

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2012



OPETUSHALLITUS

Osaamisen ja sivistyksen parhaaksi

	Sivu
SISÄLTÖ	1
JOHDANTO	2
TIIVISTELMÄ	3
1 HENKILÖSTÖPANOKSET	
1.1 Henkilöstömäärä	4
1.2 Henkilöstörakenne	
1.2.1 Henkilöstöryhmät	5
1.2.2 Sukupuolijakauma	5
1.2.3 Määräaikaiset	6
1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset	6
1.2.5 Ikäjakama	7
1.2.6 Koulutustaso	8
1.3 Työaika	
1.3.1 Työajan käyttö	8
1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki	9
1.3.3 Etätö	10
1.4 Työvoimakustannukset	11
2 HENKILÖSTÖTARVE	14
3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO	
3.1 Työtyytyväisyys	14
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat	15
3.3 Vaihtuvuus	
3.3.1 Lähtövaihtuvuus	16
3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen	16
3.3.3 Tulovaihtuvuus	17
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa	17
4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	
4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito	18
4.2 Työterveyshuolto	18
4.3 Henkilöstön kehittäminen	19
5 PALKKAUS	19
6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT	20
TUNNUSLUKUKOOSTE	22

JOHDANTO

Tämä vuodelta 2012 laadittu henkilöstötilinpäätös kuvaa henkilöstömäärässä ja -rakenteessa sekä henkilöstökustannuksissa tapahtuneita muutoksia edellisiin vuosiin verrattuna. Myös työn tekemiseen käytettyä aikaa on tarkasteltu. Lisäksi monia tunnuslukuja verrataan vastaaviin lukuihin koko valtionhallinnon osalta. Keskeinen havainto on, että henkilöstön keski-ikä on laskusuunnassa viime vuosien lisääntyneen eläköitymisen seurauksena. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kuitenkin edelleen suuri ja eläkkeelle siirtyvien keski-ikä korkea, sillä Opetushallituksen virkamiehet jatkavat työssä yleensä vielä henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Vuoteen 2017 saakka henkilöstön eläköityminen tulee jatkumaan melko suurena. Mutta lähivuosina eläkeiän saavuttavista monet työskentelevät keskeisissä asiantuntijatehtävissä, joten viraston asiantuntijaosaamisen varmistamiseksi heidän tilalleen olisi välttämätöntä palkata uusia asiantuntijoita.

Julkisen talouden menojen supistamistarve tulee kuitenkin leimaamaan Opetushallituksen tulevien vuosien henkilöstösuunnittelua. Vuonna 2006 valtion tuottavuusohjelmassa asetettiin virastoille henkilötyövuosien vähennysvelvoitteet vuoden 2005 toimintamäärärahoilla palkattujen henkilötyövuosien määrästä laskettuna. Opetushallituksen velvoite oli vähentää henkilötyövuosia 12,4 henkilötyövuodella vuosittain vuoteen 2011 saakka. Vuosille 2012 – 2015 vähennystavoite oli 5,4 henkilötyövuotta vuosittain. Vuodesta 2012 alkaen tuottavuusohjelma muutettiin vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmaksi, jonka puitteissa ei seurata enää henkilötyövuosien määrää, mutta toimintamäärärahoja leikataan vuosittain tuottavuusohjelmassa määriteltyjen henkilötyövuosien verran.

Ensimmäisen viiden vuoden aikana Opetushallitus saavutti tuottavuusohjelman mukaisen henkilötyövuositavoitteen etupainotteisesti luonnollisen poistuman ja uusissa rekrytoinneissa noudatetun pidättyväisen linjan tuloksena. Myös vuonna 2011 laskennallinen henkilötyövuositavoite alittui yhdellä henkilötyövuodella. Vuonna 2012 tuottavuusohjelman mukaan asetettu henkilötyövuositavoite ylittyi 15 henkilötyövuodella. Normaalin poistuman mukaan laskettu henkilötyövuosiennuste ennakoii vielä suurempaa henkilötyövuositavoitteen ylitystä vuonna 2013.

Henkilöstön keskimääräinen koulutustaso on noussut. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on jo melkein kolme neljäsosaa henkilöstöstä ja yhä pienempi osa, vain alle neljä prosenttia henkilöstöstä on pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneita. Vuonna 2012 henkilöstökoulutukseen panostettiin aikaisempaa enemmän. Työtyytyväisyys lisääntyi edelleen. Mutta sairauspoissaoloissa lyhyiden sairaustapausten osuus kasvoi, vaikka sairauspoissaolot työpäivinä henkilötyövuotta kohden vähenivät. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrää pidetään myös työhyvinvoinnin mittarina, samoin kuin uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden määrää, joka puolestaan on Opetushallituksessa pysynyt edelleen hyvin vähäisenä.

Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden alenivat hiukan. Mutta maksullisen palvelutoiminnan tuottojen vähenemisen seurauksena toimintamenot henkilötyövuotta kohden kasvoivat yli 4 000 euroa.

TIIVISTELMÄ 2011 > 2012

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

1.1 Henkilöstömäärä	henkilömäärä	289 > 291	= + 2 henk.
	henkilötyövuodet	286,7 > 287,5	= + 0,8 htv
1.2 Henkilöstörakenne	henkilöstöryhmät: johto	2,4 > 2,4 %	= ± 0,0 %-yks.
	esimiehet	6,2 > 5,8 %	= - 0,4 %-yks.
	asiantuntijat	73,7 > 74,9 %	= + 1,2 %-yks.
	muu henkilöstö	17,6 > 16,8 %	= - 0,8 %-yks.
	sukupuolijakauma: miehet	23,2 > 23,4 %	= + 0,2 %-yks.
	naiset	76,8 > 76,6 %	= - 0,2 %-yks.
	määräaikaiset	12,8 > 8,2 %	= - 4,6 %-yks.
	osa-aikaiset	6,6 > 5,5 %	= - 1,1 %-yks.
	keski-ikä	50,4 > 49,8	= - 0,6 v
	koulutustasoindeksi	6,1 > 6,2	= + 0,1
1.3 Työaika	tehty vuosityöaika	195,7 > 194,6 pv/htv	= - 1,1 pv/htv
1.4 Työvoimakustannukset		63 086 > 62 919 €/htv	= - 167 €

2 HENKILÖSTÖTARVE

monien keskeisten asiantuntijoiden eläköityminen lähivuosina pakottaa kehittämään viraston tehtävärakennetta ja suunnittelemaan tulevat rekrytoinnit valittavien monipuolisen käytettävyyden ja tehtävien muuttumisen näkökulmasta, sillä valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman mukaiset toimintamäärärahojen leikkaukset eivät mahdollista korvaavia rekrytointeja täysimääräisinä

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys	työtyytyväisyysindeksi	3,4 > 3,4	= ± 0,0
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat	sairauspoissaolot	10,4 > 8,6 työp/htv	= - 1,8 työp/htv
	tapaturmat	2,8 > 2,9 tapausta/htv	= + 0,1 tap./htv
	tapaturmat		ei oleellisia muutoksia
3.3 Vaihtuvuus	poistuma	12,7 > 14,4 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 1,7 %-yks.
	eläkkeelle	5,8 > 6,2 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 0,4 %-yks.
	keskim. eläkkeellesiirtymisikä	64,2 > 64,5 v	= + 0,3 v
	rekrytoinnit	29,9 > 21,8 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= - 8,1 %-yks.
	vakinaisiksi	18,4 > 30,2 % rekrytoinneista	= + 11,8 %-yks.
	keskim. palvelusaika	14,0 > 13,3 v	= - 0,7 v

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito	virkestys ja liikunnan tukeminen	576 > 586 €/htv	= + 10 €/htv
4.2 Koulutus	henkilöstökoulutus	2,5 > 3,3 työp/htv	= + 0,8 työp/htv
	koulutuskustannukset (sis. palkat)	835 > 1 276 €/htv	= + 441 €/htv
4.3 Työterveyspalvelut	kustannukset (sis. terv.tark.)	659 > 806 €/htv	= + 147 €/htv

5 PALKKAUS

keskimääräinen kk-palkka 4 260 > 4 190 € = - 70 €

6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

liikevaihto 28 275 > 25 002 €/htv = - 3 273 €/htv
toimintamenot 71 824 > 74 907 €/htv = + 4 083 €/htv

Vuoden 2012 Opetushallituksen henkilöstötilinpäätös käsittelee viraston henkilöstöä. Kirjanpitoyksikköön kuuluvien oppilaitosten henkilöstötiedot raportoidaan erikseen. Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2012 lopussa 34 henkilöä) eivät ole mukana tilinpäätöstarkasteluissa.

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

1.1 Henkilöstömäärä

Opetushallituksessa työskenteli vuoden 2012 lopussa 291 henkilöä eli kaksi henkilöä enemmän kuin vuoden 2011 lopussa. Henkilötyövuosia oli 287,5, vajaat yksi enemmän kuin vuonna 2011. Toimintamenomomentilta palkattujen henkilötyövuosimäärä lisääntyi 1,3 henkilötyövuodella. Muilta momenteilta palkattujen määrä sen sijaan väheni 0,5 henkilötyövuotta.

