme vuotta aikaisemmin. Merkittävintä tyytyväisyyden lasku oli työolojen suhteen. Tähän vaikutti luonnollisesti työskentely väistötiloissa varsinaisen virastorakennuksen ollessa remontissa. Myös työnantajakuvan katsottiin heikentyneen. Saman verran tyytymättömpiä oltiin myös tiedon kulkuun.

Johtaminen, työn sisältö ja haasteellisuus sekä työilmapiiri ja yhteistyö yleensä olivat alentuneet keskimäärin 0,1 pistettä. Tyytyväisyys palkkaukseen ja kehittymisen tukeen olivat keskimäärin hiukan lisääntyneet.

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Työpäivissä mitattuna sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2007 kaksi päivää henkilötyövuotta kohden verrattuna edellisvuoteen. Sairaustapausten määrä lisääntyi vain 0,1 tapausta henkilötyövuotta kohden. Sairauspäivien määrän lisääntymiseen vaikutti ensisijaisesti muutaman tapauksen lisäys pitkiin sairauspoissaoloihin.

Taulukko 18. Sairaustapauksia ja työpäiviä / henkilötyövuosi

Sair. kesto työp.v.	Sairaustapausta / htv					Tap. 2007	Sairaustyöpäivää / htv				
	2003	2004	2005	2006	2007		2003	2004	2005	2006	2007
1	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	280	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
2	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	182	1,1	1,2	1,1	1,0	1,1
3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	109	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0
4-10	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	140	2,1	1,8	2,4	1,9	2,4
11-60	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	47	2,5	2,2	3,5	3,2	2,9
61-90	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3	1,5	0,4	0,0	0,2	0,6
91-180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4	1,0	0,8	0,0	0,7	1,5
yli 180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	2,7	0,6	1,5	0,0	0,7
Yht.	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3	766	12,8	8,9	10,4	9,0	11,0

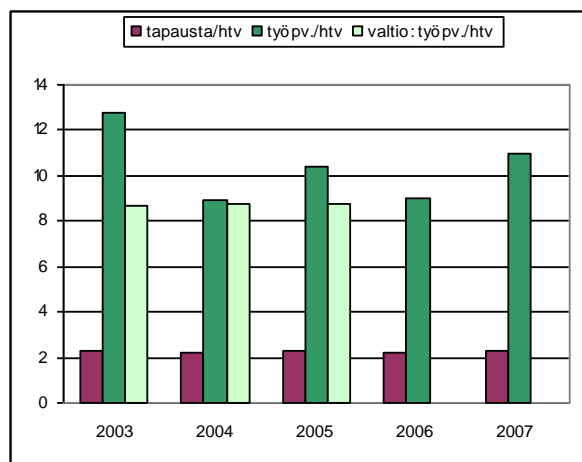
Taulukosta 18 näkyy, että 91 - 180 päivää kestäneet poissaolot ovat lisääntyneet 0,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden ja yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat lisänneet sairauspoissaolojen määrää 0,7 päivää henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 19. Sairauspoissaolot / htv

	2003	2004	2005	2006	2007
Työpv./htv					
Oph	12,8	8,9	10,4	9,0	11,0
Valtio	8,7	8,8	8,8		
Työpv./tapaus					
Oph	3,6	5,5	4,5	4,1	4,8
valtio	4,8	4,9	4,7		

Valtiolla sairastamiseen kuluneiden työpäivien määrä henkilötyövuotta kohden on pysytellyt keskimäärin alle yhdeksässä. Opetushallituksessa sairastavuus nousi vuonna 2007 selvästi valtion keskiarvoa korkeammalle. Yhtä sairaustapausta kohden laskettujen työpäivien määrä nousi 4,8:aan, mikä on valtion keskimääräistä tasoa.

