



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2011

Geologian tutkimuskeskus

Sisältö

Johdanto	3
Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa	4
GTK:n strategiset tavoitteet	4
GTK:n henkilöstöstrategiset tavoitteet	4
Henkilöstöresurssit	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	6
Naiset ja miehet	7
Ikärakenne	7
Palvelussuhteen kesto ja työaika	8
Palvelussuhteen laji	9
Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	10
Henkilöstön vaihtuvuus	11
Luonnollinen poistuma	11
Rekrytoinnit	11
Ennakoitu luonnollinen poistuma	12
Osaaminen	14
Osaamisen johtaminen	14
Tehtävä rakenne	14
Koulutus	16
Koulutusaste	16
Geotutkijat	16
Huippututkijaindeksi	17
Osaamisen kehittäminen	17
Koulutus ja kehittäminen	18
Kansainvälinen toiminta	19
Työtyytyväisyys kehittymisen tukeen	19
Työhyvinvointi	20
Työhyvinvoinnin johtaminen	20
Työterveyspalvelut	20
Työkunnan edistäminen	21
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	21
Työkyvyttömyyseläköityminen	23
Työtyytyväisyys	23
Työtyytyväisyyden kehittäminen	23
Palkinta	25
Suorituksen johtaminen	25
Tehtävän vaativuus ja niissä suoriutuminen	25
Ansiot ja samapalkkaisuus	27
Muu, aineeton palkitseminen	27
Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta	28

Johdanto

Tämä henkilöstökertomus sisältää tietoa Geologian tutkimuskeskuksen (GTK) henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä ja sen tehtävänä on tukea organisaation henkilöstövoimavarojen johtamista ja kehittämistä.

GTK päivitti henkilöstöstrategiansa vuonna 2011. Päivitetyn strategian myötä myös henkilöstökertomuksessa korostuu henkilöstön osaamisen tarkastelu. Kertomukseen myös lisättiin esimerkiksi johtamisen kehittämisessä ja tulosohejauksessa tarvittavia tunnuslukuja. Kertomuksen luettavuutta parannettiin siirtämällä yksikkökohtaiset tunnusluvut raportin liitteeksi. Henkilöstökertomuksen tekemistä uudistettiin siten, että henkilöstötiedon lähteenä käytettiin pääosin Tahti-rekisteriä, minkä ansiosta tietojen käsin laskeminen vähentyi, työaika vapautui muihin tehtäviin ja henkilöstön tilaa GTK:ssa voitiin verrata järjestelmän tarjoamiin vertailukelpoisiin tietoihin valtion tutkimuslaitoksista ja kaikista valtion virastoista ja laitoksista. Henkilöstökertomus kuvaa tilannetta pääosin vuoden lopussa (esim. henkilöstömäärä) tai tarkasteluvuoden aikana (esim. henkilötyövuodet). Poikkeukset mainitaan erikseen.

Vuoden 2011 henkilöstöstrategiset tavoitteet olivat henkilöstön korkeatasoinen osaaminen, toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne sekä tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö. Tavoitteena on ollut kasvattaa asiantuntijoiden osuutta henkilöstössä ja edelliseen vuoteen verrattuna asiantuntijoiden osuus onkin kasvanut suorittavaa työtä tekevien osuuden supistuessa asetetun tavoitteen mukaisesti. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osuus jatkoi myös kasvuaan. Valtaosa vuoden rekrytoinneista tehtiin korkean tason asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. Kansainvälisten rekrytointien lisääminen on yksi henkilöstöstrategisista tavoitteista ja kansainvälisiä rekrytointiprosesseja käynnistettiin vuoden aikana useita.

GTK:n henkilöstön korkea keski-ikä ja kiihtyvä eläköityminen 2010-luvulla tuovat monenlaisia haasteita henkilöstötyöhön. Työhyvinvoinnin johtaminen korostuu henkilöstön ikääntyessä. Osaamisen kehittämisen osalta keskeistä on eläkkeelle siirtyvien asiantuntijoiden osaamisen siirtämisen onnistuminen. Esimiestyöhön ja johtamiseen kohdistuu uudenlaisia odotuksia henkilöstön ikääntymisen ja henkilöstön

vaihtuvuuden mukanaan tuoman sukupolvimurroksen myötä.