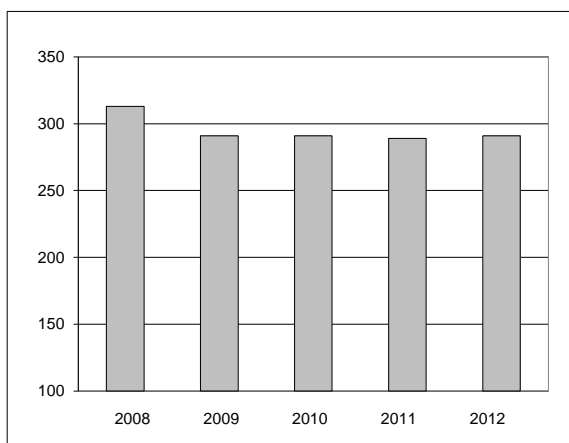
Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja harjoittelijoiden lukumäärä kalenterivuonna (yhden harjoittelijan harjoittelu-aika on yleensä 3 kk)

	Henk.lukum. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2008	313	- 6,3	1
2009	291	- 7,0	12
2010	291	± 0,0	20
2011	289	- 0,7	20
2012	291	+ 0,7	24

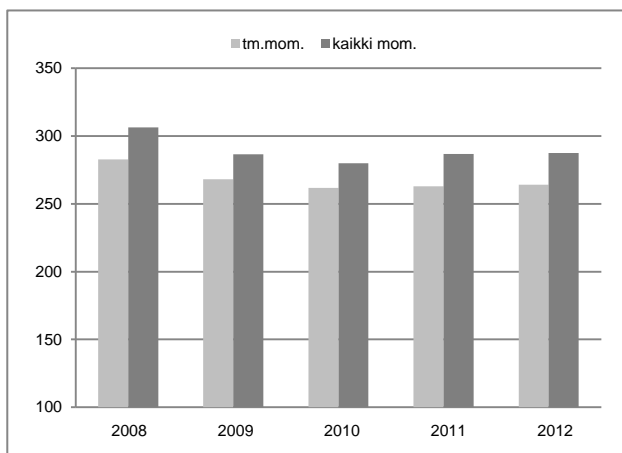
Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut; ei sisällä harjoittelijoita) ja prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2008	282,9	- 4,0	23,5	- 39,3	306,4	- 8,1
2009	268,1	- 5,2	18,4	- 21,7	286,5	- 6,5
2010	261,9	- 2,3	18,0	- 2,2	279,9	- 2,3
2011	262,9	+ 0,4	23,8	+ 32,2	286,7	+ 2,4
2012	264,2	+ 0,5	23,3	- 2,1	287,5	+ 0,3

Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa



Kuvio 2. Henkilötyövuodet 2008 – 2012, toimintamenomomentti ja kaikki momentit



Yllä olevista kuvista näkyy henkilömäärien ja henkilötyövuosien kehitys vuosina 2008 - 2012. Kuvio 1 osoittaa, että toimintamenomomentilta palkattujen henkilöiden lukumäärä on tarkastelujakson neljän viimeisen vuoden ajan pysynyt suunnilleen samana.

Kaikilta momenteilta palkattujen henkilötyövuosimäärä oli alimmillaan vuonna 2010 (Kuvio 2). Sen jälkeen etenkin opiskelijavaliintaprojekteihin on palkattu henkilöitä muulla rahoituksella kuin toimintamäärärahoilla.

1.2 Henkilöstörakenne

1.2.1 Henkilöstöryhmät

Henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstöä tarkastellaan seuraavina ryhminä:

Johto = pääjohtaja, ylijohdaja, hallintojohtaja ja johtajat

Esimiehet = yksiköiden päälliköt

Asiantuntijat = henkilöt, jotka työskentelevät verraten itsenäisissä asiantuntijatehtävissä

Muu henkilöstö = valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevät

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2008	2009	2010	2011	2012
Johto	1,6	2,4	2,4	2,4	2,4
Esimiehet	6,7	6,2	6,2	6,2	5,8
Asiantuntijat	68,1	67,0	73,2	73,7	74,9
Muu henkilöstö	23,6	24,4	18,2	17,6	16,8

Vuosina 2009 - 2012 johdon osuus koko henkilöstöstä on Opetushallituksessa ollut 2,4 prosenttia. Koko valtiolla vuoden 2012 lopussa johtoon kuuluvia laskettiin olleen keskimäärin 1,7 prosenttia henkilöstöstä. Muiden esimiesten osuus koko valtiolla oli vähän yli kuusi prosenttia henkilöstöstä.

Opetushallituksen tehtävät painottuvat yhä enemmän asiantuntijatehtäviin. Joidenkin, aikaisemmin selkeästi avustavissa tehtävissä toimineiden tehtävät ovat muuttuneet vaativammiksi, osittain asiantuntijatehtäviksi. Uudet rekrytoinnitkin on tehty pääasiassa asiantuntijatehtäviin. Avustaviin tehtäviin on hyvin vähän rekrytoitu uusia virkamiehiä. Vuonna 2012 esimiesten osuus henkilöstöstä oli vain 5,8 prosenttia, kun se aikaisemmin on ollut yli kuusi prosenttia. Asiantuntijoiden osuus kasvoi myös sitä kautta, kun aikaisemmin esimiestehtävissä toimineita siirtyi asiantuntijoiksi.

1.2.2 Sukupuolijakauma

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2008	2009	2010	2011	2012
Johto					
miehiä	40,0	100,0	85,7	71,4	85,7
naisia	60,0	0,0	14,3	28,6	14,3
Esimiehet					
miehiä	38,1	33,3	27,8	33,3	47,1
naisia	61,9	66,7	72,2	66,7	52,9
Asiantuntijat					
miehiä	30,5	30,8	29,1	24,9	23,9
naisia	69,5	69,2	70,9	75,1	76,1
Muu henk.					
miehiä	12,2	8,5	3,8	5,9	4,1
naisia	87,8	91,5	96,2	94,1	95,9
Yhteensä					
miehiä	26,8	27,1	25,8	23,2	23,4
naisia	73,2	72,9	74,2	76,8	76,6

Miesten osuus henkilöstöstä on alle neljäsosa. Vuonna 2012 se pysyi suunnilleen vuoden 2011 tasolla.

Johdossa miesten osuus kasvoi vuodesta 2011 ja oli 85,7 prosenttia. Myös muista esimiehistä lähes puolet oli miehiä vuoden 2012 lopussa, kun miesten osuus vuoden 2011 lopussa oli vain kolmasosa.

Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuoden 2012 lopussa 35,3 prosenttia, sen sijaan muista esimiehistä naisten osuus oli vain 24,6 prosenttia.

Opetushallituksessa asiantuntijoiden ryhmässä miesten osuus on edelleen vähentynyt. Naisia on jo yli 76 prosenttia asiantuntijoista. Myös ryhmässä Muu henkilöstö miesten osuus pieneni vuoteen 2011 verrattuna ja oli vain neljä prosenttia.

Koko valtiolla asiantuntijatehtävissä työskennelleistä vuoden 2012 lopussa naisia oli puolet.

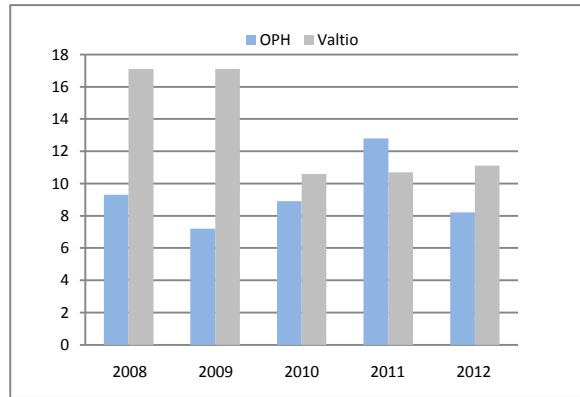
1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, jotka on nimitetty virkaan tai tehtävään määräaikaisesti ja joilla ei ole taustavirkaa samassa organisaatiossa.

Taulukko 5. Määräaikaiset % henkilöstöstä OPH:ssa ja koko valtiolla sekä määräaikaisten asiantuntijoiden %-osuus asiantuntijoista OPH:ssa vuosien lopussa

Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio
2008	9,3	8,9	17,1
2009	7,2	5,6	17,1
2010	8,9	7,5	10,6
2011	12,8	14,6	10,7
2012	8,2	9,6	11,1

Kuvio 3. Määräaikaiset % henkilöstöstä Opetushallituksessa ja koko valtiolla



Määräaikaisten osuus henkilöstöstä väheni lähes viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2011. Vuoden 2011 lopussa määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa suurempi kuin koko valtiolla, mutta vuoden 2012 lopussa tilanne oli päinvastainen. Määräaikaisten asiantuntijoiden osuus Opetushallituksen kaikista asiantuntijoista väheni viisi prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Joitakin määräaikaisia projekteja päättyi ja aluksi määräaikaisiksi palkattuja vakinaistettiin.

Opetushallituksessa määräaikaisista oli naisia 66,7 prosenttia ja miehiä 33,3 prosenttia. Naisista määräaikaisia oli vain 7,2 prosenttia ja miehistä 11,8 prosenttia.

Vuoden 2012 lopussa koko valtiolla työskennelleistä naisista 13,7 prosenttia oli määräaikaisia.

1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Taulukko 6. Koko- ja osa-aikaiset, % henkilöstöstä/kokoaikaisista tai osa-aikaisista

	2008	2009	2010	2011	2012
Kokoaikaiset	94,6	94,5	93,8	93,4	94,5
miehiä	27,0	26,9	26,0	23,7	24,4
naisia	73,0	73,1	74,0	76,3	75,6
Osa-aikaiset	5,4	5,5	6,2	6,6	5,5
miehiä	23,5	31,3	22,2	15,8	6,3
naisia	76,5	68,8	77,8	84,2	93,8

Osa-aikaisena työskennelleiden osuus Opetushallituksen henkilöstöstä väheni prosenttiyksikön verran vuodesta 2011. Osa-aikaisena työskennelleistä naisten osuus kasvoi lähes 94 prosenttiin. Prosentuaaliset muutokset ovat aika suuria, kun osa-aikaisten kokonaismäärä on verraten pieni, vain 24 henkilöä. Tällöin parinkin henkilön lisäys tai vähennys vaikuttaa merkittävästi.

Vuoden 2012 lopussa koko valtion henkilöstöstä osa-aikaisena työskenteli 6,3 prosenttia. Opetushallituksessa osa-aikaisten osuus oli vain 5,5 prosenttia henkilöstöstä.