Kuva 6. Sairautapausten ja työpäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohden Opetushallituksessa ja sairaustyöpäivien määrä /htv koko valtiolla



Kuva 6 havainnollistaa, kuinka paljon sairaustapausten pituudella on merkitystä sairauspoissaolojen määrään. Henkilötyövuotta kohden laskettu sairaustapausten määrä on Opetushallituksessa pysynyt viisivuotiskauden 2003 - 2007 2,2-2,3:n tasolla. Sen sijaan sairaustyöpäivien määrä henkilötyövuotta kohden on vaihdellut lähes neljän työpäivän verran.

Sairastamiseen kulunut työajan lisäys vuodesta 2006 vuoteen 2007 (2 pv/htv) on maksanut Opetushallitukselle pelkkinä palkkoina laskettuna yli 93 000 euroa. Tämä osoittaa, että sairauspoissaolojen määrään kannattaa mahdollisuuksien mukaan pyrkiä vaikuttamaan.

Taulukko 20. Sairautapausten yleisyys ja hoito

	2003	2004	2005	2006	2007
1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sairaustapauksista					
Oph	77,5	79,9	74,8	77,9	74,5
Valtio	68,9	70,4	68,3		
Sairautap. johtuneet työterv.huollossa käynnit / htv					
Oph			5,4	5,0	4,8
Valtio	3,3	3,5	3,6		

Lyhyiden, 1-3 päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaaloista on hiukan laskenut vuodesta 2006. Kuitenkin se (74,5 % kaikista sairaustapauksista) on vielä valtion keskimääräistä tasoa korkeampi. Koko valtiolla lyhyiden poissaolotapausten osuus on ollut yleensä vähän alle 70 prosenttia kaikista sairauspoissaaloista.

Työterveyshuollossa käynnit sairauden vuoksi ovat olleet laskusuunnassa. Kuitenkin käyntejä on edelleen huomattavasti enemmän kuin valtiolla keskimäärin.

Sairaudesta johtuvien käyntien lisäksi Opetushallitus kustantaa henkilöstölle ns. ikäryhmätarkastukset, joihin ovat oikeutettuja kunakin vuonna 40, 45, 50, 55 ja 60 vuotta täyttävät.

Vuosina 2006 ja 2007 muutamien yksiköiden henkilöstölle on tarjottu myös ns. työyhteisötarkastukset. Työyhteisötarkastuksia on tavoitteena toteuttaa virastossa kolmen vuoden ajan.

Kumpiinkin edellä mainittuihin tarkastuksiin osallistui yhteensä 108 henkilöä eli käyntejä oli 0,3 henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 21. Tapaturmapoissaolot /htv

	2003	2004	2005	2006	2007
Työpv./htv					
Oph	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1
Valtio	0,3	0,3	0,3		
Työpv./tapaus					
Oph	19,0	14,3	13,6	13,0	5,5
valtio	10,1	13,2	11,5		

Tapaturmapoissaoloja oli vuonna 2007 edellisvuotista vähemmän. Poissaolotapaukset olivat keskimäärin myös lyhyempiä. Yleensäkin tapaturmapoissaoloja on Opetushallituksessa vähemmän kuin valtiolla keskimäärin.

3.3 Vaihtuvuus

3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Henkilöstön kokonaispoistuma oli vuonna 2007 merkittävästi suurempi kuin vuonna 2006. Uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden määrä kasvoi. Eläkkeelle jäi aiempaa enemmän, muutamia työkyvyttömyyseläkkeellekin, mikä tulee jatkossa näkyvästi viraston eläkemaksuissa. Myös vuorotteluvapaan käyttö lisääntyi vuonna 2007.