Vuonna 2011 GTK:ssa on panostettu erityisesti osaamisen kehittämiseen, mikä näkyy koulutuspäivien sekä pätevyysinvestointien määrän kasvussa verrattuna edelliseen vuoteen. Osana henkilöstöstrategiaa laadittiin strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän kehittämissuunnitelman avulla. Ohjelman kehittämistoimenpiteet keskittyvät johtamiseen ja esimiestyöhön, palvelutoimintaan ja geologiseen osaamiseen. Esimiestyön kehittämiseen panostetaan lähivuosi- na yhä enemmän tavoitteena innostava ja näkemyksellinen johtajuus. Vuonna 2011 esimiestyötä kehitettiin vuosittaisilla esimiespäivillä sekä jatkamalla esimieskoulutusta syväjohtamisvalmennuksen, JET-esimieskoulutuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön järjestämän johtamiskoulutuksen muodossa. Lisäksi tutkimusohjelmien vetäjät osallistuivat osaamisen johtamisen coaching-ryhmään. Vuoden aikana käynnistettiin GTK:n hankepäälliköille ja hankkeissa työskenteleville henkilöille suunnattu hanketoiminnan valmennus, jonka tavoitteena on kehittää GTK:n hanketoimintaa, hanketoiminnan ja – johtamisen osaamista sekä yhtenäistää toimintakulttuuria. Geo-osaamisen kehittämiseen panostettiin jatkamalla huippuosaamisen kehittämissuunnitelmaa, joka mahdollisti tutkijavaihtoa ja kansainvälistä verkostoitumista geolan organisaatioiden kesken. Syventävän osaamisen lisäämiseksi ja uuden tiedon jakamiseksi tutkijoille käynnistettiin geo-osaamisen täydennyskoulutusohjelma, GTK-akatemia.

Tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö on määritelty uudessa henkilöstöstrategiassa GTK:n yhdeksi keskeiseksi strategiseksi henkilöstötavoitteeksi. Vuoden 2011 aikana panostettiin henkilöstön työhyvinvoinnin monipuoliseen kehittämiseen. Henkilöstön hyvinvoinnin edistämistä ja työilmapiirin kehittämistä tukivat mm. esimiehille järjestetty puheeksiottokoulutus haastavissa esimiestilanteissa, useat yhteiset henkilöstötilaisuudet eri yksiköissä sekä pääjohtajan henkilöstölle suunnatut keskustelukierrokset alueyksiköissä. Työterveyshuollon kanssa tiivistettiin yhteistyötä tavoitteena ennaltaehkäisevän toiminnan entistä suurempi painotus.

Henkilöstökertomuksen tekemiseen osallistuivat Sirkka Almgrén, Ville Handolin, Mika Happonen, Mona Harva, Kirsi Holmberg, Mika Karvonen, Arja Taira ja Anna Tolonen. Tekijät kiittävät kertomusta sen eri vaiheissa kommentoineita johto- ja esikunta- ja konsernipalveluyksiköissä työskenteleviä henkilöitä.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa

GTK:N STRATEGISET TAVOITTEET

GTK perustehtävänä on maankamaran ja sen raaka-ainevarojen tutkimus sekä asiattutija- ja tietopalvelujen tuottaminen asiakkaillemme. GTK on keskeinen toimija Suomen geoalan tutkimusrakenteessa ja osa laajempaa kansallista innovaatiojärjestelmää. Perustehtävään sisältyvien toimijaroolien tasapainoinen toteuttaminen ja pyrkimys yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen muodostavat strategian lähtökohdan.

GTK:N HENKILÖSTÖSTRATEGISET TAVOITTEET

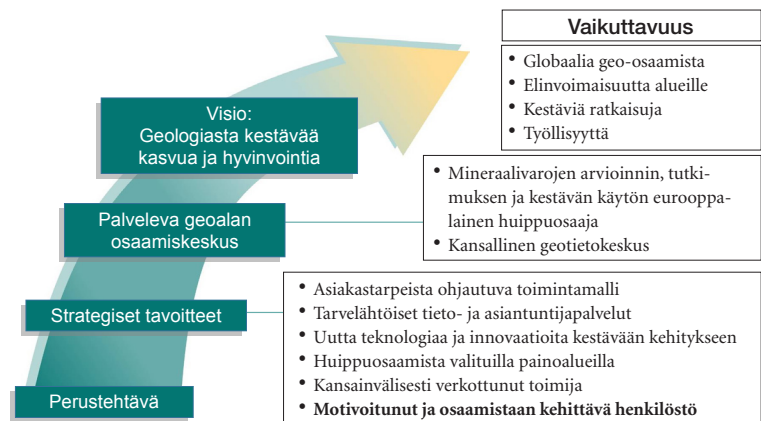
GTK:n henkilöstösuunnittelua ohjaavat strategialinjausten ohella työ- ja elinkeinoministeriön konsernipolitiikka, tuloksellisuus ja vaikuttavuusohjelma sekä muut valtionhallinnon henkilöstöstrategiset linjaukset. Keskeisiä linjauksia ovat työelämän uudistaminen, tavoite työurien pidentämisestä ja tukitoimintojen keskittäminen palvelukeskuksiin.

