

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

Uusi palkkausjärjestelmä, tuottavuusohjelma ja Opetushallituksen strategian valmistelu

olivat asioita, jotka saivat konkreettista sisältöä vuoden 2005 aikana ja jotka tulevat vaikuttamaan monien vuosien ajan Opetushallituksen henkilöstöön ja tulevaisuuteemme. Uutta palkkausjärjestelmää koskeva sopimus saatiin voimaan monivaiheisten valmistelujen ja neuvottelujen jälkeen. Harjoitus on ollut vaativa sekä viraston johdolle että henkilöstöjärjestöille. Sopimuksella on sidottu palkkausten kehitys seuraavien neljän vuoden ajaksi. Käyttöönoton jälkeen keskitytään järjestelmän soveltamiseen sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Väestön ikääntyminen ja työvoiman saatavuuden varmistaminen ovat valtion tuottavuusohjelman lähtökohtia. Ohjelman tarkoituksena on, että tuottavuutta kohottamalla voidaan valtion virastojen ja laitosten henkilöstöä vähentää osuudella, mikä vastaa puolta eläkkeelle siirtyvien lukumäärästä. Aivan lähivuosina Opetushallituksesta eläkkeelle siirtyvien lukumäärä ei ole kovin suuri, mutta se tulee kohoamaan vuosina 2010 ja 2012 – 2017. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on ollut virastossa 64,5 vuotta. Opetushallituksessa niin kuin muuallakin tuottavuusohjelman toteuttaminen tulee olemaan haastava yhtälö. On välttämätöntä, että tarkastelussa on viraston henkilöstön vaihtuvuus kokonaisuutena ja että henkilöstön tehtäviä kehitetään ja muutetaan ydintehtävimmme mukaisesti.

Viraston henkilöstön keski-ikä on nyt 48,1 vuotta, siis varsin korkea. Se on kuitenkin viiden kuluneen vuoden aikana kohonnut vain 1,2 vuotta. Yli 45-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä on vähentynyt. Virastoon tullut uusi henkilöstö on ollut varsin nuorta, mikä on myönteistä nuorempien ikäpolvien kokemusmaailman ja osaamisen hyödyntämiseksi työssämme. Ikäjohtamisessa tärkeitä on varttuneempien asiaintuntijoiden tiedon ja taitojen siirtäminen nuoremmille kollegoillemme.

Viraston strategian kehittämisessä on päästy konkreettiseen vaiheeseen, missä suunnitellaan ydintehtäviin kuuluvia toimenpidekokonaisuuksia ja hankkeita. Viraston ja sen henkilöstön kannalta olennaista on, että uusien tehtävien ja hankkeiden vastapainoksi aikaisemmin hoidettuja tehtäviä voidaan vastaavasti vähentää. Vieläkin näyttää siltä, että säännöllisen työajan ylitykset eivät ole vähentyneet. Henkilöstön jaksaminen ja työhyvinvointi edellyttävät, että esimiehet keskittyvät nykyistä enemmän henkilöstön ja työn johtamiseen.

Tavoitteellisella henkilöstöpolitiikalla on suuria haasteita, joista selvittää viraston henkilöstön, esimiesten ja johdon yhteistyöllä. Vain tunnistamalla realiteetit ja varautumalla hyvissä ajoin edessä oleviin muutoksiin ja meiltä odotettuihin toimenpiteisiin voimme kestävästi rakentaa maamme opetustoimen tulevaisuutta ja viraston työtä sen hyväksi.

Kari Pitkänen
hallintojohtaja

TIIVISTELMÄ

1.1 ja 1.2 Henkilöstömäärä ja -rakenne

- henkilöstön kokonaismäärä pysynyt ennallaan
- henkilötyövuosien määrä kasvanut yli viisi henkilötyövuotta, ensisijaisesti toimintamomentilta palkattujen
- miesten osuus henkilöstöstä hiukan lisääntynyt
- määräaikaisten osuus kasvanut
- henkilöstön keski-ikä noussut viidessä vuodessa 1,2 vuotta, on nyt 48,1 vuotta
- 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstä vähentynyt
- tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus vähentynyt, muun korkeakoulututkinnon suorittaneiden lisääntynyt

1.3 Työaika

- tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta lisääntynyt
- henkilöstökoulutukseen käytetty osuus vuosityöajasta vähentynyt yli kaksi prosenttiyksikköä
- sairauspoissaolojen osuus lisääntynyt puoli prosenttiyksikköä
- säännöllisen työajan ylitykset eivät oleellisesti vähentyneet

1.4 Työvoimakustannukset

- sosiaaliturvamaksujen osuus työvoimakustannuksista kasvanut
- välillisten palkkojen osuus pienentynyt, lähinnä henkilöstökoulutuksen vähenemisen seurauksena
- myös muiden välillisten työvoimakustannusten osuus pieni

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

- sairauspoissaolot lisääntyivät, etenkin sairaustyöpäivien määrä kasvoi
- tapaturmapoissaolot hiukan vähenivät

3.3 Vaihtuvuus

- uuden työnantajan palvelukseen kokonaan lähteneiden määrä väheni, mutta virkavapaalle lähteneiden vähän nousi
- eläkkeelle siirtyä edellisvuotta enemmän
- kokonaispoistuma pieni runsaan prosenttiyksikön
- rekrytointien määrä laski, vakinaisiksi rekrytoitujen peräti 30 henkilöä (mihin vaikuttaa vuoden 2004 vakinaistamiset)
- keskimääräinen palvelusaika nousi yli prosenttiyksikön
- keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli peräti 64,5 vuotta
- nykyhenkilöstöstä 65-vuotta täyttävien (laskennallinen eläkkeellesiirtymisikä) määrä on melko suuri vuosina 2010 ja 2012-2017

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

- henkilöstön liikunnan tukemiseen panostettiin aikaisempaa enemmän ottamalla käyttöön liikuntasetelit
- henkilöstökoulutus väheni, johtamisvalmennuksen ja atk-koulutuksen projektit loppuivat
- työterveyspalveluja käyttäneiden määrä kasvoi, mutta työterveydenhoidon kustannukset sekä kävijää että henkilötyövuotta kohden laskivat

5 PALKKAUS

- otettiin käyttöön tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkkausjärjestelmä
- korkeimpiin vaativuusryhmiin arvioitujen tehtävien hoitajista suurin osa oli miehiä
- myös kahdelle ylimmälle suoriutumistasolle yltäneet olivat miehiä
- ikä ja tehtävän vaativuus korreloivat siten, että vaativimpiin ryhmiin kuuluvien tehtävien hoitajat eivät ole kovin nuoria
- henkilön iällä ja suoriutumistasolla sen sijaan on vaikea havaita merkittävää yhteyttä
- vaativampia tehtäviä hoitavien tehtävistä suoriutuminen on arvioitu keskimäärin jonkin verran paremmaksi kuin vähemmän vaativia tehtäviä hoitavien

6 TALOUDELLISET JA MUUT TOIMINNAN TUNNUSLUVUT

- liikevaihto henkilötyövuotta kohden kasvoi
- toimintamenot henkilötyövuotta kohden yli 6 000 euroa suuremmat kuin vuonna 2004
- työvoimakustannukset pienentyivät toimintamenoihin verrattuina
- henkilötyövuoden hinta nousi vain noin 140 euroa

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

2001- 2005	+ 19,2	+ 6,7	- 5,2	- 10,9	+ 14,0	+ 4,2
---------------	--------	-------	-------	--------	--------	-------

1.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstötilinpäätös käsittää Opetushallitus-konsernin henkilöstön. Tilivirastoon kuuluvien oppilaitosten henkilöstöistä laaditaan erillinen tilinpäätös.

Tarkastelussa ei myöskään ole mukana Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajia, joita vuoden 2005 lopussa oli 26.

Opetushallituksen henkilöstön kokonaismäärä on neljän viimeisen vuoden ajan pysynyt suunnilleen ennallaan, kun tarkasteluajankohtana on vuoden viimeinen päivä.

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

	Henkilöstön lkm. 31.12.	Muutos %	Harjoittelijoiden lkm./v
2001	343	+ 3,3	31
2002	354	+ 3,2	39
2003	353	- 0,3	25
2004	355	+ 0,6	37
2005	354	- 0,3	37
2001 - 2005	+ 11	+ 3,2	

Henkilötyövuosien määrä sen sijaan oli 6,5 henkilötyövuotta suurempi vuonna 2005 kuin neljä vuotta aikaisemmin. Suurin lisäys, 5,4 henkilötyövuotta, on vuodesta 2004 vuoteen 2005.

Henkilötyövuosissa mitattuna eniten on lisääntynyt toimintamomentilta palkattu henkilöstö. Muilta momenteilta palkatun henkilöstön määrä sen sijaan on vähentynyt.

Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamomentilta ja muilta momenteilta palkatut) sekä henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2001	286,4	+ 1,0	47,7	+ 24,5	334,1	+ 3,8
2002	297,2	+ 3,8	44,5	- 6,7	341,6	+ 2,2
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

Oman henkilöstön lisäksi Opetushallitus tarjoaa vuosittain harjoittelupaikan monille yliopisto-opiskelijoille, joilla hallinnon harjoittelu kuuluu tutkintoon. Virastossa käy myös useita peruskoululaisia tutustumassa työelämään viikon tai kahden pituisilla harjoittelujaksoilla.