Taulukko 22. Lähtövaihtuvuus: vuodesta 2004 lähtien prosenttia edellisen vuoden lopun henkilöstöstä, siihen saakka kaikki ko.

vuoden aikana lähteneet (myös samana vuonna rekrytoidut)					
Poistuman syy	2003	2004	2005	2006	2007
A. Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	3,1	2,8	1,7	2,5	3,4
B. Siirtynyt eläkkeelle	4,0	1,7	3,1	0,3	2,3
vanhuuseläke	2,8	0,8	2,0	0,3	1,1
työkyvyttömyyseläke	0,6	0,6	0,0	0,0	0,9
varhennettu vanhuuseläke	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3
(osa-aikaeläke)	(2,5)	(1,7)	(1,1)	(1,4)	(2,0)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,3)	(0,3)	(1,2)	(1,1)	(1,4)
muu eläke	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
C. Kuollut	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	7,1	4,8	4,2	2,8	5,7
E. Muu poistuma (=E1+E2)	17,8	7,6	7,0	5,9	8,0
E1 Virkavapaus/Työstä vap.	8,8	3,1	3,9	2,5	4,5
muu työnantaja	5,1	3,1	3,4	2,0	2,3
vuorotteluvapaa	0,8	0,0	0,3	0,3	2,3
(työn jakam. työttöm. kanssa)	(0,3)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vap.	2,8	0,0	0,3	0,3	(0,0)
E2 Muu syy	9,0	4,5	3,1	3,4	3,4
määräaikaisuuden päättym.	8,5	4,5	2,5	3,4	3,4
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	24,9	12,5	11,3	8,8	13,6

Valtiolla kokonaispoistuma on keskimäärin yhden toista prosentin luokkaa edellisen vuoden lopun henkilöstöstä. Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuus on ollut neljän prosentin paikkeilla ja eläkkeellesiirtymisprosentti yli 1,5. Opetushallituksen poistumaprosentteja tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon tarkastelujoukon pienuus. Jo muutaman henkilön muutokset vaikuttavat prosenteissa merkittävästi.

3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on yleensä melko korkea. Vuonna 2007 keskimääräistä ikää alensivat muutamat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset. Ilman näitä keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä olisi ollut 64,0 vuotta.

Taulukko 23. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2003	2004	2005	2006	2007
Oph	61,4	63,0	64,4	64,0	59,9
Valtio	60,9	61,3	60,9		

Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisen nousuun vaikuttaa myös muutaman vuoden takainen eläkeuudistus, jonka mukaan henkilökohtainen eläkeikä nousee vähitellen 65 ikävuoteen ja työssä voi jatkaa 68 vuoden ikään saakka.

Eläkejärjestelmästä johtuen henkilöstön eläkkeelle siirtymistä ei voida ennustaa tarkasti, mutta seuraavassa taulukossa on esitetty 65 vuotta täyttävien lukumäärät vuoden 2007 lopun henkilöstöstä.

Taulukko 24. Vähintään 65 vuotta täyttäviä v. 2008 ja 65 vuotta täyttäviä 2009 - 2018

Vuosi	Henkilöitä
2008	8
2009	7
2010	15
2011	6
2012	17
2013	14
2014	14
2015	17
2016	14
2017	20
2018	9

Monilla vanhimmilla henkilökohtainen eläkeikä on vielä alle 65 vuotta. Toisaalta monet jatkavat työssä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Varsinkin taulukon myöhempien vuosien luvuissa mukana olevia saattaa myös esimerkiksi siirtyä uuden työnantajan palvelukseen. Tästä syystä vuosittaista eläkkeelle siirtyvien määrää ei taulukon luvuista voida kovin tarkasti ennustaa.

3.3.3 Tulovaihtuvuus

Vuonna 2007 rekrytointien määrä kasvoi vuoteen 2006 verrattuna. Määräaikaisten virkasuhteita jatkettiin, mutta myös uusia rekrytoitiin aiempaa enemmän. Vakinaiseen virkaan nimitettiin 19 henkilöä.

Osa vakinaiseen virkaan nimitetyistä työskenteli virastossa jo määräaikaisessa virkasuhteessa.