1.2.5 Ikäjakauma

Taulukko 7. Henkilöstön keski-ikä

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	51,1	51,2	51,0	50,4	49,8
Valtio	44,0	44,0	45,6	45,7	45,9

Taulukko 8. 45-v ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	75,1	77,7	75,6	72,3	71,5
Valtio	50,5	50,5	54,7	55,3	56,2

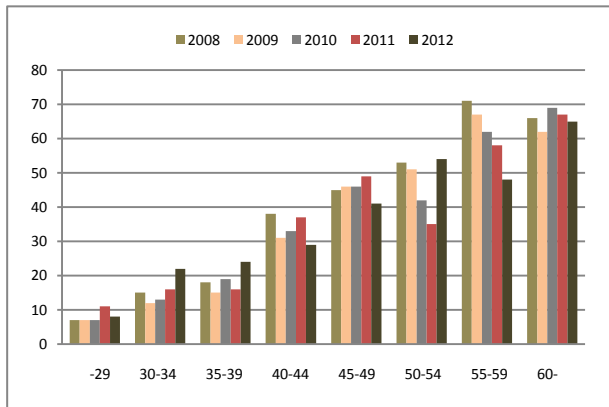
Sekä vuonna 2011 että vuonna 2012 Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä aleni 0,6 vuotta edellisvuodesta. Tähän vaikutti henkilöstön eläköitymisen lisääntyminen ja sen seurauksena uusien henkilöiden rekrytointi. Korkeimmillaan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2009 lopussa, peräti 51,2 vuotta.

Koko valtiolla henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Eroa Opetushallituksen henkilöstön keski-ikään oli enää 3,9 vuotta, kun vuoden 2009 lopussa ero oli 7,2 vuotta. Koko valtion henkilöstön keski-ikään vaikuttaa myös muutamilla aloilla oleva normaalia alhaisempi eläkeikä.

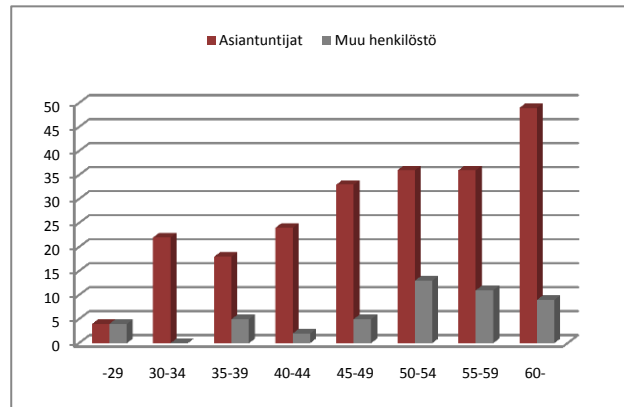
Eläkkeelle jäämisen lisääntyminen ja korvaava rekrytointi näkyy myös 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuudessa henkilöstöstä. Tämä prosenttiosuus oli myös korkeimmillaan vuonna 2009, lähes 78 prosenttia. Vuoden 2012 lopussa 45-vuotiaita ja sitä vanhempia oli 71,5 prosenttia henkilöstöstä.

Koko valtionhallinnon henkilöstöstä 45 vuotta täyttäneitä oli 56,2 prosenttia.

Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma 2008 - 2012 lopussa Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Kuvio 5. Asiantuntijoiden ja muun henkilöstön ikäjakaumat 2012; Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Vuodesta 2010 lähtien suurin ikäryhmä Opetushallituksessa on ollut 60 vuotta täyttäneet. Vuonna 2012 60 vuotta täyttäneitä oli yli viidesosa henkilöstöstä. Vuosina 2010 ja 2011 toiseksi suurin ryhmä oli 55-59 -vuotiaat. Mutta vuonna 2012 toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousi 50-54 -vuotiaat. Vuonna 2012 myös 30-39 -vuotiaiden määrä kasvoi aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Myös asiantuntijoiden henkilöstöryhmässä yli 60-vuotiaiden ryhmä oli suurin (kuvio 5). Mutta voidaan todeta, että kolmen seuraavan ikäryhmän pylväät (45-59 -vuotiaat) ovat melko tasasuuria, lähes 35 henkilöä kussakin ryhmässä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että eläkkeelle jäävän tilalle olisi jo opettelemassa seuraaja. Opetushallituksen asiantuntijoilla on yleensä omat selkeät asiantuntijuus- ja vastualueensa, eikä taloudellinen tilanne mahdollista niin sanotun kisälliperiaatteen soveltamista. Tulevaisuuden haaste onkin järjestellä tehtäviä ja kouluttaa henkilöstöä niin, että jokaisen eläköityvän tilalle ei tarvitse rekrytoida uutta henkilöä.

Ryhmässä Muu henkilöstö suurin ikäryhmä vuoden 2012 lopussa oli 50-54 -vuotiaat. Tässä henkilöstöryhmässä valtaosa on yli 50-vuotiaita.

1.2.6 Koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso luokitellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan seuraavasti.

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

Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2009	2010	2011	2012
Johto	7,1	7,4	7,4	7,3
Esimiehet	7,2	7,0	7,1	7,1
Asiantuntijat	6,7	6,5	6,5	6,5
Muu henkilöstö	3,9	3,9	3,9	4,1
Koko henkilöstö	6,1	6,1	6,1	6,2

Opetushallituksen koulutustasoa mittaava indeksiluku on pysynyt tasaisena 6,1:nä hyvin pitkään. Vuonna 2012 se nousi ensi kertaa 6,2:een.

Se tarkoittaa, että henkilöstön keskimääräinen koulutustaso ylittää alemman korkeakoulututkinnon tason. Nousua on etenkin ryhmässä Muu henkilöstö, missä keskimääräinen koulutustaso nousi 4,1:een. Se on selvästi yli keskiasteen koulutustason.

Vuoden 2012 lopussa 73,5 prosenttia Opetushallituksen henkilöstöstä oli korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon suorittaneita. Koko valtiolla vastaava luku oli vuoden 2012 lopussa 43,3 prosenttia. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli Opetushallituksessa yli 65 prosenttia ja koko valtiolla 30,4 prosenttia. Tutkijakoulutuksen (lensiaatti, tohtori) suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli Opetushallituksessa 10,3 prosenttia ja koko valtiolla 4,4 prosenttia.

Yliopistojen siirtyminen pois valtiolta näkyy koko valtion tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuudessa, mutta myös ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuudessa. Vuoden 2009 lopussa koko valtiolla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 36 prosenttia ja tutkijakoulutuksen suorittaneita 10 prosenttia henkilöstöstä, joten korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus väheni vuoteen 2011 lähes seitsemän prosenttiyksikköä.

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

Pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus Opetushallituksessa on alle neljä prosenttia henkilöstöstä.

1.3 Työaika

1.3.1 Työajan käyttö

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

Taulukko 10. Työajan käyttö

	% kokonaisvuosityöajasta					Työpv. 2012
	2008	2009	2010	2011	2012	
Vuosiloma, lomarahavapaa	13,6	15,9	17,6	16,8	16,2	11 674
Äitiys- ja vanhempainvapaa	0,5	0,6	0,6	0,5	1,2	871
Lapsen sair. joht. poissaolo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	113
Sairaus	3,6	4,0	3,9	4,1	3,4	2 484
Tapaturmat	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	15
Kuntoutus	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	10
Palkallinen virkamiesvaihto	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	27
Opintovapaa, palkallinen	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	10
Henkilöstökoulutus	0,5	0,4	0,8	1,0	1,3	936
Ammattiyhdistyskoulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22
Muu palkallinen vapaa	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	40
Ei tehty vuosityöaika	19,1	21,2	23,3	22,7	22,5	16 202
Tehty vuosityöaika	80,9	78,8	76,7	77,3	77,5	55 961
	Kokonaisvuosityöaika					72 163
Tehty vuosityöaika pv/htv	205,5	198,5	194,8	195,7	194,6	

Vuonna 2012 tehdyn ja ei-tehdyn vuosityöajan suhde säilyi suunnilleen vuoden 2011 tasolla. Ei-tehdyn työajan sisällä sen sijaan tapahtui jonkin verran muutoksia. Merkittävimpana voidaan pitää sairauspoissaolojen vähenemistä 0,7 prosenttiyksikköä kokonaistyöajasta laskettuna. Äitiys- ja vanhempainvapaan ja lasten sairaudesta johtuneiden poissaolojen osuus sen sijaan kasvoi yhteensä 0,8 prosenttiyksikköä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetty aika väheni edelleen vuodesta 2011. Tähän vaikutti osaltaan työaikasaldotuntien salliminen pidettäväksi kokonaisina vapaapäivinä sekä kesällä että joulun aikaan 2012.

Tehty vuosityöaika väheni noin yhden päivän henkilötyövuotta kohden vuodesta 2011.

Taulukko 11. Työajan käyttö valtiolla (% kokonaistyöajasta)

	2008	2009	2010	2011	2012
Tehty vuosityöaika	81,0	81,9	81,2	78,7	78,9
Henkilöstökoulutus	1,4	0,7	0,9	0,9	1,4
Vuosiloma, lomarahavapaa	12,6	12,5	12,4	15,0	14,5
Sairaus	3,8	3,6	4,0	4,0	3,8
Tapaturmat	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

Koko valtionhallinnossa tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli vuonna 2012 suunnilleen sama kuin vuonna 2011, vähän vajaa 79 prosenttia. Opetushallituksessa se oli noin puolitoista prosenttiyksikköä pienempi.

Koko valtiolla myös vuosilomien ja lomarahavapaiden osuus vuosityöajasta pysyi suunnilleen vuoden 2011 tasolla, noin 15 prosentissa. Opetushallituksessa se on pari prosenttiyksikköä korkeampi. Sairauspoissaolojen osuus oli Opetushallituksessa vuonna 2012 0,4 prosenttiyksikköä pienempi kuin koko valtiolla.