1.2 Henkilöstörakenne

1.2.1 Henkilöstöryhmäjakauma

Opetushallituksen henkilöstöä tarkastellaan ryhminä:

Johto = ylin johto (pääjohtaja, ylijohajat, hallintojohtaja, suunnittelijohtaja)

Esimiehet = asiantuntijajyksiköiden, alajyksiköiden ja niihin rinnastettavien päälliköt

Asiantuntijat = henkilöt, joiden palkka on vanhan palkkausjärjestelmän palkkaluokan A20 tasoa tai sitä suurempi ja jotka eivät kuulu kahteen edelliseen ryhmään

Muu henkilöstö = henkilöt, jotka eivät kuulu edellä mainittuihin ryhmiin

Taulukko 3. Henkilöstöryhmäjakauma (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2001	2002	2003	2004	2005
Johto	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Esimiehet	5,8	5,1	5,7	5,9	5,9
Asiantuntijat	58,3	59,9	60,7	63,1	61,3
Muu henk.	33,8	33,1	31,6	29,0	30,8

Opetushallituksessa johdon osuus henkilöstöstä on huomattavan pieni. Koko valtion henkilöstöstä johtoon kuului 5,4 prosenttia henkilöstöstä vuoden 2004 lopussa. Myös muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden osuus henkilöstöstä on koko valtiolla suurempi kuin Opetushallituksessa. Vuoden 2004 lopussa muita esimiehiä oli koko valtiolla 6,4 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku Opetushallituksessa vuosien 2004 ja 2005 lopussa oli 5,9 prosenttia.

1.2.2 Sukupuolijakauma

Naisten osuus Opetushallituksen henkilöstöstä oli vuoden 2005 lopussa melkein 73 prosenttia.

Miesten osuus oli kuitenkin kasvanut edellisvuodesta vajaan prosenttiyksikön. Viraston johdossa sukupuolten välinen tasearvo on toteutunut hyvin. Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuoden 2004 lopussa 35,7 prosenttia. Vuodesta 2003 se oli kasvanut 2,6 prosenttiyksikköä. Muista esimiehistä Opetushallituksessa on naisia enemmän kuin miehiä. Viidessä vuodessa naisten osuus muista kuin johtoon kuuluvista esimiehistä on lisääntynyt 22,4 prosenttiyksikköä.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2001	2002	2003	2004	2005
Johto					
miehiä	85,7	85,7	71,4	71,4	57,1
naisia	14,3	14,3	28,6	28,6	42,9
Esimiehet					
miehiä	70,0	61,1	55,0	47,6	47,6
naisia	30,0	38,9	45,0	52,4	52,4
Asiantuntijat					
miehiä	30,5	29,2	31,0	28,6	31,3
naisia	69,5	70,8	69,0	71,4	68,7
Muu henk.					
miehiä	12,1	12,0	12,6	13,6	12,8
naisia	87,9	88,0	87,4	86,4	87,2
Yhteensä					
miehiä	27,7	26,3	27,4	26,2	27,1
naisia	72,3	73,7	72,6	73,8	72,9

Koko valtiolla naisten osuus muista esimiehistä oli vuoden 2004 lopussa keskimäärin 39,2 prosenttia. Muiden kuin johtoon kuuluvien esimiesten ryhmässä naisten osuuden kasvu koko valtiolla on ollut hitaampaa kuin Opetushallituksessa, sillä vuonna 2001 se oli jo 34,3 prosenttia eli yli neljä prosenttiyksikköä korkeampi kuin Opetushallituksessa silloin.

1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisia palvelussuhteita tarkasteltaessa käsitellään henkilöitä, joilla ei ole taustavirkaa Opetushallituksessa.

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
2001	30,9	35,0	19,4
2002	33,3	35,2	19,4
2003	28,9	33,8	21,3

2004	17,7	22,3	19,9
2005	21,2	24,9	

Määräaikaisten henkilöiden osuus on Opetushallituksessa jonkin verran lisääntynyt vuodesta 2004, jolloin vakinaistettiin useita määräaikaisia, sellaisia, joiden tehtävät olivat muuttuneet pysyväisluonteisiksi. Vuonna 2004 määräaikaisten osuus väheni koko valtiolla, sillä valtiovarainministeriö muistutti, että kaikkien sellaisten palvelussuhteiden tulee olla toistaiseksi voimassa olevia, joiden määräaikaaisuudelle ei ole virkamieslain mukaista perustetta. Vakinaistamistoimenpiteistä tuli myös raportoida valtiovarainministeriölle.

Asiantuntijoiden ryhmässä määräaikaisten osuus kasvoi 2,6 prosenttiyksikköä vuodesta 2004.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna vuoden 2005 lopussa Opetushallituksessa työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa suhteellisesti enemmän naisia kuin miehiä. Naisista määräaikaisia oli 22,5 prosenttia ja miehistä vain 17,7 prosenttia.

1.2.4 Ikäjakauma

Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä on noussut nopeammin kuin valtiolla keskimäärin. Vuoden 2005 lopussa henkilöstön keski-ikä oli jo yli 48 vuotta. Sen sijaan 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien prosenttiosuus henkilöstöstä oli pienentynyt yli 2,5 prosenttiyksikköä.

Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä

	2001	2002	2003	2004	2005
Oph	46,9	47,2	47,4	47,8	48,1
Valtio	44,1	44,1	44,2	44,5	

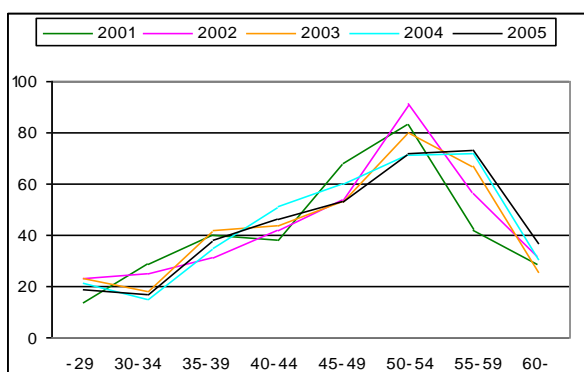
Taulukko 7. 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

	2001	2002	2003	2004	2005
Oph	64,7	62,7	63,9	65,6	63,0
Valtio	50,5	51,1	51,4	52,0	

Opetushallituksen ja koko valtion henkilöstön ikää verrattaessa tulee ottaa huomioon, että joillakin aloilla on keksimääräistä alhaisempi eläkeikä. Esimerkiksi Puolustusvoimilla, joka on

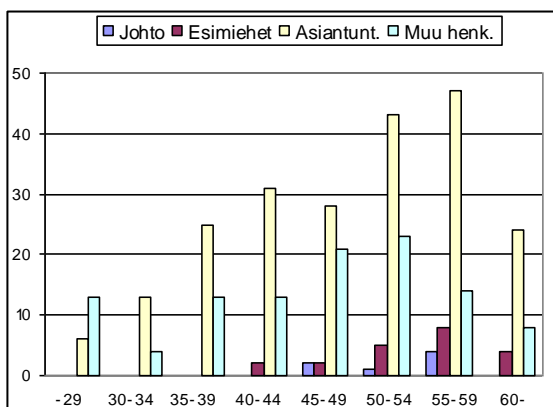
suuri työnantaja, monissa tehtävissä toimivat pääsevät huomattavan varhain eläkkeelle.

Kaavio 1. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2001 - 2005



Kaaviosta 1. näkyy, että henkilöstön ikäjakaumaa kuvaava käyrä on viime vuosina painottunut yhä enemmän oikealle eli vanhempien ikäryhmien suuntaan. Suurimmat ikäryhmät vuosien 2004 ja 2005 lopussa olivat 50-54 ja 55-59 -vuotiaat melko tasasuuruina. Vuoden 2005 lopussa 55-59 -vuotiaiden ryhmä oli hiukan suurempi, ensimmäistä kertaa kymmenen vuoden tarkastelukautena kaikkein suurin.

Kaavio 2. Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin v. 2005



Johdon, esimiesten ja asiantuntijoiden ryhmissä suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat. Merkille pantavaa on, että 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien asiantuntijoiden ryhmä on huomattavan suuri. Mutta toisaalta lähes 40 prosenttia asiantuntijoista on 35-49 -vuotiaita. Ryhmä Muu henkilöstö on jakautunut verraten tasaisesti eri ikäryhmiin. Tässä henkilöstöryhmässä suurimmat ikäryhmät ovat 50-54 ja 45-49 -vuotiaat.

1.2.5 Koulutustaso

Henkilöstön koulutustasoa tarkastellaan jaotellulla *perusasteen* (kansakoulu, peruskoulu, keskkoulu), *keskiasteen* (toisen asteen tutkinto), *korkeakouluasteen* (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto) tai *tutkijakoulutuksen* (lisenssiaatti tai tohtori) suorittaneet.