Tilanne yleisillä työmarkkinoilla on muuttumassa ja tämä heijastuu merkittävästi myös GTK:n henkilöstösuunnitteluun. GTK:n henkilöstön eläkepoistuma kasvaa nopeasti 2010-luvulla, ja laitoksen on henkilöstöpolitiikallaan turvattava asemansa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

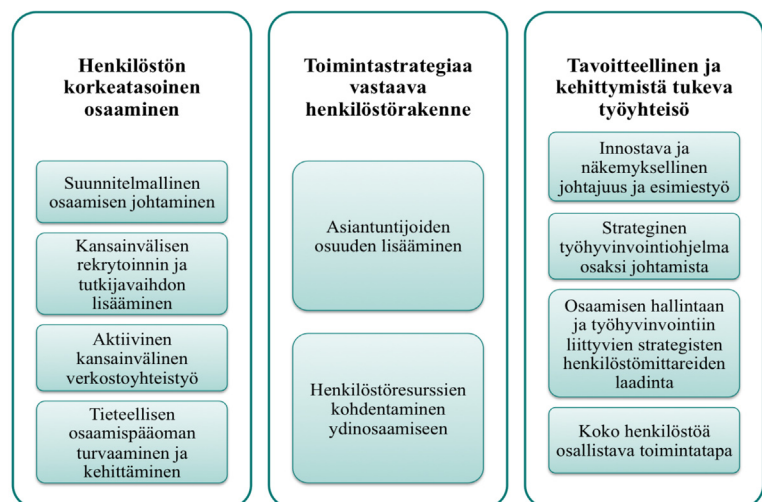
Strategialinjaustensa mukaisesti GTK keskittyy yhä tiukemmin perustehtävänsä ja sen edellyttämään ydinosaamiseen. Tämä edellyttää henkilöresurssien vahvaa suuntaamista ja jatkuvaa panostusta henkilöstön korkeatasoisen osaamisen hallintaan ja turvaamiseen.

Henkilöstöstrategia ohjaa resurssien uudelleensuuntaamista muuttuvien tarpeiden mukaisesti, huippuosaamisen kehittämistä, kansainvälistymistä, avainrekrytointeja ja

Kuvio 1. GTK:n strategiset tavoitteet



Kuvio 2. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet



asiantuntijuuden kehittämistä. Henkilöstöstrategian keskeinen tavoite on motivoitunut ja osaava henkilöstö, jonka osaaminen kehittyy strategian mukaisesti.

Strategian toteuttaminen edellyttää näkemyksellistä ja innostavaa johtamista. Innostuminen syntyy kaikkia osallistavalla toimintatavalla, yhteisöllisiä toimintatapoja noudattamalla. Henkilöstövoimavarojen johtaminen strategisten linjausten mukaisesti takaa GTK:n toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen ja tavoitellun strategisen muutoksen. Johtamisosaaminen on siksi nostettu strategiseksi henkilöstötavoitteeksi ja osaksi strategisen osaamisen kehittämistä. Johtamisen merkitys uudistuksille myönteiseen toimintatapaan ja siten GTK:n onnistumiselle on avainasemassa.

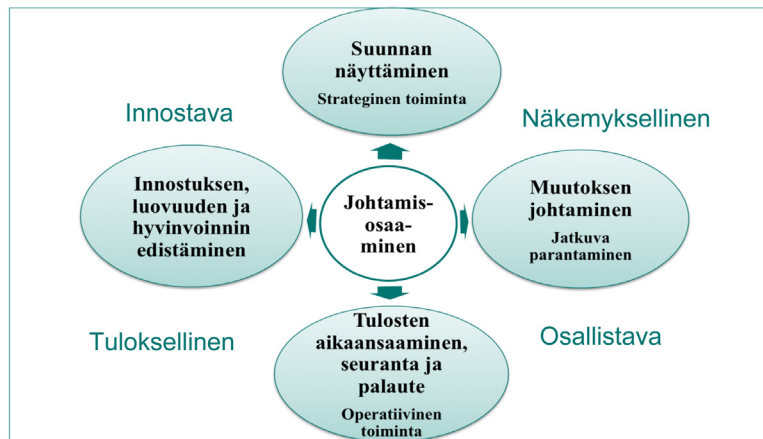
Asiantuntemus on GTK:n toiminnan kriittinen menestystekijä. Asiantuntijoiden osaamisen jatkuva uudistaminen ja kehittäminen, sitoutuminen tavoitteisiin, työmotivaation säilyttäminen ja työvireen vaaliminen ovat johtamisen välttämättömiä tehtäväalueita ja kohteita.