1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Opetushallituksessa on käytössä liukuvan työajan järjestelmä sekä työaikapankkijärjestelmä. Liukuvan työajan järjestelmässä työntekijä voi työskennellä joustavasti liukumarajojen puitteissa. Tehty työaika tasataan neljän kuukauden jaksoissa siten, että tasoitusjakson päättyessä 30 tuntia ylittävät työtunnit leikataan pois. Mikäli henkilö on aiemmin tehnyt ns. työaikapankkisopimuksen, leikkausrajan ylittävät tunnit siirretään työaikapankkiin. Työaikapankkiin siirretyt tunnit voi pitää kokonaisina vapaapäivinä esimiehen kanssa sovittavana ajankohtana. Elokuun 2010 loppuun saakka tasoitusraja oli 40 tuntia. Syyskuun alusta tasoitusraja muutettiin 30 tuntiin.

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

Taulukko 12. Työaikasaldon leikkautumisrajan ylittäneet henkilö- ja tuntimäärät vuosina 2010 - 2012 tasoitusjaksojen päättyessä ja yhteensä

	30.4.			31.8.			31.12.			Yhteensä		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Henkilöiden lkm	77	61	54	61	37	44	78	26	34			
miehet	15	13	9	12	2	6	16	3	4			
naiset	62	48	45	49	35	38	62	23	30			
Yli 40/30 plus-tunnit	2 863	1 762	1 399	1 359	772	955	1 769	782	926	5 991	3 316	3 280
siirretty työaikap.	1 849	1 239	1 108	744	539	611	1 242	693	787	3 835	2 471	2 506
leikkautunut	1 014	523	291	615	233	344	527	89	139	2 156	845	774

Vuonna 2010 Opetushallituksessa tehtiin melkein 6 000 työajanseurantajärjestelmään kirjautunutta, säännöllisen työajan ylittävää työtuntia. Vuonna 2011 vastaava tuntimäärä oli enää noin 3 300. Asiaan vaikutti työsuojeluviranomaisten voimakas puuttuminen suureen säännöllisen työajan ylittäneiden työtuntien määrään. Monenlaisista työaikasaldon vähentämiseen tähtäävistä toimenpiteistä huolimatta säännöllisen työajan ylittävien tuntien määrä pysyi vuoden 2011 lukemissa myös vuonna 2012.

Vuosina 2011 ja 2012 valtaosa säännöllisen työajan ylittäneistä tunneista siirrettiin työaikapankkiin. Kuitenkin kokonaan pois leikkautui kumpanakin vuonna lähes puolen vuoden työaikaa vastaava tuntimäärä.

Vuoden 2012 lopussa työaikapankissa oli 7 179 tuntia, kun vastaava tuntimäärä vuoden 2011 lopussa oli 7 392, joten vähennystä on vain 213 tuntia. Työaikapankissa olevien tuntien määrä vastaa melkein tuhatta työpäivää eli lähes neljän vuoden työpäivien määrää. Työaikapankkisaldon vaikutusta voidaan arvioida myös, kun muutetaan tunnit euroiksi. Yhden työpäivän palkka on noin 200 euroa, joten rahassa mitattuna työaikapankissa on pelkkinä palkkoina laskettuna, ilman työnantajakustannuksia, noin 200 000 euroa.

Tässä yhteydessä on syytä todeta, säännöllisen työajan riittäminen tehtävien hoitamiseen on ongelma vain kymmenellä prosentilla henkilöstöstä. Suurin osa pystyy järjestelmään työtehtävänsä ja huolehtimaan työaikasaldon tasaamisesta liukuvan työajan puitteissa.

1.3.3 Etätyö

Vuonna 2004 Opetushallituksessa otettiin käyttöön mahdollisuus työskennellä sovittuja ohjeita noudattaen varsinaisen virkapaikan ulkopuolella, niin sanotusti etätyönä. Vuonna 2009 etätyösääntöjä päivitettiin siten, että pidempikestoisia etätyösopimuksia tehdään vain poikkeustapauksissa pääjohtajan päätöksellä. Satunnaisista etätyöpäivistä tehdään sopimus esimiehen kanssa.

Taulukko 13. Satunnainen etätyö		
Vuosi	Satunnainen etätyö	
	henkilöä	päiviä
2010	56	248
2011	68	311
2012	75	387

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

Useimmat henkilöt ovat tehneet vain yhden etätyöpäivän vuoden aikana, sillä vuonna 2011 etätyöpäivät keskittyivät siten, että 13 henkilöä (19 prosenttia satunnaisista etätyöpäivistä) teki 60 prosenttia kaikista satunnaisista etätyöpäivistä.

Vuonna 2012 vastaavasti 11 henkilöä teki 10 tai sitä useampia etätyöpäiviä, heistä kolme enemmän kuin 20 päivää.

Vuonna 2011 tehtiin 16 pidempikestoista etätyösopimusta, pääasiassa kolmen kuukauden pituisia. Vuonna 2012 pidempikestoisia etätyösopimuksia tehtiin yhdeksän henkilön kanssa. Niistäkin useimmat olivat kolmen kuukauden pituisia.

1.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset koostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvan maksuista ja muista välillisistä työvoimakustannuksista. Tehdyn työajan palkat muodostavat noin 60 prosenttia työvoimakustannuksista, välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, lapsen syntymä ja hoito, sairausajan palkat, muut palkalliset vapaat ja koulutusajan palkat) noin viidesosan ja sosiaaliturvan maksut noin 16 prosenttia.

Taulukko 14. Työvoimakustannusvertailu

	2008	2009	2010	2011	2012	Muutos 2011 - 2012
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -muutos edellisestä vuodesta						
Oph	1,8	-3,1	2,1	7,0	-0,3	-7,3
Valtio	10,8	4,4	-24,8	1,0	1,6	
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	67,0	69,7	71,7	68,9	71,0	+2,1
Valtio	58,2	57,7	58,2	61,5	61,4	
Kokonaistyövoimakustannusten						
% -osuus palkkasummasta						
Oph	126,0	126,0	124,2	123,4	124,8	+1,4
Valtio	124,9	125,2	125,0	124,4	124,3	
Tehdyn työajan palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	60,4	58,9	58,2	59,2	58,5	-0,7
Valtio	63,2	63,4	63,2	61,9	62,0	
Välillisten työvoimakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	39,6	41,1	41,8	40,8	41,5	+0,7
Valtio	36,8	36,6	36,8	38,1	38,0	
Välillisten palkkojen						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	19,0	20,4	22,3	21,8	21,6	-0,2
Valtio	16,9	16,5	16,8	18,5	18,5	
Sosiaaliturvakustannusten						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	18,5	18,4	16,8	16,0	16,5	+0,5
Valtio	18,2	18,4	18,0	17,5	17,3	
Muiden välillisten työvoimakust.						
% -osuus työvoimakustannuksista						
Oph	2,2	2,3	2,7	3,0	3,4	+0,4
Valtio	1,7	1,7	2,0	2,1	2,2	

Kokonaistyövoimakustannukset pysyivät vuonna 2012 suunnilleen vuoden 2011 tasolla. Vähennystä oli vain 0,3 prosenttia. Henkilötyövuosien määrä puolestaan kasvoi 0,3 prosenttia, joten työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden pienenevät.

Koko valtionhallinnossa työvoimakustannukset kasvoivat yli puolitoista prosenttia. Lisäksi on syytä selittää valtion työvoimakustannusten 25 prosentin väheneminen vuodesta 2009 vuoteen 2010. Se johtuu yliopistojen siirtymisestä pois valtiolta.

Välillisten työvoimakustannusten osuus suhteessa tehdyn työajan palkkoihin nousi pari prosenttiyksikköä. Nousua oli ensisijaisesti muiden välillisten työvoimakustannusten ryhmässä ja siellä sekä koulutuskustannuksissa että sairaanhoitokuluissa.

Kokonaistyövoimakustannusten prosentuaalinen osuus palkkasummasta nousi lähes puolitoista prosenttiyksikköä vuodesta 2011. Tämä johtuu muiden välillisten työvoimakustannusten noususta.

Välillisten työvoimakustannusten nousun seurauksena tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista pieneni ja välillisten työvoimakustannusten osuus kasvoi.

Välillisten palkkojen kokonaisuudessa ei tapahtunut suurta muutosta. Välillisten palkkojen sisällä oli jonkin verran muutoksia. Vuosiloma-ajan palkat hiukan vähenivät, lapsen syntymän ja hoidon osuus kasvoi, sairausajan palkkojen osuus väheni, mutta koulutusajan palkkojen osuus puolestaan kasvoi.

Sosiaaliturvan kustannuksissa ei ollut oleellisia muutoksia.

Seuraavissa taulukoissa (15 ja 16) tarkastellaan työvoimakustannuksia yksityiskohtaisemmin.

Vuonna 2012 henkilötyövuosi maksoi 62 919 euroa, 167 euroa vähemmän kuin vuonna 2011. Palkkasumma henkilötyövuotta kohden laskettuna pieneni 845 euroa. Välilliset työvoimakustannukset puolestaan nousivat 379 euroa.

Koko valtionhallinnossa henkilötyövuoden hinta vuonna 2012 oli keskimäärin 56 537 euroa eli lähes 6 400 euroa pienempi kuin Opetushallituksessa keskimäärin.