Koulutustasoindeksin pisteet lasketaan koulutustasoittain seuraavasti:
perusaste 1-2 pistettä
keskiaste 3,5-5 pistettä
korkeakouluaste 6-7 pistettä
tutkijakoulutus 8 pistettä.

Taulukko 8. Koulutustasojakauma (% henkilöstöstä)

	2001	2002	2003	2004	2005
Perusaste	5,0	4,8	4,8	4,2	4,8
Keskiaste	30,6	29,7	28,2	28,7	27,4
Korkeakouluaste	55,7	57,6	58,7	57,7	59,0
Tutkijakoulutus	8,7	7,9	8,3	9,3	8,8

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä on lisääntynyt vajaan prosenttiyksikön vuodesta 2004 vuoteen 2005. Vastaavasti perus- ja keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on vähentynyt 0,7 prosenttiyksikköä. Muutos on tapahtunut niin, että perusasteen suorittaneiden osuus on kasvanut ja tutkijakoulutuksen suorittaneiden pienentynyt. Tästä johtuen koko henkilöstön koulutustasoindeksi on pysynyt muuttumattomana.

Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2001	2002	2003	2004	2005
Johto	7,3	7,3	7,3	7,3	7,1
Esimiehet	6,8	6,7	6,9	6,8	6,8
Asiantuntijat	6,8	6,8	6,8	6,7	6,8
Muu henkilöstö	3,8	3,9	3,9	3,9	3,9
Koko henkilöstö	5,8	5,8	5,9	5,9	5,9

Asiantuntijoiden ryhmässä korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuuden lisääntyminen näkyy koulutustasoindeksin nousuna. Johdon koulutustasoindeksi reagoi muutoksiin herkästi ryhmän pienuudesta johtuen.

Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa vuoden 2005 lopussa melkein 68 prosenttia, kun vastaava luku koko valtion henkilöstöstä vuoden 2004 lopussa oli vain 49 prosenttia. Vuoden 2004 lopussa koko valtion henkilöstön koulutustasoindeksi oli 5,3.

1.3 Työaika

1.3.1 Työajan käyttö

Säännöllinen vuosityöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötövuosien määrällä.

	% säännöllisestä vuosityöajasta					Työpv. 2005
	2001	2002	2003	2004	2005	
Vuosiloma, lomarahavapaa	14,5	14,5	13,8	14,2	14,5	12 860
Äitiys- ja vanhempainvapaa	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	365
Lapsen sair. joht. poissaolo	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	165
Sairaus	3,2	3,1	5,1	3,5	4,1	3 602
Tapaturmat	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	68
Kuntoutus	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	144
Palkallinen virkamiesvaihto	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	127
Opintovapaa, palkallinen	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	78
Henkilöstökoulutus	1,2	1,7	3,6	4,1	1,9	1 662
Ammattiyhdistyskoulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15
Ei tehty vuosityöaika	19,7	20,3	23,6	22,9	21,6	19 102
Tehty vuosityöaika	80,3	79,7	76,4	77,1	78,4	69 290
Säännöllinen vuosityöaika						88 392

Tärkein huomio edellä olevasta taulukosta on, että tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli vuonna 2005 1,3 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2004. Tähän vaikutti henkilöstökoulutukseen käytetyn ajan väheneminen 2,2 prosenttiyksikköä. Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin sen sijaan kului enemmän vuosityöaika kuin vuonna 2004. Myös sairauspoissaolot lisääntyivät.

Taulukko 11. Työajan käyttö valtiolla
(% säännöllisestä vuosityöajasta)

	2001	2002	2003	2004
Tehty vuosityöaika	80,2	80,5	79,6	79,9
Henkilöstökoulutus	2,1	2,2	2,0	2,0
Vuosiloma, lomarahavap.	12,7	13,5	13,2	12,9
Sairaus	3,3	3,4	3,6	3,4
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	0,1

Koko valtiolla tehty vuosityöaika on yleensä ollut suurempi kuin Opetushallituksessa. Ennen muuta tähän on vaikuttanut vuosilomiin käytetty aika. Henkilöstön ikääntyessä ja palvelusaikojen pidentyessä oikeudet pitkiin lomiin lisääntyvät. Opetushallituksessa valtaosalla henkilöstöstä on täysi loma-oikeus. Vuosina 2003 ja 2004 Opetushallituksessa on henkilöstökoulutukseen käytetty enemmän työaika kuin valtiolla keskimäärin. Se on vähentänyt tehdyn työajan osuutta koko valtioon verrattuna.

1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset

Edellisessä kohdassa laskettu ns. tehty vuosityöaika ei vuonna 2005:kään riittänyt Opetushallituksen tehtävien hoitamiseen. Tasoitusjaksojen päättyessä (maalis-, kesä-, syys- ja joulukuun lopussa) työaikasaldoista leikkautui pois noin 8 300 tuntia (vuonna 2004 arviolta 10 000 tuntia). Työpäiviksi muutettuna se on yli 1 100 työpäivää eli noin 4½ henkilötövuotta. Tosin jonkin verran vuoden lopussa leikkautuneista työtunneista siirrettiin ns. työaikapankkiin pidettäväksi myöhemmin vapaana.

Taulukko 12. Työaikasaldot vv. 2004 ja 2005 lopussa ja vuoden 2005 saldojakauma sukupuolen mukaan

Työaikasaldo tuntia	%:lla henkilöistä		2005	
	2004	2005	naisia %	miehiä %
- 0	13,8	13,8	8,6	5,2
1 - 10	23,3	20,7	15,0	5,8
11 - 20	12,1	13,8	9,8	4,0
21 - 30	8,7	9,5	8,1	1,4
31 - 40	9,3	11,5	9,8	1,7
41 - 50	9,6	10,4	5,8	4,6
51 - 60	9,3	8,1	6,1	2,0
61 - 70	3,7	4,9	4,3	0,6
71 - 80	2,8	2,0	1,4	0,6
81 - 90	3,4	2,9	2,6	0,3
91 - 100	1,7	1,2	0,9	0,3
101 - 110	1,1	0,3	0,3	0,0
111 - 120	0,8	0,3	0,3	0,0
121 - 130	0,3	0,3	0,3	0,0
131 - 140	0,3	0,3	0,3	0,0

Vuoden 2004 jälkeen tavoitteeksi nostettu säännöllisen työajan riittäminen tehtävien hoitamiseen ei ole tuottanut tulosta. Vuoden 2005 lopussa liukuvan työajan 40 tunnin plus-

saldoraja ylittyi suunnilleen yhtä monella prosentilla henkilöstöstä kuin edellisenäkin vuonna.

Sukupuolen mukaan säännöllisen työajan ylityksiä oli miehillä ja naisilla suhteessa yhtä monella kuin virastossa on miehiä ja naisia. Mutta suurimmat plus-saldot, sadan tunnin ylitykset olivat naisilla. Vuoden viimeisen tasoitusjakson päättyessä naisilla olikin suhteellisesti enemmän säännöllisen työajan ylittäviä tunteja kuin miehillä.

1.3.3 Työaikapankki

Opetushallituksessa on vuodesta 1996 ollut käytössä työaikapankkijärjestelmä, mikä tarkoittaa että henkilö voi tehdä sopimuksen säännöllisen työajan ylittävien tuntien siirtämisestä työaikapankkiin ja pitää ne myöhemmin vapaana. Tällaisia sopimuksia on ollut käytössä 10 - 15 prosentilla henkilöstöstä.

Vuoden vaihteessa siirryttiin käytäntöön, jossa erillisen sopimuksen tehneiden säännöllisen työajan ylittävät tunnit siirretään automaattisesti työaikapankkiin tasoitusjakson päättyessä.

1.3.4 Etätyö

Opetushallituksessa on elokuusta 2003 lähtien ollut käytössä etätyömahdollisuus. Etätyösopimuksen voi tehdä puolesta vuodesta kahteen vuoteen kerrallaan.

Sekä vuoden 2004 että 2005 lopussa virastossa oli voimassa 10 etätyösopimusta. Lisäksi on mahdollisuus tehdä satunnainen etätyösopimus lyhyeksi aikaa, vaikka yhdeksi päiväksi.

Kokonaistyövoimakustannusten kasvu vuonna 2005 vuoteen 2004 verrattuna on luonnollinen seuraus henkilötyövuosimäärän kasvusta.

Työvoimakustannusten jakautumista tarkasteltaessa voidaan todeta, että sosiaaliturvan osuus työvoimakustannuksista on kasvanut 1,6 prosenttiyksikköä. Kasvua on ovat aiheuttaneet paitsi työnantajan sosiaaliturvamaksujen ja eläkemaksujen kasvu myös se, että sairausvakuutuksen palautukset olivat Opetushallitukselle vuonna 2005 huomattavasti edellisvuotta pienemmät.

Sosiaaliturvan kustannukset nousivat Opetushallituksessa vuonna 2005 taas korkeammalle kuin valtiolla yleensä. Yksittäisessä virastossa vuosivaihtelua aiheuttaa eniten sairausvakuutuksen palautuksen määrän vuosittainen vaihtelu.

Välillisten palkkojen osuus työvoimakustannuksista pieni henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan vähenemisen seurauksena. Koulutusajan palkkojen alenema oli yli 800 euroa henkilötyövuotta kohden.