Johtamisosaamisen kehittämisen painopisteitä ovat:

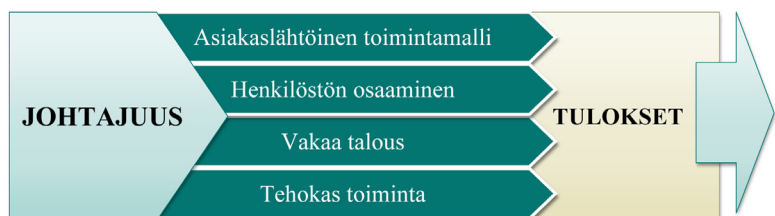
- osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen, suunnitelmallinen osaamisen johtaminen
- valmentavan esimiestyön ja osallistavien toimintatapojen osaaminen
- toiminnan ohjaukseen liittyvien työkalujen ja menetelmien hyvä hallitseminen

Tavoitteena on tasapainoinen onnistuminen: tuloksellisuus – vaikuttavuus – kehittyminen – työtyytyväisyys.

Kuvio 3. Näkemyksellinen ja innostava johtajuus tuottaa tasapainoisen onnistumisen



Kuvio 4. Johtajuus ja organisaation tuloksellisuus



Henkilöstöresurssit



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET

Vuoden 2011 lopussa GTK:ssa työskenteli päätoimisesti 615 henkilöä (taulukko 1). Henkilöstömäärä vähentyi edellisestä vuodesta 21 henkilöllä ja 98 henkilöllä¹ vuodesta 2008. Vähennykset tapahtuivat pääosin siten, että eläkkeelle siirtyvien tilalle ei palkattu uutta työvoimaa. Alueellisista yksiköistä suurin oli Etelä-Suomen yksikkö ja pienin Länsi-Suomen yksikkö. Edellisestä vuodesta henkilöstö vähentyi kaikissa muissa yksiköissä paitsi Itä-Suomen sekä johto ja esikunta -yksiköissä. Suhteellisesti eniten henkilöstö vähentyi Etelä-Suomen yksikössä. Tässä henkilöstökertomuksessa GTK:ta tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena ja muut yksikkökohtaiset tunnusluvut löytyvät pääosin liitetaulukoista 1–10.

Vuonna 2011 GTK:ssa tehtiin 622 henkilötyövuotta. Työpanos vähentyi edellisestä vuodesta 16 henkilötyövuodella ja 69 henkilötyövuodella vuodesta 2008. Yksiköittäin henkilötyövuodet lisääntyivät edellisvuodesta Länsi-Suomen yksikössä ja vähentyivät eniten konsernipalveluissa.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet yksiköittäin

	Päätoiminen henkilöstö			muutos 2010-2011		Henkilötyövuodet			muutos 2010-2011	
	2008 ¹⁾	2010 ²⁾	2011 ²⁾	lkm	%	2008	2010	2011	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	245	222	206	-16	-7,2	232,6	215,8	207,4	-8,4	-3,89
Länsi-Suomen yksikkö	27	32	31	-1	-3,1	26,2	32,3	33,5	1,2	3,72
Itä-Suomen yksikkö	158	138	140	2	1,4	145,7	137,7	136,4	-1,3	-0,94
Pohjois-Suomen yksikkö	78	73	69	-4	-5,5	83,8	76,9	75,3	-1,6	-2,08
Konsernipalvelut	188	156	152	-4	-2,6	184,6	159,8	152,8	-7	-4,38
Johto ja esikunta	14	15	17	2	13,3	14,8	15,8	16,6	0,8	5,06
Muut	3					3,7				
Yhteensä	713	636	615	-21	-3,3	691,4	638,3	622,0	-16,3	-2,55

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

¹⁾ Päätoimiset palkalliset (N=695) ja palkattomat (N=18) palvelussuhteet joulukuun lopussa

²⁾ Päätoimiset palkalliset palvelussuhteet joulukuun lopussa

¹ Tahtin vuosien 2010 ja 2011 henkilöstömääriin lasketaan joulukuun lopun päätoimiset palkalliset palvelussuhteet. Vuoden 2008 Personec F:n henkilöstömäärään lasketaan joulukuun lopun päätoimisten palkallisten lisäksi palkattomissa palvelussuhteissa (ts. virkavapaalla) olleet 18 henkilöä. Kun palkattomia ei oteta huomioon, 2008-2011 henkilöstö vähentyi 80 henkilöllä (11,5%).

NAISET JA MIEHET

Vuonna 2011 henkilöstöstä 31 prosenttia oli naisia ja 69 % miehiä (taulukko 2). Edelliseen vuoteen verrattuna miesten lukumäärä vähentyi enemmän kuin naisten lukumäärä. Kuitenkin naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet samalla tasolla lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Henkilöstövähennykset ovat kohdistuneet tasapuolisesti naisiin ja miehiin.