Henkilöstötilinpäätös 2012

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

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2012	2 008	2 009	2 010	2 011	2 012	2008	2009	2010	2011	2012
I. Palkkasumma	14 454 412	44 251	45 841	48 617	51 121	50 276	131,4	134,6	138,2	136,9	137,0
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	10 550 230	33 664	34 053	35 174	37 345	36 696	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Väilliset palkat (A1+...+A6)	3 904 182	10 587	11 788	13 443	13 776	13 580	31,4	34,6	38,2	36,9	37,0
1. lomarahat	658 862	2 135	2 114	2 174	2 274	2 292	6,3	6,3	6,2	6,1	6,2
2. vuosiloma-ajan palkat	2 338 345	6 018	7 276	8 573	8 570	8 133	17,9	21,8	24,4	22,9	22,2
3. lapsen syntymä ja hoito	197 099	266	258	293	243	686	0,8	0,8	0,8	0,7	1,9
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	502 562	1 747	1 886	1 955	2 123	1 748	5,2	5,6	5,6	5,7	4,8
5. muut palkalliset vapaat	8 012	20	15	14	26	28	0,1	0,0	0,0	0,1	0,8
6. koulutusajan palkat *)	199 302	400	239	434	540	693	1,2	0,7	1,2	1,4	1,9
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 976 010	10 298	10 605	10 142	10 099	10 351	30,6	31,8	28,8	27,0	28,2
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	317 613	1 772	1 463	1 116	1 084	1 105	5,3	4,4	3,2	2,9	3,0
8. eläkemaksut	2 752 127	8 846	9 519	9 620	9 411	9 573	26,3	28,5	27,3	25,2	26,1
9. ryhmähenkivakuutus	37 783	143	136	148	142	131	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 131 513	- 463	- 513	- 742	- 538	- 457	- 1,4	- 1,5	- 2,1	- 1,4	- 1,2
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	608 396	1 207	1 326	1 636	1 866	2 122	3,6	3,9	4,6	5,0	5,8
11. koulutus**)	181 754	467	310	306	324	632	1,4	0,9	0,9	0,9	1,7
12. terveyden- ja sairaudenhoito	231 646	571	666	689	674	806	1,7	2,0	2,0	1,8	2,2
13. virkistys ja työunto	168 604	102	212	482	576	586	0,3	0,6	1,4	1,5	1,6
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	26 392	67	138	159	292	92	0,2	0,4	0,5	0,8	0,3
III. Väilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	7 488 588	22 092	23 719	25 221	25 741	26 120	65,6	69,7	71,7	68,9	71,0
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	18 038 818	55 756	57 772	60 395	63 086	62 919	165,6	169,7	171,7	168,9	171,0

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

**) sisältää ammattiyhdistyskoulutuksen

Henkilöstötilinpäätös 2012

Taulukko 16. Työvoimakustannukset prosentteina palkkasummasta ja työvoimakustannusten kokonaissummasta

Työvoimakustannuserä	€	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
I. Palkkasumma	14 454 412	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	78,7	79,3	80,5	81,0	80,1
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	10 550 230	76,1	74,3	72,3	73,1	73,0	59,9	58,9	58,2	59,2	58,5
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 904 182	23,9	25,7	27,7	26,9	27,0	18,8	20,4	22,3	21,8	21,6
1. lomaraha	658 862	4,8	4,6	4,5	4,4	4,6	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7
2. vuosiloma-ajan palkat	2 338 345	13,6	15,9	17,6	16,8	16,2	10,7	12,6	14,2	13,6	13
3. lapsen syntymä ja hoito	197 099	0,6	0,6	0,6	0,5	1,4	0,5	0,4	0,5	0,4	1,1
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	502 562	3,9	4,1	4,0	4,2	3,5	3,1	3,3	3,2	3,4	2,8
5. muut palkalliset vapaat	8 012	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	199 302	0,9	0,5	0,9	1,1	1,4	0,7	0,4	0,7	0,9	1,1
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	2 976 010	23,3	23,1	20,9	19,8	20,6	18,5	18,4	16,8	16,0	16,5
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	317 613	4,0	3,2	2,3	2,1	2,2	3,2	2,5	1,8	1,7	1,8
8. eläkemaksut	2 752 127	20,0	20,8	19,8	18,4	19,0	15,7	16,5	15,9	14,9	15,3
9. ryhmähenkivakuutus	37 783	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 131 513	- 1,0	- 1,1	- 1,5	- 1,1	- 0,9	- 0,8	- 0,9	- 1,2	- 0,9	- 0,7
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	608 396	2,7	3,0	3,4	3,6	4,2	2,1	2,3	2,7	3,0	3,4
11. koulutus**)	181 754	1,1	0,7	0,6	0,6	1,3	0,8	0,5	0,5	0,5	1,0
12. terveyden- ja sairaudenhoito	231 646	1,3	1,5	1,4	1,3	1,6	1,0	1,2	1,1	1,1	1,3
13. virkistys- ja sosiaalitoiminta	168 604	0,2	0,5	1,0	1,1	1,2	0,2	0,4	0,8	0,9	0,9
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	26 392	0,2	0,3	0,3	0,6	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,1
III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	7 488 588	49,9	51,7	51,9	50,4	51,8	39,4	41,1	41,8	40,8	41,5
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	18 038 818	126,0	126,0	124,2	123,4	124,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

**) sisältää ammattiyhdistyskoulutuksen

2 HENKILÖSTÖTARVE

Valtiontalouden säästöpaineen saneleman valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman mukainen toimintamäärärahojen väheneminen vaikuttaa keskeisesti Opetushallituksen tulevien vuosien henkilöstösuunnitteluun. Laskennallinen tavoite toimintamomentilta palkattujen osalta vuonna 2012 Opetushallituksessa oli 249 henkilötyövuotta. Vuonna 2013 se on 244 henkilötyövuotta, vuonna 2014 239 ja vuonna 2015 234 henkilötyövuotta.

Luonnollisen poistuman kautta tavoitteeseen pääseminen on vaikeaa. Vaikka henkilöstön ikäjakaumaa tarkasteltaessa (kohta 1.2.5) todettiin, että suurin ikäryhmä vuoden 2012 lopussa oli 60 vuotta täyttäneiden ryhmä, sekä koko henkilöstössä että asiantuntijoiden ryhmässä, eläköityminen ei ole ratkaisu henkilöstön määrällisen tavoitteen saavuttamisessa. Ikäryhmätarkastelussa asiantuntijoiden kohdalla kolme nuorempaa ikäryhmää ovat melko suuria, noin 35 henkilöä. Kuitenkaan se ei suoranaisesti vähennä painetta korvaavaan rekrytointiin. Jokaisella asiantuntijalla on pääsääntöisesti oma asiantuntijuusalue. Nuoremmat asiantuntijat eivät ole opettelemassa vanhempien tehtäviin.

Tulevina vuosina on välttämätöntä järjestellä tehtäviä ja tehtäväryhmiä uudella tavalla, kun jokaisen lähtevän tehtäviin ei ole mahdollista palkata uutta henkilöä. Henkilöstöä on myös tarpeen kouluttaa ja opettaa uusiin tai osittain uusiin tehtäviin. Lisäksi on käytettävä viraston ulkopuolisia asiantuntijoita. Tosin nekin maksavat, mutta ulkopuolisilta voi joustavasti ostaa osa-aikaista asiantuntija-apua tilapäiseen tarpeeseen. Rekrytoinneissa tulee painottaa henkilöiden laaja-alaista osaamista, monenlaisten asioiden hallintaa, kykyä ja halua oppia uutta sekä valmiutta suuriinkin tehtävämuutoksiin.

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

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

Taulukko 17. Työtyytyväisyysindeksit

	2008	2009	2010	2011	2012	Valtio	
Johtaminen	3,19	3,33	3,44	3,42	3,40	3,4	Työtyytyväisyysbarometrissa vastausprosentit ovat olleet 2008 55, 2009 68, 2010 70, 2011 71 ja 2012 73.
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,74	3,66	3,72	3,80	3,71	3,7	
Palkkaus	2,82	2,74	2,88	2,93	3,01	2,9	
Kehittymisen tuki	2,95	2,99	3,09	3,18	3,21	3,2	
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,44	3,39	3,60	3,62	3,60	3,7	
Työolot	3,23	3,39	3,53	3,55	3,64	3,6	
Tiedon kulku	3,15	3,10	3,21	3,25	3,30	3,1	
Työnantajakuva	2,78	2,97	2,92	3,08	3,23	3,3	
Yhteensä	3,20	3,23	3,34	3,38	3,40	3,4	

Opetushallituksen kokonaistyötyytyväisyysindeksi on noussut koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan. Vuodesta 2008 vuoteen 2012 indeksi on noussut 3,20:sta 3,40:een. Vuoden 2012 luku on sama kuin koko valtiolla. Vuonna 2012 johtamisindeksi laski Opetushallituksessa hiukan edellisvuodesta. Myös työn sisältö ja haasteellisuus arvioitiin lähes kymmenyksen huonommaksi kuin vuonna 2011. Sen sijaan tyytyväisyys palkkaukseen nousi 3,01:een. Koskaan aikaisemmin se ei ole ollut yli kolmen. Koko valtiolla se oli edelleen 2,9. Tyytyväisyys kehittymisen tukeen ja työoloihin parani. Sen sijaan työilmapiiri ja yhteistyö arvioitiin hiukan edellisvuotta huonommaksi. Tiedonkulun ja työnantajakuvan koettiin parantuneen. Tiedon kulku arvioitiin paremmaksi kuin valtiolla keskimäärin. Samoin työnantajakuvan katsottiin parantuneen. Se ei kuitenkaan yltänyt vieläkään ihan samalle tasolle kuin koko valtiolla.

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Vuonna 2012 sairauspoissaolot vähenivät lähes kaksi työpäivää henkilötyövuotta kohden vuoteen 2011 verrattuna. Sairastamiseen kului vain 8,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 3,4 prosenttia säännöllisestä kokonaistyöajasta. Vuonna 2011 sairastamiseen kului lähes kaksi työpäivää enemmän henkilötyövuotta kohden, 4,1 prosenttia kokonaistyöajasta. Koko valtionhallinnossa sairastamiseen kului vuonna 2012 9,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 3,8 prosenttia säännöllisestä kokonaistyöajasta valtiolla. (Taulukot 10 ja 11).