Mutta välillisten palkkojen osuus työvoimakustannuksista on Opetushallituksessa edelleen huomattavan korkea verrattuna koko valtioon. Siihen vaikuttaa henkilöstön ikä. Korkeamman iän mahdollistama pidempi työssäoloaika vaikuttaa vuosiloman pituuteen ja sitä kautta loma-ajan palkkoihin ja lomaraahan.

Henkilöstökoulutuksen väheneminen vaikutti alentavasti myös muihin välillisiin työvoimakustannuksiin, kun välittömiin koulutuskustannuksiin (mm. osallistumismaksut) kului edellisvuotista vähemmän.

Silti muiden välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista on Opetushallituksessa edelleen suurempi kuin koko valtiolla.

Tarkempi työvoimakustannusten erittely on seuraavilla sivuilla taulukoissa 14 ja 15.

1.4 Työvoimakustannukset

Taulukko 13. Työvoimakustannusvertailu ja erotus 2004-2005 (Oph)

	2001	2002	2003	2004	2005	Erotus 2004- 2005
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -muutos edellisestä vuodesta						
Oph	6,4	6,4	5,6	- 0,1	2,1	2,2
Valtio	5,6	7,3	4,7	6,4		
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	68,1	69,8	85,0	78,0	77,5	- 0,5
Valtio	61,9	61,4	60,7	56,9		
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -osuus palkkasummasta						
Oph	127,7	128,2	132,8	130,3	131,7	1,4
Valtio	124,6	128,2	128,2	128,5		
Tehdym työajan palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	59,5	58,9	54,4	56,2	56,4	0,2
Valtio	61,9	61,4	62,7	63,2		
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	40,5	41,1	45,6	43,8	43,6	- 0,2
Valtio	39,1	38,6	37,4	37,0		
Välillisten palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	18,8	19,1	20,9	20,6	19,6	- 1,0
Valtio	16,5	16,8	16,3	15,8		
Sosiaaliturvakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	19,3	19,6	21,3	18,9	20,5	1,6
Valtio	19,0	19,4	19,0	19,1		
Muiden välillisten työvoimakust.						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	2,5	2,5	3,4	4,4	3,6	- 0,8
Valtio	3,4	2,7	2,6	2,4		

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

Taulukko 14. Työvoimakustannukset euroina, euroina/henkilötyövuosi sekä prosentteina tehdyn työajan palkoista

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
I. Palkkasumma	12 580 051	33 872	35 063	35 980	36 434	36 150	131,7	132,4	138,4	136,59	134,7
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 337 287	25 729	26 481	25 997	26 673	26 831	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 242 764	8 143	8 583	9 983	9 761	9 318	31,7	32,4	38,4	36,6	34,7
1. lomarahat	524 145	1 466	1 456	1 493	1 422	1 506	5,7	5,5	5,7	5,3	5,6
2. vuosiloma-ajan palkat	1 830 250	4 925	5 081	4 971	5 166	5 259	19,1	19,2	19,1	19,4	19,6
3. lapsen syntymä ja hoito	75 430	191	193	198	177	217	0,7	0,7	0,8	0,7	0,8
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	542 813	1 119	1 190	1 952	1 408	1 560	4,3	4,5	7,5	5,3	5,8
5. muut palkalliset vapaat	2 135	5	6	8	7	6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	267 991	437	656	1 361	1 581	770	1,7	2,5	5,2	5,9	2,9
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 391 235	8 328	8 796	10 188	8 966	9 745	32,4	33,2	39,2	33,6	36,3
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	893 182	2 403	2 483	2 557	2 456	2 567	9,3	9,4	9,8	9,2	9,6
8. eläkemaksut	2 458 347	6 124	6 197	7 960	6 731	7 064	23,8	23,4	30,6	25,2	26,3
9. ryhmähenkivakuutus	39 706	118	115	148	184	114	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 99 633	- 317	- 293	- 477	-405	-286	-1,2	- 1,1	- 1,8	-1,5	-1,1
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	598 529	1 060	1 105	1 611	2 073	1 720	4,1	4,2	6,2	7,8	6,4
11. koulutus	347 652	418	473	1 010	1 377	999	1,6	1,8	3,9	5,2	3,7
12. terveyden- ja sairaudenhoito	177 679	453	473	465	525	511	1,8	1,8	1,8	2,0	1,9
13. virkistys ja työkunto	41 261	7	18	40	45	119	0,0	0,1	0,2	0,2	0,4
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	31 937	183	142	97	125	92	0,7	0,5	0,4	0,5	0,3
III. Välilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	7 232 528	17 532	18 484	21 783	20 800	20 783	68,1	69,8	83,8	78,0	77,5
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 569 815	43 261	44 964	47 780	47 473	47 614	168,1	169,8	183,8	178,0	177,5

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

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

Taulukko 15. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€ 2005	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
		2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
I. Palkkasumma	12 580 051	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	78,3	78,0	75,3	76,7	75,9
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 337 287	76,0	75,5	72,3	73,2	74,2	59,5	58,9	54,4	56,2	56,4
A. Väilliset palkat (A1+...+A6)	3 242 764	24,0	24,5	27,7	26,8	25,8	18,8	19,1	20,9	20,6	19,6
1. lomarahat	524 145	4,3	4,2	4,1	3,9	4,2	3,4	3,2	3,1	3,0	3,2
2. vuosiloma-ajan palkat	1 830 250	14,5	14,5	13,8	14,2	14,5	11,4	11,3	10,4	10,9	11,0
3. lapsen syntymä ja hoito	75 430	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	542 813	3,3	3,4	5,4	3,9	4,3	2,6	2,6	4,1	3,0	3,3
5. muut palkalliset vapaat	2 135	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	267 991	1,3	1,9	3,8	4,3	2,1	1,0	1,5	2,8	3,3	1,6
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 391 235	24,6	25,1	28,3	24,6	27,0	19,3	19,6	21,3	18,9	20,5
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	893 182	7,1	7,1	7,1	6,7	7,1	5,6	5,5	5,4	5,2	5,4
8. eläkemaksut	2 458 347	18,1	17,7	22,1	18,5	19,5	14,2	13,8	16,7	14,2	14,8
9. ryhmähenkivakuutus	39 706	0,3	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 99 633	-0,9	-0,8	-1,3	-1,1	-0,8	-0,7	-0,7	-1,0	-0,9	-0,6
C. Muut väilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	598 529	3,1	3,2	4,5	5,7	4,8	2,5	2,5	3,4	4,4	3,6
11. koulutus	347 652	1,2	1,3	2,8	3,8	2,8	1,0	1,1	2,1	2,9	2,1
12. terveyden- ja sairaudenhoito	177 679	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1
13. virkistys- ja sosiaalityö	41 261	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	31 937	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2
III. Väilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	7 232 528	51,8	52,7	60,5	57,1	57,5	40,5	41,1	45,6	43,8	43,6
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 569 815	127,7	128,2	132,8	130,3	131,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

2 HENKILÖSTÖTARVE

Opetushallituksen lähivuosien henkilöstötarvetta on valmisteilla olevan organisaatiomuutoksen vuoksi vaikea arvioida. Vasta organisaatiomuutoksen jälkeen on mahdollista laatia uuden organisaation tarpeisiin perustuva henkilöstösuunnitelma.

Tarvetta voidaan karkeasti arvioida siten, että lasketaan seuraavien viiden vuoden aikana 65 vuotta täyttävät ja valtion kahden prosentin tuottavuustavoitevaatimus (mikä tarkoittaa, että vain joka toisen eläkkeelle siirtyvän tilalle voi palkata uuden henkilön). Tällöin korvaavien henkilöiden rekryointitarve on noin viisi prosenttia vuoden 2005 lopun henkilöstöstä. Tarve jakautuu siten, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita tarvitaan yli kolme prosenttia ja muuta henkilöstöä noin kaksi prosenttia vuoden 2005 henkilöstömäärästä.

Virkojen täyttötarve perustuu kuitenkin viraston ydinosaamisen turvaamiseen. Tällöin säästöä ei voi hakea yksinomaan jättämällä eläkkeelle siirtyvien virkoja täyttämättä. Kokonaistarkastelussa käytetään uuden työnantajan palvelukseen, joko kokonaan tai määrääjäksi, siirtyviltä vapautuvia virkoja. Myös muut virkavapaudet antavat tilaa henkilöstöjärjestelyille. Tästä syystä eläkkeelle siirtyvien määräästä laskettu henkilöstötarve on vain suuntaa antava.

Koko valtiolla rekryointitarpeiksi vuoden 2004 henkilöstötilinpäätöksessä arvioitiin koko henkilöstön osalta vajaa 19 prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta yli kymmenen prosenttia vuoden 2003 lopun henkilöstöstä. Lukuihin sisältyi myös uusien (ei korvaavien) henkilöiden tarvearvio. Koko valtion lukuja tarkasteltaessa on syytä muistaa, että niitä annettaessa ei vielä ollut valtion tuottavuustavoitevaatimusta.