GTK:ssa naisten osuus oli matalampi ja miesten osuus korkeampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion kaikissa virastoissa keskimäärin (liitetaulukko 12). Toimialan perinteinen miesvaltaisuus, joka usein syntyy jo nuorten valitessa ammattia ja hakeutuessa koulutukseen, näkyy myös GTK:n henkilöstön sukupuolijakaumassa.

GTK seuraa naisten ja miesten tasa-arvoa työoloissa vuosittain päivitettävässä tasa-arvosuunnitelmassaan ja kehittää tasa-arvoa tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvillä toimenpiteillä. Pidemmällä aikavälillä GTK on sitoutunut ottamaan sukupuolinäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan.

IKÄRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä oli 51,8 vuotta (taulukko 3). Suurimpana ryhmänä olivat 55–64-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli poikkeuksellisen korkea, 47 %. Henkilöstön ikääntymisestä ja usein siihen liittyvästä runsaasta työkokemuksesta kertoo myös se, että jos henkilön työura kestää noin 40 vuotta ja työuran keskipiste on 45 ikävuo- den kohdalla, kolme neljännestä henkilöstöstä oli jo ohittanut työuransa keskipisteen. Edelliseen vuoteen verrat-

tuna keski-ikä laski 0,2 vuodella ja vuodesta 2008 jatkunut keski-ikä nousu taittui. Ikäluokittain henkilöstö vähentyi eniten 45–54- ja vähintään 65-vuotiaiden ryhmissä ja lisääntyi kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä. Kuitenkin vanhemmat ikäryhmät korostuivat edelleen ikäjakaumassa (kuvio 5). Henkilöstön ikääntymisestä ja ikäjakaumasta johtuvaa runsasta eläköitymistä käsitellään Henkilöstön vaihtuvuus luvussa. Ikärakennetta ja sen kehitystä selittävät valtion säästöohjelmat 1990- ja 2000-luvuilla ja lisäksi GTK:n henkilöstön vähäinen lähtövaihtuvuus, joiden vuoksi uutta henkilöstöä ei ole voitu rekrytoida tarpeeksi.

Miehet (keski-ikä 52,7 vuotta) olivat keskimäärin vanhempia kuin naiset (49,7 vuotta). Ikäluokittain miehet ja naiset olivat tyypillisimmin 55–64-vuotiaita, mutta miehet (79 %) useammin kuin naiset (69 %) olivat ohittaneet työuransa keskipisteen. GTK:n strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen kannalta keskeinen ryhmä, geotutkijat² (keski-ikä 50,1 vuotta) olivat keskimäärin nuorempia kuin koko henkilöstö (liitetaulukko 3). Myös geotutkijat olivat tyypillisimmin 55–64-vuotiaita ja heidän ikäjakaumansa oli vino vanhempiin ikäryhmiin päin.

GTK:n henkilöstö oli keskimäärin selvästi vanhempaa kuin valtion tutkimuslaitosten (keski-ikä 46,2 vuotta) tai valtion virastojen ja laitosten (keski-ikä 45,7 vuotta) henkilöstö (liitetaulukko 12). GTK:ssa alle 45-vuotiaiden ikäryhmien osuudet olivat selvästi pienempiä ja 55–64-vuotiaiden osuus tuntuvasti suurempi kuin vertailuryhmissä (kuvio 5).

Henkilöstön ikääntyminen ja korkea keski-ikä korostavat työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä. GTK:ssa tehtyä henkilöstön työkykyä tukevaa työtä käsitellään myöhemmin Työhyvinvointi-luvussa.

Taulukko 2. Henkilöstö sukupuolen mukaan

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Nainen	218	30,6	196	30,8	188	30,6	-8	-4,1
Mies	495	69,4	440	69,2	427	69,4	-13	-3,0
Yhteensä	713	100,0	636	100,0	615	100,0	-21	-3,3