Taulukko 25. Kaikkien rekrytointien ja palvelukseen otettujen uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen osuus kaikista rekrytoinneista

	2003	2004	2005	2006	2007
Rekrytointeja	37,3	45,0	30,1	23,2	32,4
uusina	12,4	14,7	11,3	7,1	10,5
vakinaisiksi	12,1	27,0	12,1	4,9	16,7

3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

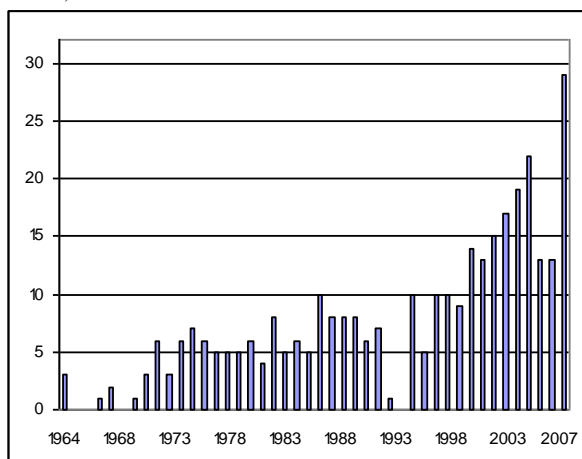
Laskettu ajankohdasta, jolloin henkilö on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, kauppa- ja teollisuusministeriön ammattikasvatusosaston tai ammattikasvatushallituksen palvelukseen ja palvelusuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

Taulukko 26. Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika

	2003	2004	2005	2006	2007
Oph	11,5	11,9	13,1	13,0	13,6
Valtio	10,9	10,9	11,0		

Opetushallituksen henkilöstön keskimääräinen virastossa oloaika on pidempi kuin valtiolla keskimäärin. Vuoden 2007 lopussa vielä yli 38 prosenttia henkilöstöstä oli sellaisia, jotka ovat tulleet viraston palvelukseen ennen Opetushallituksen perustamista eli ennen 1.4.1991.

Kuva 7. Vuoden 2007 lopun henkilöstö virastossa aloittamisajankohdan mukaan



Kuvasta 8 näkyy, että pisimpään virastossa työskennelleet ovat aloittaneet jo vuonna 1964 eli yli 40 vuotta sitten. 1970- ja 1980-luvuilla aloittaneita on vielä aika tasaisesti kaikilta vuosilta. Heti Opetushallituksen perustamisen jälkeen ei uusia henkilöitä rekrytoitukaan. Vuoden 2007 lopun henkilöstöstä monet ovat aloittaneet 2000-luvun alkupuolella.

Erityisenä piikkinä näkyy vuoden 2007 aloittaneiden määrä.

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito

Henkilöstön virkistykseen ja liikunnan tukemiseen käytettyjä määrärahoja on ruvettu erittelemään vasta vuodesta 2005 lähtien. Siihen saakka työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito on ilmoitettu yhtenä lukuna. Rajanveto liikunnan tukemisen ja muun työhyvinvointia tukevan toiminnan välillä on kaiken kaikkiaan vaikea.

Vuosina 2004 ja 2005 koko henkilöstölle kustannettiin virkistys- ja liikuntapäivä Vierumäellä. Nämä kustannukset kirjattiin vuonna 2005 liikunnan tukemiseen liittyviin kustannuksiin. Vuonna 2006 vastaava liikunta-/virkistyspäivä toteutettiin huomattavasti edullisemmin Santahaminassa ja vuonna 2007 Mäkelänrinteen liikuntakeskuksessa.

Taulukko 27. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset (€ / htv)

	2003	2004	2005	2006	2007
Virkistystoiminnan kustannukset					
Oph	40*)	45*)	33,6	33,1	55,4
Valtio	45,0	59,6	66,0		
Liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset					
Oph			85,0	51,3	86,2
Valtio	32,3	53,4	53,0		

*) sisältää liikunnan tukemisen

Vuonna 2005 henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen alettiin panostaa myös ottamalla käyttöön liikuntasetelit, joiden suosio on koko ajan lisääntynyt. Lisäksi Opetushallituksessa toimii myös väistötilojen puutteellisista oloista huolimatta jump-pakerho. Muita työnantajan tukemia kerhoja ovat eräkerho, bändikerho, sählykerho, kuvataidekerho ja golf-kerho.