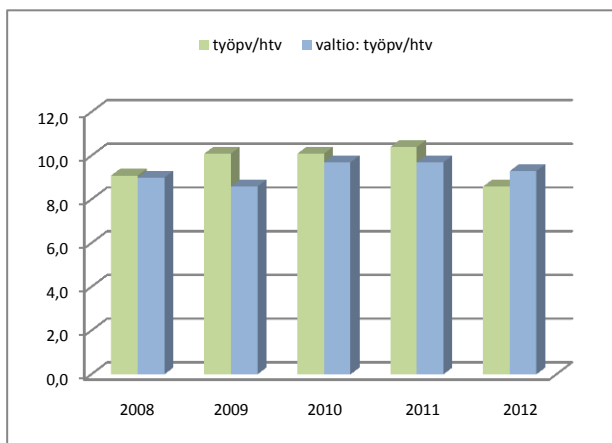
Taulukko 18. Sairauspoissaolot

	2008	2009	2010	2011	2012
Työpv./htv					
Oph	9,1	10,1	10,1	10,4	8,6
Valtio	9,0	8,6	9,7	9,7	9,3
Työpv./tapaus					
Oph	3,5	4,1	3,5	3,7	3,0
valtio	4,9	4,9	4,8	4,9	4,6
Tapausta/htv					
Oph	2,6	2,5	2,9	2,8	2,9

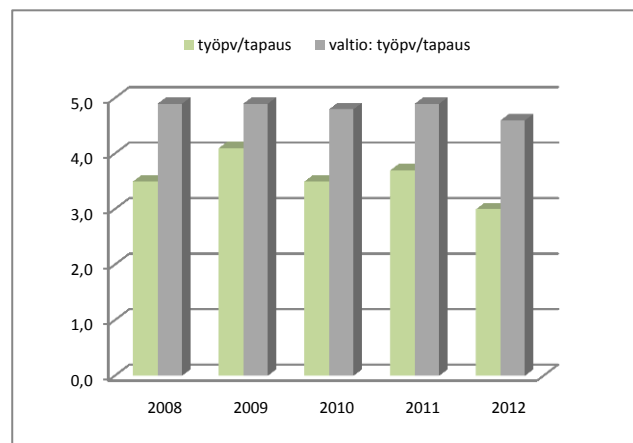
Sairauspäivien lukumäärään vaikuttaa merkittävästi pitkien poissaolotapausten lukumäärä. Yleensä pitkiä poissaoloja on vain muutama tapaus vuodessa, mutta jo yhden tai kahden pitkän poissaolon vaihtelulla vuosittain on oleellinen merkitys sairauspoissaolojen kokonaisuikaan.

Asiaa voi havainnollistaa esimerkiksi. Jos tänä vuonna olisi ollut kaksi 200 työpäivän pituista sairauspoissaoloa enemmän, sairauspoissoloja henkilötyövuotta kohden olisi ollut 10 työpäivää. Sairaustyöpäivien määrä olisi lisääntynyt 16 prosenttia. Mutta sairaustapausten määrä olisi lisääntynyt vain 0,2 prosenttia. Niitä olisi edelleen ollut 2,9 tapausta henkilötyövuotta kohden.

Kuvio 6. Sairauspoissolot Opetushallituksessa ja valtiolla



Kuvio 7. Sairaustapausten keskimääräinen pituus



Kuviosta 6 näkyy, että Opetushallituksessa sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden on vuosina 2008 – 2011 ollut enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Vuonna 2012 tilanne oli päinvastoin.

Työpäivien määrä sairaustapausta kohden on Opetushallituksessa ollut koko tarkastelujakson ajan pienempi kuin koko valtiolla (kuvio 7). Tämä tarkoittaa sitä, että Opetushallituksessa on enemmän lyhyitä poissaoloja.

Taulukko 19. Sairaustapausten yleisyys ja hoito

	2008	2009	2010	2011	2012
1-3 sairauspäivän %-osuus kaikista sairaustapauksista					
Oph	80,1	78,5	81,3	80,4	83,4
Valtio	73,3	74,4	76,4	75,1	76,2
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit/htv					
Oph	3,7	3,9	4,4	4,3	5,1
Valtio	4,0	4,0	4,1	4,1	3,9

Taulukko 20. Sairauspoissaolot % säännöllisestä vuosityöajasta

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	3,6	4,0	3,9	4,1	3,4
Valtio	3,8	3,6	4,0	4,0	3,8

Vuonna 2012 lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista lisääntyi kolme prosenttiyksikköä. Se oli korkein viisivuotisen tarkastelujakson aikana.

Sairauksista johtuvia työterveyshuollossa käyntejä oli vuonna 2012 lähes yhden käyntikerran verran enemmän henkilötyövuotta kohden laskettuna kuin vuonna 2011. Koko valtiolla käyntikertoja oli yli yksi vähemmän henkilötyövuotta kohden kuin Opetushallituksessa.

Taulukko 21. Tapaturmapoissaolot

	2008	2009	2010	2011	2012
Työpv./htv					
Oph	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Valtio	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Työpv./tapaus					
Oph	9,3	3,7	6,2	5,8	5,0
valtio	14,1	15,3	14,9	14,9	13,8

Opetushallituksessa tehtävä työ ei yleensä aiheuta tapaturmia. Henkilöstön tapaturmat sattuvatkin pääasiassa työmatkalla. Kaiken kaikkiaan tapaturmista johtuneita poissaoloja on hyvin vähän.

Vähäisestä tapausten määrästä johtuen tapaturmapoissaolojen keskimääräinen pituus saattaa vaihdella vuosittain huomattavasti. Vuosina 2008 – 2012 tapaturmista johtuneet poissaolot ovat kestäneet keskimäärin alle kymmenen päivää.

3.3 Vaihtuvuus

3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus on laskettu prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Taulukko 22. Lähtövaihtuvuus

Poistuman syy	2008	2009	2010	2011	2012
A. Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	4,8	3,8	1,7	1,4	1,7
B. Siirtynyt eläkkeelle	0,9	7,0	2,4	5,8	6,2
vanhuuseläke	0,6	5,8	1,4	5,5	5,5
työkyvyttömyyseläke	0,3	0,3	0,7	0,0	0,3
varhennettu vanhuuseläke	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3
(osa-aikaeläke)	(0,3)	(1,0)	(1,7)	(1,4)	(0,3)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,3)	(0,3)
muu eläke	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C. Kuollut	0,0	0,0	0,3	0,3	0,3
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	5,7	10,9	4,5	7,6	8,3
E. Muu poistuma (=E1+E2)	9,9	3,2	4,8	5,2	6,1
E1 Virkavapaus	1,5	0,9	3,1	3,8	1,9
muu työnantaja	1,2	0,3	1,7	1,0	0,9
vuorotteluvapaa	0,3	0,6	1,0	1,4	1,0
muu virkavapaus	0,0	0,0	0,3	1,4	0,0
E2 Muu syy	8,4	2,2	1,7	1,4	4,2
määräaikaisuuden päätt.	8,4	2,2	1,0	1,0	4,2
irtisanominen	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
muu	0,0	0,0	0,3	0,3	0,0
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	15,6	14,1	9,3	12,7	14,4

Vuonna 2012 lähtövaihtuvuus lisääntyi hiukan edelliseen vuoteen verrattuna. Luonnollinen poistuma kasvoi 0,7 prosenttiyksikköä ja muu poistuma 0,9 prosenttiyksikköä.

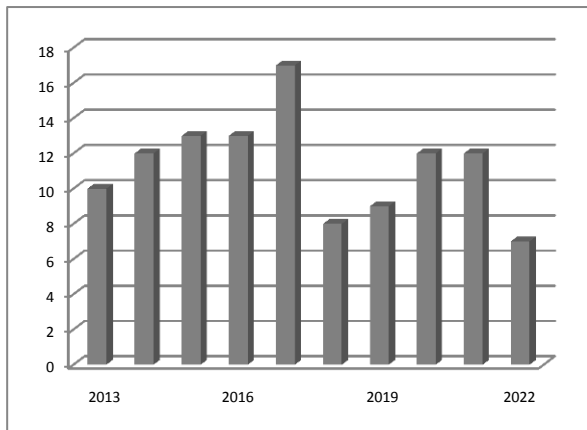
Eläkkeelle siirtyneiden osuudessa ei tapahtunut juurikaan muutosta, eikä myöskään uuden työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuudessa.

Suurin poistuma syntyi määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisestä.

3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Vuosittaista eläkkeelle siirtyvien määrää ei voi täsmällisesti ennakoita, kun eläkkeelle voi jäädä 63:n ja 68:n ikävuoden välillä. Vanhimmilla virkamiehillä on vielä eläkejärjestelmän muutoksesta johtuva siirtymäajan henkilökohtainen eläkeikä, joka määräytyy tiettyjen kriteerien mukaan porrastetusti ikävuosien 63 ja 65 välille. Kaikki saavuttavat henkilökohtaisen eläkeiän viimeistään 65-vuotiaina.

Kuvio 7. Vähintään 65 vuotta täyttäviä v. 2013 ja 65 vuotta täyttäviä 2014 - 2022



Vuoteen 2017 saakka 65 vuoden iän saavuttavia on vuosittain toista kymmentä, vuonna 2017 peräti 17. Sen jälkeen 65 vuotta täyttävien määrä selvästi laskee. Laskelmat on tehty vuoden 2012 lopun henkilöstöstä. Tilanne muuttuu vuosittain sen mukaan, ketä kunakin vuonna jää eläkkeelle.

Taulukko 23. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	62,3	64,8	63,7	64,2	64,5
Valtio	59,3	60,1	60,2	60,0	

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on selvästi korkeampi kuin koko valtiolla. Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on Opetushallituksessa yleensä lähellä 65 vuotta. Muulle eläkkeelle siirtymiset laskevat hiukan keskiarvoa.

3.3.3 Tulovaihtuvuus

Taulukko 24. Kaikkien rekrytointien %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä uusien ja vakinaisiksi rekrytoitujen henkilömäärät

	2008	2009	2010	2011	2012
Rekrytointeja	17,7	23,6	29,2	29,9	21,8
uusina	13	21	23	38	28
vakinaisiksi	3	20	14	16	19

Rekrytointien kokonaismäärä väheni vuonna 2012. Myös uusia henkilöitä rekrytoitiin vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisiksi rekrytoitujen määrä on viime vuosina ollut melko korkea. Sitä selittää osaltaan monien Opetushallituksen toiminnan kannalta keskeisissä asiantuntijatehtävissä työskennelleiden siirtyminen eläkkeelle. Nämä tehtävät ovat pysyväisluonteisia ja useimmat niistä virastolle välttämättömiä.