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

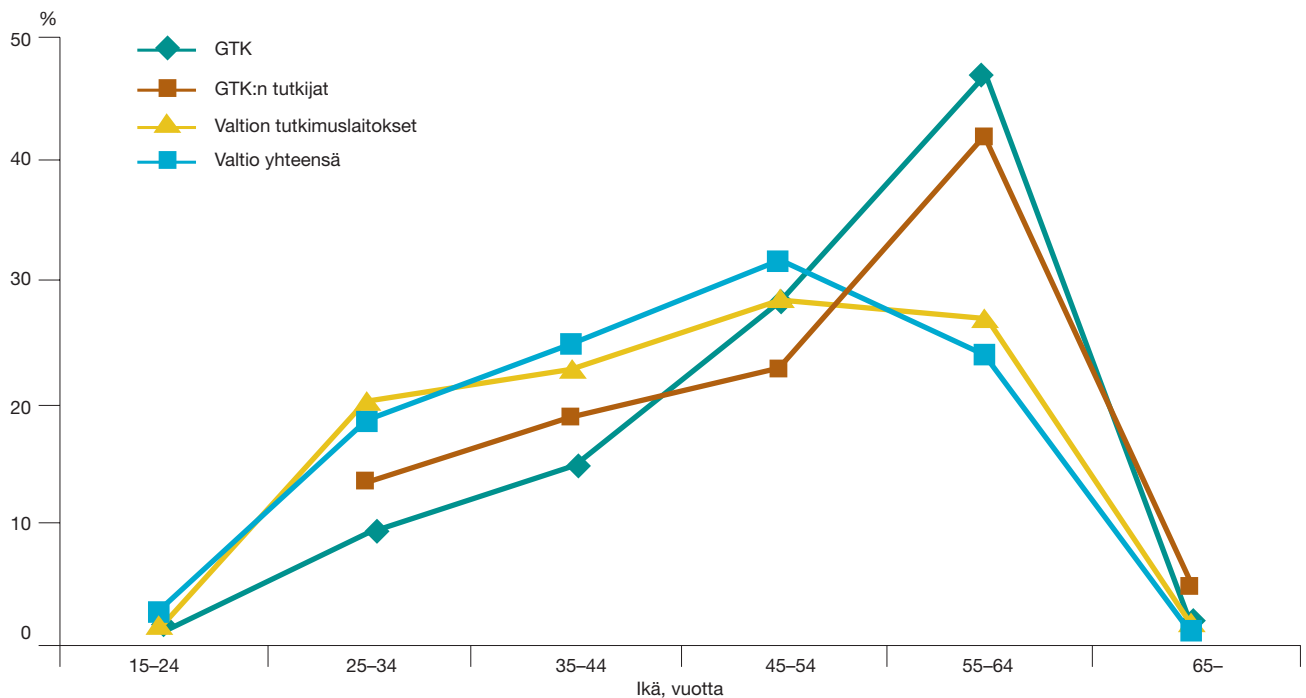
² Henkilöt, joilla on ylempi korkeakoulututkinto geologiassa tai diplomi-insinöörin tutkinto, jonka pääaine on geofysiikka.

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä ja jakauma ikäluokittain

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Keski-ikä	50,5		52,0		51,8		-0,2	-0,4
Ikäluokka								
15-24	4	0,6	2	0,3	4	0,7	2	100,0
25-34	70	9,8	52	8,2	54	8,8	2	3,8
35-44	96	13,5	90	14,2	89	14,5	-1	-1,1
45-54	238	33,4	187	29,4	172	28,0	-15	-8,0
55-64	296	41,5	290	45,6	286	46,5	-4	-1,4
65-	9	1,3	15	2,4	10	1,6	-5	-33,3
Yhteensä	713	100,0	636	100,0	615	100,0	-21	-3,3

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

Kuvio 5. GTK:n henkilöstö ikäluokittain verrattuna valtion tutkimuslaitosten ja valtion virastojen henkilöstöön



PALVELUSSUHTEN KESTO JA TYÖAIKA

Vuonna 2011 henkilöstö työskenteli pääosin vakinaisissa (91,7 %) ja kokoaikaisissa (94,3 %) palvelussuhteissa (taulukko 4). Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten määrä ja osuus nousivat hieman mutta osa-aikatyön tekeminen vähentyi.

Määrä- ja osa-aikaiset palvelussuhteet olivat hieman

yleisempiä naisilla kuin miehillä. Edelliseen vuoteen verrattuna erot kaventuivat, kun naisilla määrä- ja osa-aikaisten osuus laski.

GTK:ssa oli vähemmän määräaikaista ja osa-aikaista kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

PALVELUSSUHTEN LAJI

Henkilöstöstä 88 % oli työsopimussuhteisia ja 12 % virkasuhteisia (taulukko 5). Edelliseen vuoteen verrattuna työsopimussuhteisten osuus nousi ja virkasuhteisten osuus laski. Kehitys on ollut samansuuntaista myös pidemmällä aikavälillä.

Työsopimussuhteet olivat yleisempiä miehillä (91,8 %) kuin naisilla (78,2 %) ja virkasuhteet yleisempiä naisilla

(21,8 %) kuin miehillä (8,2 %). Erot johtuvat siitä, että miehet ja naiset tekevät keskimäärin erilaisia tehtäviä ja naiset ovat sijoittuneet miehiä useammin hallinnollisiin tehtäviin.