4.2 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämiseen henkilöstökoulutuksen avulla on viime vuosina panostettu selvästi vähemmän kuin vuosina 2003 ja 2004 ja vielä 2005:kin.

Taulukko 28. Koulutukseen käytetyt työpäivät /htv

	2003	2004	2005	2006	2007
Yksiköiden rahoittama	3,7	5,1	3,0	2,4	1,2
Keskitysti rahoitettu	5,1	5,5	1,8	2,0	2,2
Oph yhteensä	8,8	10,6	4,8	4,4	3,5
Valtio	4,8	4,8	4,7		

Opetushallituksessa käytettiin vuonna 2007 henkilöstökoulutukseen vain 3,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Valtiolla keskimääräinen henkilöstökoulutukseen käytetty työaika on ollut yleensä lähellä viittä työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 29. Henkilöstökoulutuksen kustannukset (€ / htv)

	2003	2004	2005	2006	2007
Yksiköiden rahoittama	409	592	380	232	198
Keskitetysti rahoitettu	580	785	619	255	77
Välittömät kust. yht.	989	1 377	999	487	274
Koulutusajan palkat	1 296	1 508	680	654	547
Oph yhteensä	2 285	2 885	1 679	1141	821
Valtio	1 270	1 077	1275		

Henkilöstökoulutuksen kustannukset olivat alle 300 euroa henkilötyövuotta kohden ilman palkkakustannuksia. Keskitettyllä rahoituksella henkilöstölle tarjottiin koulutusta alle sadalla eurolla henkilötyövuotta kohden. Palkkakustannukset huomioon ottaen koulutukseen käytettiin kaikkiaan vähän yli 800 euroa henkilötyövuotta kohden. Se on selvästi vähemmän kuin valtiolla keskimäärin.

Taulukko 30. Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2003	2004	2005	2006	2007
Opetushallitus	4,8	6,1	3,5	2,4	1,6
Valtio	2,8	2,5	2,8		

Henkilöstökoulutuksen osuus työvoimakustannuksista oli vain 1,6 prosenttia, kun se koko valtiolla on ollut yleensä yli prosentin verran suurempi siis yli puolitoistakertainen.

4.3 Työterveydenhoito

Sairauden vuoksi työterveyshuollossa käyneiden määrä lisääntyi huomattavasti vuonna 2007. Peräti yli 90 prosenttia vuoden lopun henkilömäärästä käytti sairauden vuoksi työterveyshuollon palveluja.

Lisäksi työnantaja kustansi terveystarkastuksen ns. ikäryhmätarkastukseen oikeutetuille ja ns. työyhteisötarkastuksina muutaman yksikön henkilöstölle. Näihin tarkastuksiin osallistui yhteensä 108 henkilöä.

Taulukko 31. Työterveyshoidon käyttö ja kustannukset

	2003	2004	2005	2006	2007
Sair. vuoksi työterveyshuollossa käyneiden %-osuus vuoden lopun henkilömäärästä	91,2	53,5	81,1	63,9	93,1
Ikä- ja työyhteisötarkastuksissa käyneiden lkm.			40	95	108
Kustannukset					
€ / kävijä (kaikki)	491	945	543	576	452
€ / htv	465	525	511	488	568

Kävijää kohden laskettuna työterveyshuollon kustannukset alenivat runsaat sata euroa vuodesta 2006 vuoteen 2007 ja henkilötyövuotta kohden laskettuna nousivat vajaat sata euroa.

Taulukko 32. Työterveyspalvelun kustannukset (€ / htv)

	2003	2004	2005	2006	2007
Ennalta ehkäisevä työterveyshoito					
Opetushallitus			64	113	178
Valtio	140	162	161		
Sairaudenhoito					
Opetushallitus			446	375	390
Valtio	260	268	304		

Opetushallituksessa on ruvettu panostamaan yhä enemmän ennalta ehkäisevään terveyden hoitoon. Kuitenkin sairaudenhoitoon kustannuksetkin ovat henkilötyövuotta kohden laskettuna vielä verraten korkeat.