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mitattiin Opetushallituksessa viimeksi vuoden 2004 lopussa. Myös vuosi 2003 jäi väliin valtionhallinnon työtyytyväisyysbarometrin uudistamisen vuoksi. Uudistetulla barometrillä mitattiin samoja asioita kuin edelliselläkin, mutta hiukan eri kysymyksillä. Opetushallituksessa barometriin lisättiin joitakin omia kysymyksiä mittaamaan henkilöstöstrategian toteutumista.

Opetushallituksessa vastausprosentti kaikilla kyselykerroilla on ollut verraten alhainen. Vain noin puolet henkilöstöstä on vastannut kyselyyn.

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksit 2004

Johtaminen	3,17
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,65
Palkkaus	2,62
Kehittymisen tuki	3,14
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,25
Työolot	3,38
Tiedon kulku	3,05
Työnantajakuva	2,91
Yhteensä	3,15

Taulukko 17. Työtyytyväisyysindeksit

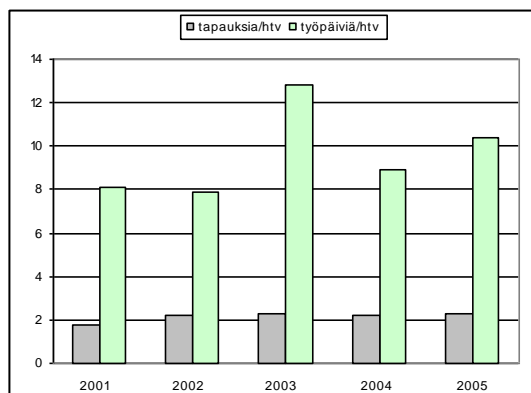
	Oph		Valtio			
	2001	2002	2001	2002	2003	2004
Työn sisältö	3,4	3,3	3,6	3,7	3,7	3,7
Johtaminen	2,8	2,7	3,1	3,1	3,1	3,2
Työyhteisön toimivuus	3,1	3,0	3,2	3,3	3,3	3,4
Kehittymisen tuki	3,0	2,8	3,1	3,2	3,2	3,2
Tiedotus yms.	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3	3,2
Yhteensä	3,1	3,0	3,2	3,4	3,4	3,3

Tyytyväisintä henkilöstö on ollut työn sisältöön, niin Opetushallituksessa kuin koko valtiolla. Edellisestä mittauskerrasta tyytyväisyys johtamiseen samoin kuin kehittymisen tukeen olivat Opetushallituksessa merkittävästi lisääntyneet. Myös koko valtiolla tyytyväisyys johtamiseen oli lisääntynyt vuodesta 2003 vuoteen 2004.

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Vuonna 2005 Opetushallituksen henkilöstön sairastavuus lisääntyi vuoteen 2004 verrattuna.

Kaavio 3. Sairaustapauksia ja työpäiviä henkilötyövuotta kohden vuosina 2002 - 2005



Sairastamiseen kului 10,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Lisäystä oli puolitoista päivää. Sairaustapausten määrä lisääntyi etenkin keskipitkien sairauspoissaolojen ryhmissä eli kolmen päivän poissaolojen sekä 4-10 -päivän ja 11-60 -päivän poissaolojen ryhmissä.

Taulukko 18. Sairaustapauksia ja työpäiviä / henkilötyövuosi

Sair. kesto työpäiv.	Sairaustapausta / htv					Sairaustyöpäivää / htv				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
1	0,7	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,9	0,9	0,8	0,8
2	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,9	1,0	1,1	1,2	1,1
3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
4-10	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	1,8	1,8	2,1	1,8	2,4
11-60	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	2,1	2,5	2,5	2,2	3,5
61-90	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	1,5	0,4	0,0
91-180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,8	1,0	0,8	0,0
yli 180	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	2,7	0,6	1,5
Yht.	1,8	2,2	2,3	2,2	2,3	8,1	7,9	12,8	8,9	10,4

Opetushallituksessa sairastavuus oli vuonna 2005 selvästi suurempaa kuin valtiolla keskimäärin. Vuoden 2003 huippulukujen jälkeen sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2004 lähelle koko valtion tasoa, mutta nousivat jälleen vuonna 2005.

Taulukko 19. Sairauspoissaolot / htv

	2001	2002	2003	2004	2005
Työpäiv./htv					
Oph	8,1	7,9	12,8	8,9	10,4
Valtio	8,1	8,8	8,7	8,8	
Työpäiv./tapaus					

Oph	4,4	3,6	3,6	5,5	4,5
valtio	4,8	4,9	4,8	4,9	

Vuonna 2004 Opetushallituksen sairauspoissaolot painottuivat pidempiin poissaoloihin. Muina viime vuosina sairauspoissaolotapaukset ovat olleet lyhyempikestoisia kuin valtiolla keskimäärin.

Taulukko 20. Tapaturmapoissaolot / htv

	2001	2002	2003	2004	2005
Työpäiv./htv					
Oph	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2
Valtio	0,4	0,3	0,3	0,3	
Työpäiv./tapaus					
Oph	7,5	6,5	19,0	14,3	13,6
valtio	13,2	10,2	10,1	13,2	

Tapaturmista johtuvat poissaolot eivät ole valtiolla kovin yleisiä. Opetushallituksessa tapaturmapoissaolot henkilötyövuotta kohden laskettuna ovat olleet samaa suuruusluokkaa kuin valtiolla keskimäärin. Tapaturmatapausten kestossa sen sijaan on hajontaa.

3.3 Vaihtuvuus

3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Henkilöstön kokonaispoistuma Opetushallituksesta vuonna 2005 oli samaa suuruusluokkaa (11,3 % edellisen vuoden lopun henkilöstöstä) kuin koko valtiolla vuonna 2004 (11,6 %). Se oli pienentynyt 1,2 prosenttiyksikköä vuodesta 2004.

Vuoteen 2003 saakka poistumaluvuissa ovat mukana nekin kyseisenä vuonna virastosta lähteneet, jotka ovat tulleet viraston palvelukseen vasta samana vuonna. Vuodesta 2004 alkaen lukuihin sisältyvät vain ne lähteneet, jotka ovat olleet viraston palveluksessa edellisen vuoden lopussa. Sen vuoksi vuosien 2004 ja 2005 lukuja ei voi sellaisinaan verrata aikaisempien vuosien lukuihin.

Taulukko 21. Lähtövaihtuvuus, %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä vuodesta 2004 lähtien, siihen saakka kaikki kyseisen vuoden aikana lähteneet (myös samana vuonna rekrytoidut)

Poistuman syy	2001	2002	2003	2004	2005

A. Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	5,7	5,2	3,1	2,8	1,7
B. Siirtynyt eläkkeelle	2,4	0,9	4,0	1,7	3,1
vanhuuseläke	2,4	0,3	2,8	0,8	2,0
työkyvyttömyyseläke	0,0	0,3	0,6	0,6	0,0
yksilöllinen varhaiseläke	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3
(osa-aikaeläke)	(1,8)	(2,9)	(2,5)	(1,7)	(1,1)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,0)	(0,0)	(0,3)	(0,3)	(1,2)
muu eläke	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
C. Kuollut	0,6	0,0	0,0	0,3	0,3
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	8,7	6,1	7,1	4,8	4,2
E. Muu poistuma (=E1+E2)	16,0	17,8	17,8	7,6	7,0
E1 Virkavapaus/Työstä vapautus	10,2	9,0	8,8	3,1	3,9
muu työnantaja	5,4	5,2	5,1	3,1	3,4
vuorotteluvapaa	1,2	0,9	0,8	0,0	0,3
(työn jakam. työttömän kanssa)	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,0)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vapautus	3,6	2,6	2,8	0,0	0,3
E2 Muu syy	5,7	8,7	9,0	4,5	3,1
määräaikaisuuden päättymisen	5,1	8,2	8,5	4,5	2,5
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	0,6	0,6	0,6	0,0	0,6
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	24,7	23,9	24,9	12,5	11,3

Kokonaan uuden työnantajan palvelukseen lähteneiden osuus väheni toista prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Se on huomattavan pieni (1,7 %) verrattuna vastaavaan lukuun koko valtiolla, jossa uuden työnantajan palvelukseen vuonna 2004 lähti 4,1 prosenttia vuoden 2003 lopun henkilöstöstä. Sen sijaan Opetushallituksesta virkavapaalla muun työnantajan palveluksessa työskennelleiden osuus kasvoi hiukan. Myös muilla harkinnanvaraisilla virkavapailla, kuten vuorotteluvapaalla olleiden määrä kasvoi.

Vuonna 2005 Opetushallituksesta eläkkeelle siirtyneiden osuus oli lähes puolitoista prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisvuonna. Vuonna 2004 koko valtiolla eläkkeelle siirtyneiden osuus oli samaa luokkaa (1,6 %) kuin Opetushallituksessa samana vuonna.

3.3.2 Tulovaihtuvuus

Vuonna 2005 rekrytointeja oli viitisenkymmentä vähemmän kuin vuonna 2004. Myös uusia henkilöitä otettiin viraston palvelukseen vähemmän kuin edellisvuonna.