GTK:ssa työsopimussuhteet ovat yleisempiä ja virkasuhteet harvinaisempia kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja kaikissa valtion virastoissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

Taulukko 4. Henkilöstö palvelusuhteen keston ja työajan mukaan

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vakinainen	658	92,3	591	92,9	564	91,7	-27	-4,6
Määräaikainen	55	7,7	45	7,1	51	8,3	6	13,3
työn luonne			24		36		12	50,0
työllisyyden hoitovaroin palkattu			12		5		-7	-58,3
sijaisuus			7		10		3	42,9
avoinna olevan toimen hoidon järjestäminen			1		0		-1	-100,0
harjoittelu			1		0		-1	-100,0
Kokoaikainen	658	92,3	594	93,4	580	94,3	-14	-2,4
Osa-aikainen	55	7,7	42	6,6	35	5,7	-7	-16,7
Yhteensä	713	100,0	636	100,0	615	100,0	-21	-3,3

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

Taulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhde	95	13,3	83	13,1	76	12,4	-7	-8,4
Työsopimussuhde	618	86,7	553	86,9	539	87,6	-14	-2,5
Yhteensä	713	100,0	636	100,0	615	100,0	-21	-3,3

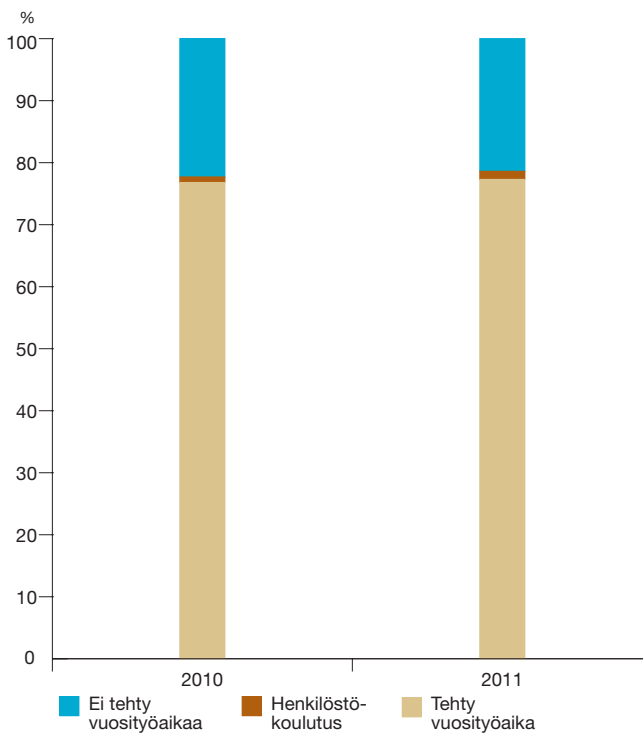
Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuonna 2011 GTK:ssa säännöllisestä työajasta 77 % käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 23 % esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen³ (kuvio 6). Edellisestä vuodesta tehdyn työajan osuus kasvoi.

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta oli hieman suurempi miehillä (78,2 %) kuin naisilla (75,2 %). Eroa selittää erityisesti se, että naiset (5,5 %) käyttivät

Kuvio 6. Työajan käyttö



runsaat kaksi kertaa enemmän työaikaa sairauspoissaoloihin kuin miehet (2,4 %).

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli GTK:ssa matalampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). Eroa selittää se, että GTK:ssa työaikaa käytettiin enemmän henkilöstökoulutukseen ja vuosilomiin kuin vertailuryhmissä. GTK:n henkilöstön korkean keski-ikänsä ja runsaan työkokemuksen vuoksi pitkät loma-aikeudet ovat yleisiä, mikä selittää sitä, että vuosilomiin kului keskimääräistä enemmän työaikaa.

Vuonna 2011 GTK:ssa työvoimakustannukset olivat 32,7 miljoonaa euroa ja ne nousivat edellisvuodesta 1,0 %:lla (taulukko 6). Palkkasumma ja erityisesti välilliset työvoimakustannukset kasvoivat enemmän kuin tehdyn työajan palkat. Välillisten työvoimakustannusten kasvua selittää erityisesti henkilöstökoulutusinvestointien kasvu.

Työvoimakustannuksista tehdyn työajan palkkojen osuus oli 61 % ja välillisten kustannusten osuus 39 %. Välillisiin kustannuksiin kuuluvien välillisten palkkojen osuus oli 20 % ja sosiaaliturvakustannusten osuus 16 %. Yksi henkilötyövuosi maksoi noin 52 000 euroa.