5 PALKKAUS

Vuosina 2003 – 2006 työvoimakustannukset henkilötyökuukautta kohden olivat Opetushallituksessa hivenen alle 4 000 euroa. Vuonna 2007 ne olivat yli 230 euroa korkeammat.

Keskimääräinen kuukausipalkka oli vuosien 2003 – 2005 lopussa noin 3 000 euroa. Vuoden 2006 lopussa kuukausipalkka oli noin 130 euroa korkeampi ja vuoden 2007 lopussa jo noin 3 300 euroa.

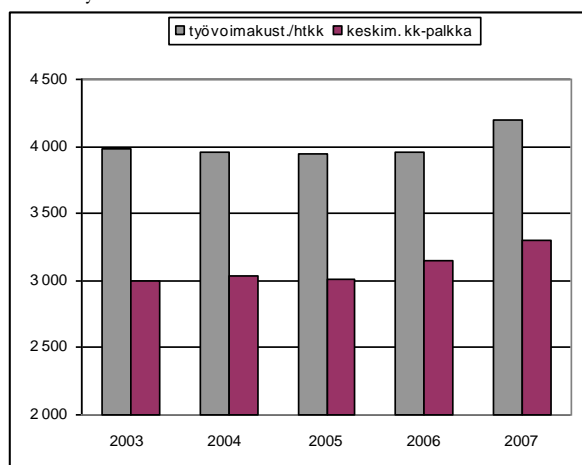
Keskiarvopalkkaa nostivat kumpanakin vuonna palkkausjärjestelmän seuraavien vaiheiden lankeaminen maksuun sekä yleiskorotukset 1.6.2006 ja 1.10.2007 lukien. Lisäksi vuonna 2007 palkkoja korotettiin kohdennetusti palkkakilpailukykyä parantavalla yhden prosentin kohdennetulla erällä.

Vuonna 2006 keskiarvopalkkoja nosti myös johtotason palkkojen lisääntyminen. Organisaatiouudistuksen johdosta nimitettiin virastoon huhtikuun alusta väliaikaiset johtajat ja syyskuun alusta uudet johtajat. Kuitenkin entinenkin ylin johto jatkoi virastossa asiantuntijoina.

Vuonna 2007 organisaatiouudistus jatkui asiantuntijajyksikkötasolla. Päällikön tehtävät muutettiin määräaikaisiksi. Suurin osa päälliköistä jatkoi tehtävissään. Muutama siirtyi asiantuntijatehtäviin.

Vaikka keskimääräinen kuukausipalkka nousi jo vuonna 2006 huomattavasti, keskimääräiset kokonaistyövoimakustannukset henkilötyökuukautta kohden pysyivät vielä suunnilleen edellisvuosien tasolla, sillä kaikki välilliset työvoimakustannukset laskivat varsinkin sosiaaliturvan kustannukset ja muut välilliset työvoimakustannukset (koulutus, terveyden- ja sairaudenhoito, virkistys ja työkuunto, yms.).

Kuva 8. Työvoimakustannukset ja palkka keskimäärin henkilötyökuukautta kohden vuosina 2003 - 2007



6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Opetushallituksen liikevaihto muodostuu maksullisen palvelutoiminnan tuloista.

Henkilötyövuotta kohden laskettuna liikevaihto kasvoi vuodesta 2006 yli 2 000 euroa. Se oli laskenut lähes saman verran vuodesta 2005 vuoteen 2006.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat vuonna 2007 yli 59 000 euroa. Nousua edellisvuoteen oli yli 3 000 euroa. Valtiolla toimintamenot henkilötyövuotta kohden ovat olleet yleensä reilusti yli 60 000 euroa, vuonna 2005 melkein 66 300 euroa.