Taulukko 22. Rekrytoinnit (lukumäärä)

	2001	2002	2003	2004	2005
Rekrytointeja	137	106	132	159	107*

uusia	60	50	44	52	40**)
vakinaisiksi	26	21	16	43	13

*) joista 76 oli palveluksessa vuoden lopussa

***) joista 30 oli palveluksessa vuoden lopussa

Uusista henkilöistä osa rekrytoitiin lyhytaikaisiin palvelussuhteisiin, eivätkä sen vuoksi olleet virastossa enää vuoden lopussa. Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin 30 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2004. Vakinaisiksi rekrytoitujen määrään vuonna 2004 vaikutti useiden virastossa määräaikaisena työskennelleiden vakinaistaminen.

Taulukko 23. Kaikkien rekrytointien ja palvelukseen otettujen uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen osuus kaikista rekrytoinneista

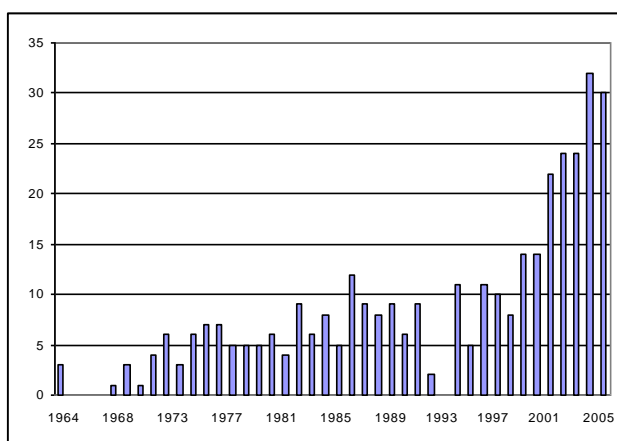
	2001	2002	2003	2004	2005
Rekrytointeja	41,3	30,9	37,3	45,0	30,1
uusia	18,1	14,6	12,4	14,7	11,3
vakinaisiksi	19,0	19,8	12,1	27,0	12,1

Yllä olevasta taulukosta näkyy rekrytointien määrä suhteessa edellisen vuoden lopun henkilöstömäärään. Uusia henkilöitä palkattiin vuonna 2005 suhteellisesti vähemmän kuin tarkastelujakson muina vuosina. Vakinaisiksi palkattujen osuuskin laski vuoden 2003 tasolle.

3.3.3 Palvelusaika omassa organisaatiossa ja eläkkeelle siirtyminen

Palvelusaikaa määriteltäessä henkilön lasketaan tulleen viraston palvelukseen silloin, kun hän on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, ammattikasvatushallituksen tai kauppa- ja teollisuusministeriön ammattikasvatusosaston palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

Kaavio 4. Vuoden 2005 lopun henkilöstö organisaatiossa aloittamisajankohdan mukaan



Pisimpään virastossa työskennelleet ovat aloittaneet viraston palveluksessa jo vuonna 1964. Vajaat 14 prosenttia Opetushallituksen henkilöstöstä on tullut kouluhallitukseen tai ammattikasvatustahallitukseen 1970-luvulla. Noin 22 prosenttia on 1980-luvulla tulleita ja saman verran 1990-luvulla tulleita. Henkilöstöstä yli 40 prosenttia on aloittanut virastossa 2000-luvulla. Opetushallituksen toimikautena, lähes 15 vuoden aikana virastoon tulleita on yli 60 prosenttia henkilöstöstä.

Vuonna 2004 Opetushallituksessa aloittaneita oli viraston palveluksessa vuoden 2005 lopussa enemmän kuin samana vuonna palkattuja.

Taulukko 24. Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika

	2001	2002	2003	2004	2005
Oph	11,6	11,8	11,5	11,9	13,1
Valtio	11,2	10,6	10,9	10,9	

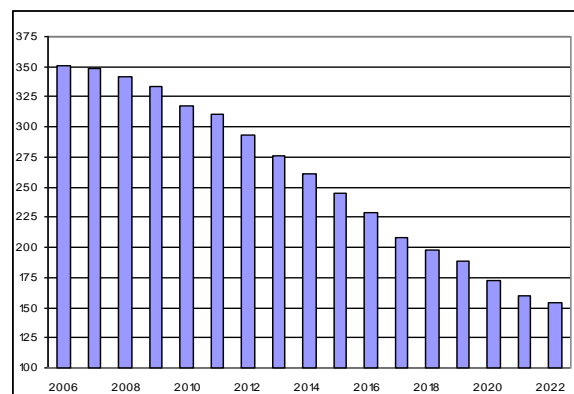
Taulukko 25. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2001	2002	2003	2004	2005
Oph	63,1	59,0	61,4	63,0	64,5
Valtio	58,3	60,3	60,9	61,3	

Opetushallituksessa henkilöstön keskimääräinen palvelusaika on korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Osaltaan tähän vaikuttaa se, että Opetushallituksesta lähdetään eläkkeelle vanhempina kuin valtiolta keskimäärin. Koko valtion keskimääräiseen eläkeikään puolestaan vaikuttaa joidenkin alojen, esimerkiksi puolustusvoimien, alhaisempi eläkeikä. Keskimääräistä eläkeikää nostavasti vaikuttaa valtiolla henkilökohtaisen eläkeiän nousu useimmilla aloilla porrastetusti 65 vuoteen.

Henkilöstön eläkkeelle siirtymisen ennakoimista vaikeuttaa vuoden 2005 alusta voimaan tullut eläkeuudistus, jonka mukaan eläkkeelle voi siirtyä jo 63-vuotiaana tai työssä voi jatkaa 68 ikävuoteen asti.

Kaavio 5. Alle 65-vuotiaiden määrä vuoden määrä vuoden 2005 lopun henkilöstöstä vuosien 2006 - 2022 lopussa



Opetushallituksen vuoden 2005 lopun henkilöstöstä 65 vuotta täyttävien vuosittaiset määrät kasvavat 2010-luvulla. Vuosi 2010 on ensimmäinen, jolloin 65 vuotta täyttäviä on selvästi enemmän kuin aikaisempina vuosina, mikäli heistä ei kovin moni jää jo aikaisemmin eläkkeelle. Vuonna 2011 65 vuotta täyttäviä on melko vähän, mutta siitä eteenpäin 65 vuotta täyttävien määrä on melko suuri joka vuosi aina vuoteen 2017 saakka.

Taulukko 26. Työkyvyttömyyseläkkeelle ja osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä

	2001	2002	2003	2004	2005
Työkyv. eläke					
Oph	0,0	0,3	0,6	0,6	0,0
Valtio	0,3	0,3	0,3	0,4	
Osatyökyv. el.					
Oph	0,0	0,0	0,3	0,3	1,2

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä ja siirtymisikä vaikuttavat työnantajan eläkevakuutusmaksujen suuruuteen. Mitä nuorempi henkilö jää työkyvyttömyyseläkkeelle, sitä enemmän työnantaja joutuu eläkevakuutusmaksua maksamaan. Vuonna 2005 Opetushallituksesta ei kukaan siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus sen sijaan kasvoi 1,2 prosenttiin vuoden 2004 lopun henkilöstöstä.

3.4 Pätevyys ja sen kehittäminen

Opetushallituksessa henkilöstökoulutukseen käytetty aika laski vuonna 2005 samalle tasolle kuin valtiolla keskimäärin.

Taulukko 27. Koulutukseen käytetyt työpäivät / htv

	2001	2002	2003	2004	2005
Linjojen ja yksiköiden rah.	2,3	2,2	3,7	5,1	3,0
Keskitetysti rahoitettu	1,0	1,8	5,1	5,5	1,8
Oph yhteensä	3,3	4,0	8,8	10,6	4,8
Valtio	4,9	5,3	4,8	4,8	

Vuosina 2003 ja 2004 henkilöstökoulutukseen panostettiin huomattavasti keskimääräistä enemmän. Silloin erityisinä painopisteinä olivat johdolle ja esimiehille suunnattu johtamisvalmennus ja koko henkilöstön atk-taitojen kohottaminen. Kummatkin olivat keskitetysti rahoitettuja kaksivuotisia projekteja. Myös yksiköiden rahoittaman henkilöstökoulutuksen määrä laski vuodesta 2004.

Vuoden 2005 alussa käytiin tulos- ja kehityskeskustelut kaikkien vähintään kuusi kuukautta viraston palveluksessa olleiden kanssa. Kehityskeskustelujen yhteydessä henkilöille tehtiin kehittämissuunnitelma.

Edellisen henkilöstötilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä tavoitteeksi asetettua ikäjohtamiskoulutusta johto- ja esimiestehtävissä toimiville ei taloudellisista syistä voitu järjestää.

Koko valtiolla niiden johto- ja esimiestehtävissä toimivien prosenttiosuus henkilöstöstä, joille oli järjestetty ikäjohtamiseen ja johtamiseen liittyvää koulutusta oli vuonna 2003 3,6 prosenttia ja vuonna 2004 14,7 prosenttia.