3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

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

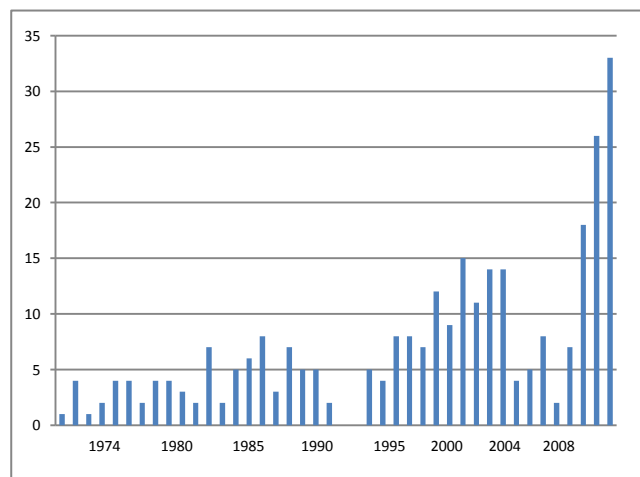
Taulukko 25. Keskimääräinen palvelusaika (v.)

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	15,1	15,0	14,5	14,0	13,3

Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika on laskenut vuodesta 2009 lähtien. Korkeimmillaan, 15,1 vuotta, se oli vuoden 2008 lopussa. Vuoden 2012 lopussa se oli lähes kaksi vuotta alempi. Keskimääräinen palvelusaika on laskenut henkilöstön eläköitymisen lisääntymisen ja uusien rekrytointien johdosta.

Vuoden 2012 lopun henkilöstöstä 27 prosenttia on rekrytoitu Opetushallitusta edeltäneisiin virastoihin 1970- ja 1980-luvuilla. Henkilöstöstä 57 prosenttia on tullut virastoon 2000-luvulla.

Kuvio 8. Vuoden 2012 lopussa Opetushallituksessa työskennellyt henkilöstö aloitusvuoden mukaan



4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpito ja edistäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen on Opetushallituksessa panostettu viime vuosina enenevässä määrin. Henkilöstön jaksamista tukevia investointeja on vaikea eritellä liikunnan tukemiseen ja muuhun virkistystoimintaan. Osa näistä sisältää sekä liikunnan tukemista että virkistystoimintaa.

Vuonna 2005 Opetushallituksessa otettiin käyttöön liikuntasetelit. Henkilöstö koki ne myönteisenä kannustimena liikuntaharrastuksille. Vuonna 2010 liikuntasetelien tilalle vaihdettiin liikunta- ja kulttuurisetelit, jotka oikeuttavat liikuntapalvelujen lisäksi ostamaan myös kulttuuripalveluja. Tämä lisäsi setelien käyttöä ja sitä kautta työnantajan panostusta työhyvinvointiin.

Vuoden 2010 syyskuun alusta Opetushallitus rupesi tukemaan myös henkilöstön työpaikkaruokailua kolmella eurolla ateriaa kohden. Tämäkin oli merkittävä panostus henkilöstön hyvinvointiin.

Taulukko 26. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät investoinnit (€/htv)

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	102	212	482	576	586
Valtio	232	271	338	561	578

Tarkasteltaessa panostusta henkilöstön työhyvinvointiin, virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen koko valtiolla, järjestelmistä saatuihin lukuihin on syytä suhtautua tietyllä varauksella. Menokirjauksissa saattaa olla vaihtelua eri virastojen välillä, jolloin luvut eivät ole yhteismitallisia, suuntaa antavia kylläkin.

Koko valtiolla virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen käytetty summa henkilötyövuotta kohden laskettuna oli vuosina 2011 ja 2012 samaa tasoa kuin se on ollut Opetushallituksessa samoina vuosina.

Opetushallituksessa henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on kasvanut merkittävästi vuoden 2008 hyvin alhaisesta panostuksesta. Vuosina 2009 ja 2010 lisäys oli vuosittain yli 100 prosenttia henkilötyövuotta kohden ja vuonna 2011 melkein 20 prosenttia edellisvuoden tasoa suurempi. Nousuun vaikuttivat muun muassa edellä mainitut, vuonna 2010 käyttöön otettu ateriatuki ja liikuntasetelien vaihtaminen liikunta- ja kulttuuriseteleiksi.

Vuonna 2012 henkilöstölle kevät- ja syyskauden avauksissa järjestettyjen kahvitarjoilujen ja joulukahvien lisäksi huhtikuussa järjestettiin kulttuuri-iltapäivä elokuvien merkeissä kahvitarjoiluineen. Toukokuussa muutamia opetushallituslaisia osallistui yritysmaratonviestiin. Kesäkuussa vietiin Pirkkolassa viraston ulkoilutapahtumaa ja kevätkauden päättäjäisiä. Syyskuussa järjestettiin Opetushallituksen virkistyspäivä Espoon Oittaalla. Monipuolisen ohjelman ohella päivään sisältyi ruoka- ja kahvitarjoilut. Lisäksi Opetushallitus järjesti henkilöstölle perinteisen pikkujoulun. Edellä mainittujen yksittäisten tapahtumien lisäksi Opetushallitus tukee henkilöstön harrastuskerhoja, muun muassa jumppaa ja salibandyä.

4.2 Työterveyshuolto

Taulukko 27. Työterveyspalvelujen kustannukset (€/htv)

	2008	2009	2010	2011	2012
Sairaanhoido					
Oph	439	458	451	488	624
Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto					
Oph	132	208	140	171	182
Yht.	571	666	591	659	806

Taulukko 28. Työterveyspalvelujen kustannukset nettona/htv

	2008	2009	2010	2011	2012
Oph	108	153	- 53	136	348
Valtio	345	335	411	436	443

Työterveyspalvelujen kustannukset on eritelty sairaudenhoitokustannuksiin ja ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. ikäryhmätarkastukset ja erilaiset työkykytarkastukset. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset vaihtelevat vuosittain muun muassa ikäryhmätarkastuksiin ja muihin terveys- ja seurantakäynteihin osallistuneiden määrästä riippuen.

Sairaanhoidon kustannukset henkilötyövuotta kohden nousivat vuodesta 2011 vuoteen 2012 peräti 28 prosenttia. Sairaustapauksista johtuneiden työterveyshuollossa käyntien määrä lisääntyi 19 prosenttia. Luvuista voi päätellä myös, että käynnit ovat vaatineet edellisvuotista enemmän erikoislääkärien konsultointia ja erilaisia tutkimuksia. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksissa ei tapahtunut merkittävää muutosta. Kaiken kaikkiaan työterveyshuollon kustannukset ovat vain 1,3 prosenttia kokonaistyövoimakustannuksista.

Taulukossa 28 tarkastellaan työterveyspalvelujen nettokustannuksia (= kustannukset Kelan palautuksilla vähennettynä). Opetushallituksessa nettokustannukset henkilötyövuotta kohden kasvoivat vuodesta 2011 vuoteen 2012 peräti 156 prosenttia. Kuitenkin ne ovat edelleen pienemmät kuin valtiolla keskimäärin.

4.3 Henkilöstön kehittäminen

Taulukko 29. Henkilöstökoulutus

	2008	2009	2010	2011	2012
Koulutukseen käytetyt työpäivät/htv					
Oph	1,5	1,0	2,0	2,5	3,3
Valtio	3,5	1,3	2,1	2,4	3,6
Koulutuskustannukset/htv					
Välittömät kust.	467	310	306	324	624
Koulutusajan palkat	227	87	434	511	652
Kustannukset yhteensä					
Oph	694	397	740	835	1 276
Valtio	1 085	702	896	982	1 374
Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista					
Oph	1,2	0,7	1,2	1,3	2,1
Valtio	2,2	1,4	1,7	1,8	2,4

Henkilöstökoulutukseen käytettiin lähes päivän verran enemmän työaika henkilötyövuotta kohden vuonna 2012 kuin vuonna 2011. Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohden nousivat yli 50 prosenttia. Koulutukseen käytetyn työajan johdosta tietysti palkkakustannukset nousivat. Sen lisäksi välittömät koulutus-kustannukset nousivat lähes sata prosenttia henkilötyövuotta kohden.

Myös koko valtionhallinnossa henkilöstökoulutukseen panostettiin vuonna 2012 huomattavasti edellisvuotista enemmän, henkilötyövuotta kohden yli yhden työpäivän verran enemmän.

Henkilöstökoulutuksen kustannukset nousivat melkein 40 prosenttia vuodesta 2011. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista oli koko valtiolla 2,4 prosenttia ja Opetushallituksessa 2,1 prosenttia.

5 PALKKAUS

Taulukossa 30 Opetushallituksen keskimääräiset kuukausipalkat on ilmoitettu käyvin hinnoin. Kuviossa 9 keskimääräinen kuukausipalkka on kuvattu myös kuluttajahintaindeksillä korjattuna eli ns. kiintein hinnoin. Kuvioista voidaan todeta, että palkkojen ostovoima ei ole kasvanut niin voimakkaasti kuin käyvin hinnoin laskettu kuukausipalkka antaisi olettaa.

Taulukko 30. Keskimääräinen kuukausipalkka käyvin hinnoin

	€	€ muutos edelliseen	muutos %
2005	3 012		
2006	3 148	+ 136	+ 4,5
2007	3 299	+ 151	+ 4,8
2008	3 688	+ 389	+ 11,8
2009	3 820	+ 132	+ 3,6
2010	4 051	+ 231	+ 6,0
2011	4 260	+ 209	+ 5,2
2012	4 190	- 70	- 1,6

Taulukossa 30 on tarkasteltu Opetushallituksen palkkakehitystä nykyisen palkkausjärjestelmän aikana vertailemalla kunkin vuoden keskimääräisiä kuukausipalkkoja.

Erialaisten korotusten, virkaehtosopimusten mukaisten ja muiden, lisäksi keskiarvopalkkoihin vaikuttavat muutokset henkilöstössä, erot ja uudet rekrytoinnit sekä virkavapaudet. Samassa vaatuvuusryhmässä uuden henkilön 23,00 prosentin suoriutumistaso jättää kuukausipalkan alhaisemmaksi kuin se oli lähteneellä, jolla suoriutumistaso kokemuksen karttuessa oli saattanut nousta. Myös tehtävärakenne ja sen myötä tehtävien vaatuvuuden keskiarvo muuttuvat jatkuvasti jonkin verran.