Taulukko 33. Taloudelliset tunnusluvut

	2003	2004	2005	2006	2007
Liikevaihto/htv					
Oph	20 653	19 920	20 529	18 543	20 606
Valtio	60 056	54 489	64 548		
Toimintamenot/htv					
Oph	49 859	50 153	56 578	55 901	59 023
Valtio	65 192	62 593	66 295		
Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)					
Oph	43,2	42,0	43,4	39,0	40,9
Valtio	79,0	71,0	80,4		
Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)					
Oph	104,4	105,6	119,5	117,6	117,3
Valtio	140,0	134,0	136,0		
Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)					
Oph	47 780	47 473	47 328	47 528	50 337
Valtio	40 942	42 370	44 771		

Henkilötyövuosi maksoi Opetushallituksessa vuonna 2007 yli 50 300 euroa. Koko valtiolla henkilötyövuoden hinta oli vuonna 2005 vajaat 44 800 euroa.

TUNNUSLUKUKOOSTE		2003	2004	2005	2006	2007
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	353	355	354	352	334
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	340	342	348	345	333
Henkilöstöryhmäjakauma						
johto	%	2,0	2,0	2,0	1,4	1,5
esimiehet	%	5,7	5,9	5,9	5,7	6,6
asiantuntijat	%	60,7	63,1	61,3	64,8	66,5
ammattihenkilöstö	%	31,6	29,0	30,8	28,1	25,4
Sukupuolijakauma						
miehet	%	27,4	26,2	27,1	25,6	25,4
naiset	%	72,6	73,8	72,9	74,4	74,6
Määräaikaiset (ei taustavirkkaa Oph:ssa)	%	28,9	17,7	21,2	21,6	18,3
asiantuntijoista määräaikaisia	%	33,8	22,3	24,9	24,1	19,4
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	47,4	47,8	48,1	48,9	49,4
45-vuotiaiden ja yli osuus henkilöstöstä	%	63,9	65,6	63,0	67,8	70,4
Koulutustasoindeksi	(1-8)	5,9	5,9	5,9	6,0	6,1
Tehty vuosityöaika						
Tehty vuosityöaika	pv/htv	191,8	196,6	199,1	201,1	193,3
Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta	%	76,4	77,1	78,4	80,1	77,3
Työvoimakustannukset yhteensä						
Työvoimakustannukset yhteensä	tuhatta €	16 245	16 236	16 470	16 397	16 782
Palkkasumma	tuhatta €	12 233	12 460	12 580	13 033	13 200
Välilliset palkat	tuhatta €	3 394	3 338	3 243	3 114	3 619
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 464	3 066	3 292	2 945	3 153
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	548	709	599	419	429
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)		3,2			3,1
Sairauspoissaolot						
Sairauspoissaolot	tap./htv	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3
	työpv/htv	12,8	8,9	10,4	9,0	11,0
Vaihtuvuus						
Poistuma yhteensä *)	%	24,9	12,5	11,3	8,8	13,6
Luonnollinen poistuma *)	%	7,1	4,8	4,2	2,8	5,7
Muu poistuma *)	%	17,8	7,6	7,0	5,9	8,0
Rekrytoinnit / vakinaisiksi	henkilöä	132 / 16	159 / 43	107/13	82/4	114/19
Henkilöstön keskim. palvelusaika	vuotta	11,5	11,9	13,1	13,0	13,6
Virkistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	40	45	119	84	142
Henkilöstökoulutus						
työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	8,8	10,6	4,8	4,4	3,5
koulutuskustannukset (sis. palkat)	€/htv	2 285	2 885	1 679	1 141	821
Työterveydenhoito						
Kävijöitä, prosenttia henkilöstöstä	%	91,2	53,5	81,1	63,9	93,1
Kustannukset (brutto, sis. terveystark.)	€/htv	465	525	511	488	568
	€/kävijä	491	945	543	576	452
Henkilötyövuoden hinta	€	47 780	47 473	47 328	47 528	50 337
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	2 998	3 036	3 012	3 148	3 299

*) = kaikki poistuneet prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä, vuodesta 2004

lukien on laskettu vain ne poistuneet, jotka ovat olleet Oph:ssa edellisen vuoden lopussa