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työtyytyväisyyden ja työkunnan edistäminen ja ylläpito

Aikaisempina vuosina Opetushallituksen panostusta henkilöstön virkistystoimintaan on sisältänyt myös liikunnan tukemisen. Vuonna 2005 Opetushallituksen panostus henkilöstön liikunnan tukemiseen kasvoi huomattavasti. Opetushallituksessa otettiin käyttöön liikuntasetelit. Liikuntasetelien osuus liikunnan tukemisesta oli 62,1 euroa henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 28. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset (€ / htv)

	2001	2002	2003	2004	2005
Virkistystoiminta					
Oph	7*)	18*)	40*)	45*)	33,6
Valtio	41,2	44,4	45,0	59,6	
Liikunta					
Oph					85,0
Valtio	29,5	36	32,3	53,4	

*) sisältää liikunnan tukemisen

Koska muu liikunnan tukeminen on säilynyt aikaisempien vuosien tasolla, voidaan todeta, että myös muunlaiseen virkistystoimintaan kuin liikuntaan on Opetushallituksessa panostettu aikaisempaa enemmän.

4.2 Koulutus

Henkilöstökoulutukseen käytettiin Opetushallituksessa vuonna 2005 huomattavasti vähemmän rahaa kuin edellisenä vuonna. Välittömien kustannusten osuus laski vuoden 2004 tasolle. Mutta erityisesti koulutusajan palkkamenot pienenevät huomattavasti koulutukseen käytetyn työajan vähenemisen myötä.

Koko valtiolla henkilöstökoulutuksen kustannukset olivat vuonna 2004 vain kaksi kolmasosaa Opetushallituksen vuoden 2005 kustannuksista.

Taulukko 29. Henkilöstökoulutuksen kustannukset (€ / htv)

	2001	2002	2003	2004	2005
Linj. ja yksik. rah.	316	297	409	592	380
Keskitetysti rah.	102	173	580	785	619
Välittömät kust. yht.	418	470	989	1 377	999
Koulutusajan palkat	437	590	1 296	1 508	680
Oph yhteensä	855	1 060	2 285	2 885	1 679
Valtio	1 151	1 260	1 270	1 077	

Lisäksi Opetushallituksessa tuetaan omaehtoista kouluttautumista myöntämällä tutkinnon suorittajille palkallista vapaata. Vuonna 2005 palkallista vapaata opiskelua varten myönnettiin lähes 80 työpäivää. Palkkoina se on yli 11 000 euroa. Näin Opetushallituksen

kokonaispanostus henkilöstön kouluttamiseen oli yli 1 700 euroa henkilötyövuotta kohden.

Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista on vaihdellut Opetushallituksessa aika paljon eri vuosina. Vuonna 2004 koulutuskustannukset olivat yli kuusi prosenttia työvoimakustannuksista. Vuonna 2005 henkilöstökoulutuksen osuus työvoimakustannuksista oli pienempi kuin valtiolla yleensä keskimäärin.

Taulukko 30. Koulutuskustannusten %-osuus

työvoimakustannuksista					
	2001	2002	2003	2004	2005
Opetushallitus	1,0	2,4	4,8	6,1	2,1
Valtio	2,9	2,3	2,8	2,5	

4.3 Työterveydenhoito

Työterveyspalveluja käyttäneiden määrä kasvoi huomattavasti vuoteen 2004 verrattuna, samalle tasolle kuin se oli vuonna 2003. Vuonna 2005 Opetushallituksessa oli 5,3 sairauksista johtuvaa työterveyshuollossa käyntiä henkilötyövuotta kohden. Koko valtiolla vastaava luku vuonna 2004 oli 3,5 käyntiä.

Kustannukset kävijää kohden kuitenkin laskivat. Tämä selittyi sillä, että käynneistä suuri osa oli yksittäisiä lääkärisä käyntejä, jotka eivät vaatineet kalliita tutkimuksia. Myös henkilötyövuotta kohden laskettuina työterveyshoidon kustannukset laskivat hiukan.

Taulukko 31. Työterveyshoidon käyttö ja kustannukset

	2001	2002	2003	2004	2005
Tt.palveluja käyttäneet *)	85,4	85,3	91,2	53,5	92,4
Kustannukset					
€ / kävijä	516	535	491	945	543
€ / htv	453	473	465	525	511

*) prosenttia vuoden lopun henkilömäärästä

Työterveyspalveluja käyttäneistä neljäkymmentä henkilöä kävi Opetushallituksen (40, 45, 50, 55 ja 60 vuotta täyttävälle) kustantamissa ikäryhmätarkastuksissa.

Taulukko 32. Työterveyspalvelun kustannukset (€ / htv)

	2001	2002	2003	2004	2005
Ennalta ehkäisevä tt.hoito					

Opetushallitus					64,4
Valtio	105,0	113,6	139,9	161,8	
Sairaudenhoito					
Opetushallitus					446,2
Valtio	214,3	259,1	260,3	268,0	

Yllä olevassa taulukossa on eroteltu ennalta ehkäisevän työterveyshoidon ja sairauden hoidon kustannukset, Opetushallituksen osalta vain vuodelta 2005. Valtion keskimääräinen panostus ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon on huomattavasti suurempi kuin Opetushallituksen ja keskimääräiset sairaudenhoitokustannukset ovat vastaavasti pienemmät. Opetushallituksen maksama ennaltaehkäisevä työterveyshoito on rajoittunut ikäryhmätarkastuksiin, näyttöpäätelasien kustantamiseen ja ergonomiamittauksiin.

Opetushallitus on kuitenkin jo useana vuonna huolehtinut henkilöstön työkunnosta Kelan kuntoutustuen avulla. Se on mahdollistanut kymmenen hengen ryhmän osallistumisen vuosittain ns. Aslak-kuntoutukseen. Vuonna 2004 ryhmä koostui asiantuntijoista ja vuonna 2005 etupäässä sihteereistä.

5 PALKKAUS

Opetushallituksessa siirryttiin vuonna 2005 tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaan palkkausjärjestelmään. Sopimus allekirjoitettiin elokuussa ja se tuli voimaan takautuvasti kesäkuun alusta lukien. Uuteen järjestelmään siirrytään vaiheittain vuoden 2009 huhtikuun alkuun mennessä.

Uuden palkkausjärjestelmän tavoitteena on oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja kannustavuus. Siinä tehtävät jakautuvat 16 vaativuusryhmään, joiden palkka on sovittu palkkausjärjestelmästä tehdyssä tarkentavassa virkaehtosopimuksessa. Henkilökohtaisesta suoriutumisesta maksetaan enintään 50 prosenttia tehtäväpalkasta. Suoriutumistasoja on 12. Hyvä ja odotuksia vastaava suoriutuminen tuottaa 50 pistettä, joilla suoriutuminen sijoittuu tasolle kuusi. Siitä maksetaan 23 prosenttia tehtäväpalkasta.

Uutta palkkausjärjestelmää varten Opetushallituksen tehtävien vaativuudet arvioitiin järjestelmän arviointikehikon avulla. Seuraavasta taulukosta näkyy tehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä.

Taulukko 33. Sukupuolijakauma vaativuusryhmissä

vaatiryhmä	% naisten hoitamista tehtävistä		% miesten hoitamista tehtävistä	
	naisia %	miehiä %	naisia %	miehiä %
1 - 3	4,8			
4	2,6			
5	14,8			
6	8,7			
7	9,6			
8	4,8			
9	5,2			
10	10,0	13,6	67,6	32,4
11	11,3	8,6	78,8	21,2
12	9,1	12,3	67,7	32,3
13	8,7	19,8	55,6	44,4
14	4,3	13,6	47,6	52,4
15	4,8	6,2	68,8	31,3
16	1,3	8,6	30,0	70,0

Henkilöistä, joiden tehtävän vaativuus oli arvioitu, 74 prosenttia oli naisia ja 26 prosenttia miehiä.

Naisten hoitamista tehtävistä puolet sijoittui vaativuusryhmiin 1-9. Miesten hoitamista tehtävistä näihin vaativuusryhmiin sijoittui vähän yli 17 prosenttia.

Miesten hoitamia tehtäviä eniten sijoittui vaativuusryhmään 13, naisten hoitamia vaativuusryhmään 5. Seuraavaksi suurimmat tehtäväryhmät naisilla olivat 11 ja 10, mutta myös vaativuusryhmiin 7 ja 6 sekä 12 ja 13 sijoittui suuri osa naisten hoitamia tehtäviä.

Vaativimpien tehtävien ryhmään sijoittuneiden tehtävien hoitajista suurin osa on miehiä. Muutoin tilastosta ei voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä, kun miehiä on huomattavasti vähemmän kuin naisia.

Taulukko 34. Sukupuolijakauma suoriutumistasoilla

suoriutumistaso	% arvioiduista naisista		tasolle arvioiduista miehistä	
	naisia	miehiä	naisia	miehiä
6	17,6	16,4	74,5	25,5
7	31,0	30,4	73,6	26,4
8	33,3	29,1	75,8	24,2
9	10,2	7,6	78,6	21,4
10	5,1	6,3	68,8	31,3

Henkilöistä, joiden tehtävästä suoriutuminen oli arvioitu uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä, oli naisia 73,2 prosenttia ja miehiä 26,8 prosenttia. Suoriutumistasoille 2-5 sijoittui yhtä paljon miehiä ja naisia, mutta kahdelle ylimmälle suoriutumistasolle (11-12) vain miehiä. Myös suoriutumistasolle 10 arvioiduista yli 30 prosenttia on miehiä, vaikka kaikista arvioiduista miehiä oli vain runsas neljäsosa.