Vuoden 2008 huomattavaa keskiarvopalkan nousua selittää se, että kyseisen vuoden alusta palkat maksettiin palkkausjärjestelmästä tehdyn virkaehtosopimuksen mukaisen siirtymäkauden aikaistetun päättämisen vuoksi järjestelmän mukaisina täysimääräisinä palkkoina.

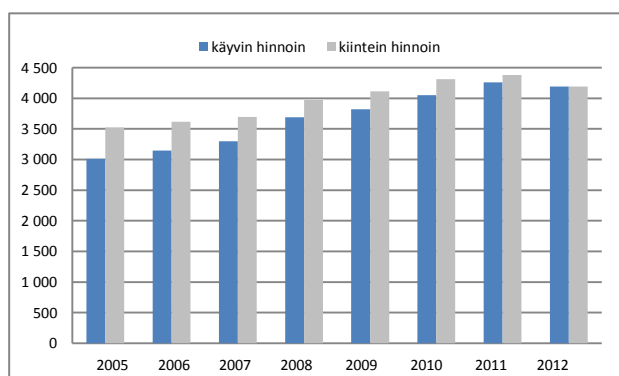
Vuonna 2009 palkkoihin tuli useita virkaehtosopimuksen mukaisia korotuksia. Lokakuun 2009 alusta palkkoja korotettiin yhteensä 2,0 prosentin suuruisilla, paikallisesti toteutetuilla kehittämisillä sekä 2,2 prosentin yleiskorotuksella. Joulukuussa 2009 maksettiin 0,14 prosentin paikalliserä 33,79 euron suuruisena kertakorvauksena. Lisäksi vuoden aikana palkkoja nostivat tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella ja tehtävämuutosten johdosta toteutetut palkkojen korotukset. Kuitenkin keskiarvopalkka nousi vain 3,6 prosenttia vuodesta 2008. Tähän vaikuttivat henkilöstömuutokset.

Helmikuun 2010 alusta palkkoja tarkistettiin 0,1 prosentin suuruisella kohdennetulla samapalkkaerällä ja 1.3.2010 lukien palkkoihin lisättiin 0,55 prosentin yleiskorotus. Syyskuun 2010 alusta palkkoja tarkistettiin 0,43 prosentin suuruisella kohdennetulla virastoerällä.

Virkaehtosopimuksen mukaista korotusta palkoissa on myös 1.2.2011 voimaan tullut 1,3 %:n yleiskorotus sekä 1.5.2011 palkkoihin lisätyt 0,5 prosentin virastoerä ja 0,2 prosentin tasa-arvoerä.

Maaliskuun 2012 alusta palkkoihin lisättiin 1,9 prosentin yleiskorotus, vähintään 39,50 euroa, sekä 0,5 prosentin virastoerä. Kuitenkin keskiarvopalkka aleni edellisvuodesta 1,6 prosenttia, vaikka tulos- ja kehityskeskustelujenkin perusteella korotettiin 27 tehtävän vaativuusarviointia ja lisäksi kymmeneen suoriutumisarviointeihin tuli korotuksia. Keskiarvopalkkaan vaikuttivat henkilöstössä ja tehtävärakenteessa tapahtuneet muutokset.

Kuvio 9. Keskimääräinen kuukausipalkka



Kuviossa 9 käyvin hinnoin lasketun keskiarvopalkan rinnalla näkyy kuluttajahintaindeksillä korjattu, ns. kiintein hinnoin laskettu palkka. Toisin sanoen vuosien 2005 – 2011 eurot on muutettu vuoden 2012 euroiksi.

Esimerkiksi vuonna 2010 käyvin hinnoin laskettu keskiarvopalkka on vuoden 2012 keskiarvopalkkaa alempi, mutta kuluttajahintaindeksillä korjattuna palkka onkin vuoden 2012 keskiarvopalkkaa korkeampi eli palkan ostovoima oli vuonna 2010 parempi. Tässä näkyy viime vuosien voimistuneen inflaation vaikutus.

6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Taulukko 31. Taloudelliset tunnusluvut

	2008	2009	2010	2011	2012
Liikevaihto/htv					
Oph	22 282	23 619	23 399	28 275	25 002
Toimintamenot/htv					
Oph	69 179	71 863	76 276	71 824	74 907
Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)					
Oph	39,6	40,9	38,7	44,8	39,9
Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)					
Oph	123,1	124,4	126,3	113,9	119,4
Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)					
Oph	56 220	57 772	60 395	63 086	62 919
Valtio	50 002	50 765	52 977	54 400	

Opetushallituksen liikevaihto muodostuu maksullisen palvelutoiminnan tuloista.

Vuonna 2012 Opetushallituksen liikevaihto oli henkilötyövuotta kohden laskettuna 12 prosenttia pienempi kuin vuonna 2011. Toimintamenot henkilötyövuotta kohden vastaavasti kasvoivat, kun maksullisen palvelutoiminnan tuloja oli aikaisempaa vähemmän käytettävissä. Liikevaihdon osuus työvoimakustannuksista aleni siten lähes viisi prosenttiyksikköä ja toimintamenojen osuus vastaavasti kasvoi 5,5 prosenttiyksikköä.

Vuonna 2012 henkilötyövuosi maksoi 167 euroa vähemmän kuin vuonna 2011.

Opetushallituksen tehtävä rakenne asiantuntijavirastona näkyy selvästi verrattaessa Opetushallituksen henkilötyövuoden hintaa koko valtion vastaavaan. Opetushallituksessa henkilötyövuosi maksaa yleensä 7000 – 8000 euroa enemmän kuin koko valtiolla keskimäärin.

Työvoimakustannuksia on käsitelty tarkemmin kohdassa 1.4.

Henkilöstötilinpäätös 2012

TUNNUSLUKUKOOSTE		2008	2009	2010	2011	2012	
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	313	291	291	289	291	
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	306	287	280	287	288	
Henkilöstöryhmäjakauma							
johto	%	1,6	2,4	2,4	2,4	2,4	
esimiehet	%	6,7	6,2	6,2	6,2	5,8	
asiantuntijat	%	68,1	67,0	73,2	73,7	74,9	
muu henkilöstö	%	23,6	24,4	18,2	17,6	16,8	
Sukupuolijakauma							
miehet	%	26,8	27,1	25,8	23,2	23,4	
naiset	%	73,2	72,9	74,2	76,8	76,6	
Vakinaiset	henkilöstöstä	%	90,7	92,8	91,1	87,2	91,8
miehet	vakinaisista	%	25,4	25,9	24,5	22,2	22,5
naiset	vakinaisista	%	74,6	74,1	75,5	77,8	77,5
Määräaikaiset (ei taustavirkaa Oph:ssa)	%	9,3	7,2	8,9	12,8	8,2	
miehiä	määräaikaisista	%	41,4	42,9	38,5	29,7	33,3
naisia	määräaikaisista	%	58,6	57,1	61,5	70,3	66,7
määräaikaisia	asiantuntijoista	%	8,9	5,6	7,5	14,6	9,6
Kokoaikaiset	henkilöstöstä	%	94,6	94,5	93,8	93,4	94,5
miehiä	kokoaikaisista	%	27,0	26,9	26,0	23,7	24,4
naisia	kokoaikaisista	%	73,0	73,1	74,0	76,3	75,6
Osa-aikaiset	henkilöstöstä	%	5,4	5,5	6,2	6,6	5,5
miehet	osa-aikaisista	%	23,5	31,3	22,2	15,8	6,3
naiset	osa-aikaisista	%	76,5	68,8	77,8	84,2	93,8
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	51,1	51,2	51,0	50,4	49,8	
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	75,1	77,7	75,6	72,3	71,5	
Koulutustasoindeksi	(1-8)		6,1	6,1	6,1	6,2	
Tehty vuosityöaika							
Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta	pv/htv	205,5	195,2	194,8	195,7	194,6	
	%	80,9	77,5	76,7	77,3	77,5	
Työvoimakustannukset yhteensä							
Palkkasumma	tuhatta €	17 084	16 552	16 904	18 087	18 039	
Välilliset palkat	tuhatta €	3 245	3 377	3 763	3 950	3 904	
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 156	3 038	2 839	2 895	2 976	
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	370	380	458	535	608	
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	6 769	6 796	7 060	7 380	7 489	
Välilliset työvoimakust./Tehdyn työajan palkat	%	65,6	69,7	71,7	68,9	71,0	
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)	3,2	3,2	3,3	3,4	3,4	
Sairauspoissaolot	tap./htv	2,6	2,5	2,9	2,8	2,9	
	työp/htv	9,1	10,1	10,1	10,4	8,6	
Vaihtuvuus							
Poistuma yhteensä (ed. v:n lopun henk.)	%	15,6	14,1	9,3	12,7	14,4	
Luonnollinen poistuma (")	%	5,7	10,9	4,5	7,6	8,3	
Muu poistuma (")	%	9,9	3,2	4,8	5,2	6,1	
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirt. (")	%	0,3	0,3	0,7	0,0	0,3	
Rekrytoinnit / vakinaiseksi	henkilöä	59/3	62/20	85/14	87/16	63/19	
Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika	vuotta	15,1	15,0	14,5	14,0	13,3	
Virkistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	102	212	482	576	586	
Työterveyspalvelut							
Kustannukset (brutto, sis. terveystarkastukset)	€/htv	571	666	591	659	806	

Henkilöstötilinpäätös 2012

Henkilöstökoulutus

työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	1,5	1,0	2,0	2,5	3,3
koulutuskustannukset (sis. palkat)	€/htv	694	397	740	835	1 276

Henkilötyövuoden hinta

	€	55 757	57 772	60 395	63 086	62 919
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	3 688	3 820	4 051	4 260	4 190