Seuraavasta taulukosta käy ilmi, mihin ikäryhmiin kuuluivat eri vaativuusryhmiin sijoittuneita tehtäviä uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä hoitaneet. Taulukkoon on merkitty vain ne ryhmät, joihin sijoittui vähintään kuusi henkilöä.

Taulukko 35. Henkilöstön jakautuminen vaativuusryhmiin ikäryhmittäin

vaativuusryhmä	60-	55 - 59	50 - 54	45 - 49	40 - 44	35 - 39	30 - 34	-29
1-4	6	15	21	17	11	7	6	10
5-8	10	26	22	13	16	18	6	
9-12	13	20	25	8	15			
13-16								

Tulos on odotettu. Mitä vaativampi tehtävä, sitä enemmän kokemusta sen hoitajalta edellytetään. Iän myötä ehtii kokemuskkin karttua.

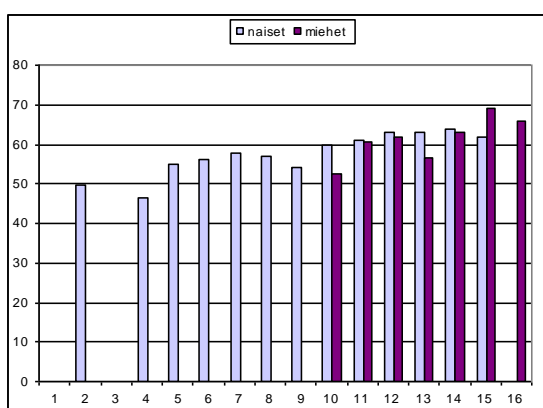
Taulukko 36. Henkilöstön jakautuminen suoriutumistasoille ikäryhmittäin

suoriutumistaso	60-	55 - 59	50 - 54	45 - 49	40 - 44	35 - 39	30 - 34	-29
1-3	7	12	14	8	6			
4-6	20	47	54	33	7			
7-9						20		
10-12								

Taulukosta 36 käy ilmi kuinka paljon eri ikäryhmään kuuluvia henkilöitä sijoittui taulukon alareunassa mainituille suoriutumistasoille. Alle kuuden henkilön ryhmiä taulukkoon ei ole merkitty.

Laskelma ei suoranaisesti tue olettaa, että ikä ja sen mukanaan tuoma kokemus korreloisi suoriutumiseen. Suoriutumistasoille 7-9 sijoittuvat henkilömäärät jakautuvat ikäryhmiin hyvin pitkälti samassa suhteessa kuin Opetushallituksen henkilöstö jakautuu eri ikäryhmiin, kun olisi olettanut, että tasoryhmään 4-6 sijoittuisi nuorempia henkilöitä suurempi osa. Siinä nyt kuitenkin on myös taso kuusi, joka on hyvä ja odotuksia vastaava suoriutuminen.

Kaavio 6. Henkilökohtaisen suoriutumisen pisteiden keskiarvot vaatavuusryhmittäin sukupuolen mukaan



Kaaviossa näkyvät suoriutumiskeskiarvot vain niiden vaatavuusryhmien kohdalla, joissa sukupuoliryhmään kuului vähintään kuusi henkilöä.

Vaatavuusryhmiin 5-13 sijoittuvia tehtäviä hoitavista naisista oli kustakin ryhmästä 1-3 henkilöä arvioimatta, jolloin heidän suoriutumispisteikseen tuli 50. Tämä laskee hiukan naisten suoriutumispisteiden keskiarvoa kyseisissä ryhmissä.

Kuva osoittaa, että tehtävästä suoriutuminen on arvioitu vaativammassa tehtävissä hiukan korkeammalle kuin vähemmän vaativissa. Kahdessa vaativimmassa tehtäväryhmässä myös tehtävästä suoriutuminen on arvioitu kaikkein korkeimmalle, ja nimenomaan miehillä. Naisia sijoittuikin ylimpään vaatavuusryhmään alle kuusi, joten heidän suoriutumispisteitään ei ole julkaistu. Vaatavuusryhmiin 10-14 sijoittuvia tehtäviä hoitavien naisten on arvioitu suoriutuvan tehtävästään keskimäärin hiukan paremmin kuin vastaavantasoisia tehtäviä hoitavien miesten.

6 TALOUDELLISET JA MUUT TOIMINNAN TUNNUSLUVUT

Taulukko 37. Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut

	2001	2002	2003	2004	2005
Liikevaihto/htv					
Oph	20 765	20 705	20 653	19 920	20 529
Valtio	73 360	67 477	60 056	54 489	
Toimintamenot/htv					
Oph	48 107	53 029	49 859	50 153	56 578
Valtio	84 163	62 515	65 192	62 593	
Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)					
Oph	48,0	46,0	43,2	42,0	43,1
Valtio	65,8	71,8	79,0	71,0	
Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)					
Oph	111,2	117,9	104,4	105,6	118,8
Valtio	114,1	140,1	140,0	134,0	
Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust./htv)					
Oph	43 261	44 964	47 780	47 473	47 614
Valtio	41 441	40 456	40 942	42 370	

Opetushallituksen liikevaihtoa ovat maksullisen palvelutoiminnan tulot. Henkilötyövuotta kohden laskettuina ne kasvoivat vuoteen 2004 verrattuna, mutta eivät ihan vuosien 2001 - 2003 tasolle. Työvoimakustannuksiin verrattuna Opetushallituksen liikevaihto on huomattavasti valtion keskiarvoa pienempi.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat lähes 13 prosenttia suuremmat kuin vuonna 2004. Tosin olivat vielä selvästi valtion keskiarvoa alemmat.

Henkilötyövuoden hinta on Opetushallituksessa ollut selvästi valtion keskiarvoa korkeampi. Vuodesta 2004 se nousi tosin vain 0,3 prosenttia ja vuonna 2004 se laski 0,6 prosenttia vuoteen 2003 verrattuna.

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

TUNNUSLUKUKOOSTE		2001	2002	2003	2004	2005
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	343	354	353	355	354
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	334	342	340	342	348
Henkilöstöryhmäjakauma						
johto	%	2,0	2,0	2,0	2,0	2
esimiehet	%	5,8	5,1	5,7	5,9	5,9
asiantuntijat	%	58,3	59,9	60,7	63,1	61,3
ammattihenkilöstö	%	33,8	33,1	31,6	29,0	30,8
Sukupuolijakauma						
miehet	%	27,7	26,3	27,4	26,2	27,1
naiset	%	72,3	73,7	72,6	73,8	72,9
Määräaikaiset (ei taustavirkaa Oph:ssa)	%	30,9	33,3	28,9	17,7	21,2
Asiantuntijoista määräaikaisia	%	35,0	35,2	33,8	22,3	24,9
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	46,9	47,2	47,4	47,8	48,1
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	64,7	62,7	63,9	65,6	63,0
Koulutustasoindeksi	(1-8)	5,8	5,8	5,9	5,9	5,9
Tehty vuosityöaika	pv/htv	202,3	200,0	191,8	196,6	199,1
Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta	%	80,3	79,7	76,4	77,1	78,4
Työvoimakustannukset yhteensä						
	tuhatta €	14 449	15 378	16 245	16 236	16 570
Palkkasumma	tuhatta €	11 313	11 992	12 233	12 460	12 580
Välilliset palkat	tuhatta €	2 720	2 935	3 394	3 338	3 243
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	2 782	3 008	3 464	3 066	3 391
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	354	378	548	709	599
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)	3,1	3,0		3,2	
Sairauspoissaolot	tap./htv	1,8	2,2	2,3	2,2	2,3
	työpv/htv	8,1	7,9	12,8	8,9	10,4
Vaihtuvuus						
Poistuma yhteensä *)	%	24,7	23,9	24,9	12,5	11,3
Luonnollinen poistuma *)	%	8,4	6,1	7,1	4,8	4,2
Muu poistuma *)	%	16,0	17,8	17,8	7,6	7,0
Rekrytoinnit / vakinaisiksi	henkilöä	137 / 26	106 / 21	132 / 16	159 / 43	107/13
Henkilöstön keskim. palvelusaika	vuotta	11,6	11,8	11,5	11,9	13,1
Virkistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	7	18	40	45	119
Henkilöstökoulutus						
työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	3,3	4,0	8,8	10,6	4,8
koul.kustannukset (sis. palkat)	€/htv	855	1 060	2 285	2 885	1 679
Työterveydenhoito						
Käyttäjää, prosenttia henkilöstöstä	%	85,4	85,3	91,2	53,5	92,4
Kustannukset (brutto)	€/htv	453	473	465	525	511
	€/kävijä	516	535	491	945	543
Henkilötyövuoden hinta	€	43 261	44 964	47 780	47 473	47 614
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	2 823	2 922	2 998	3 036	3 012

*) = kaikki poistuneet prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä, vuosien 2004 ja 2005 lukuihin on laskettu vain ne poistuneet, jotka ovat olleet Oph:ssa edellisen vuoden lopussa