Tehdyn työajan palkkojen osuus oli matalampi ja välillisten kustannusten osuus korkeampi kuin vertailuryhmissä (liitetaulukko 12). Ero johtuu erityisesti välillisistä palkoista, joista suurin yksittäinen erä on vuosiloma-ajan palkat ja toiseksi muista välillisistä kustannuksista, joista suurimpia erä ovat henkilöstökoulutus ja terveyden- ja sairaudenhoito.

Taulukko 6. Työvoimakustannukset 2010 ja 2011

	2010		2011		muutos 2010-2011	
	euroa	%	euroa	%	euroa	%
Palkkasumma	26 323 817	81,2	26 480 299,4	80,9	156 482,7	0,6
Tehdyn työajan palkat	19 845 866	61,2	19 938 049,9	60,9	92 184,3	0,5
Välilliset työvoimakustannukset	12 563 941	38,8	12 807 154,1	39,1	243 213,6	1,9
välilliset palkat	6 477 951	20,0	6 542 249,5	20,0	64 298,4	1,0
sosiaaliturvakustannukset	5 276 828	16,3	5 240 931,7	16,0	-35 896,1	-0,7
muut välilliset kustannukset	809 162	2,5	1 023 972,9	3,1	214 811,3	26,5
Yhteensä	32 409 806	100,0	32 745 204	100,0	335 397,9	1,0

Lähde: Tahti

³ Työajan käyttöä ja työvoimakustannuksia kuvaavissa luvuissa henkilöstökoulutukseen lasketaan vain palkallisena työaikana järjestetty koulutus, joka liittyy ammattitaidon hankintaan tai kehittämiseen, työsuojeluun tai yhteistoimintaan. Henkilöstökoulutukseksi ei lasketa esimerkiksi tehtäviin perehtymistä, infotilaisuuksia, konferensseja tai omalla ajalla suoritettua koulutusta. (Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä. Henkilöstötilinpäätös. Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 3/2001)

Henkilöstön vaihtuvuus



GTK:ssa henkilöstöresurssien määrän ja laadun kehittämistä ohjataan laitos- ja yksikötasoisilla henkilöstösuunnitelmissa. Strategisessa henkilöstösuunnittelussa henkilöstön vaihtuvuus nähdään mahdollisuutena sovittaa henkilöstön määrä ja rakenne laitoksen muuttuviin strategisiin ja toiminnallisiin tarpeisiin.

LUONNOLLINEN POISTUMA

Vuonna 2011 viisi vakituudessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja 33 henkilöä eläkkeelle (taulukko 7). Luonnollinen poistuma, joka muodostui pääosin eläköitymisestä, oli 6 % ja se kasvoi selvästi edellisestä vuodesta ja vuodesta 2008. Luonnollisen poistuman kasvu johtuu pääosin siitä, että eläkkeelle siirtyminen kasvoi 38 %:lla edellisvuodesta ja 154 %:lla vuodesta 2008.

REKRYTOINNI

Vuonna 2011 GTK:ssa haettiin 27 henkilöä vakinaisiin tehtäviin (taulukko 8). Yksi tehtävä jätettiin täyttämättä ja kuuden tehtävän täyttäminen siirtyi vuoden 2012 puolelle. Rekrytoinnit lisääntyivät selvästi edellisvuodesta, jolloin haettiin 12 henkilöä vakinaisiin tehtäviin. Kesäharjoittelijoita rekrytoitiin huomattavasti enemmän kuin edellisvuonna, jolloin kesäharjoittelijoiden määrää leikattiin taloudellisista syistä. Korkeakouluharjoittelijoiden määrä säilyi lähes ennallaan.

Vuonna 2011 lähes kaikki rekrytoinnit suuntautuivat geologian alan asiantuntija-, esimies- tai johtotason tehtäviin. Yksiköiden tulossopimuksiin kirjatut strategiset rekrytoinnit suuntautuivat lähinnä maaperätiedonkeruun ja -tutkimuksen tehtäviin pohjavesialueiden rakenneselvityshankkeissa, verkkopalveluiden ja tietojärjestelmien suunnitteluun ja kehittämiseen sekä tietojärjestelmien integroinnin ja sähköisten tiedonjakelun kehittämiseen, raaka-ainevarojen kartoitukseen sekä konsernipalveluyksikön asiantuntijatehtäviin.

Taulukko 7. Henkilöstön luonnollinen poistuma

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toiselle työnantajalle	10	1,4	4	0,6	5	0,8	1	25,0
Eläkkeelle	13	1,8	24	3,6	33	5,2	9	37,5
vanhuuseläke	11	1,5	20	3,0	30	4,7	10	50,0
työkyvyttömyyseläke	0	0,0	2	0,3	3	0,5	1	50,0
muu eläke	2	0,3	2	0,3	0	0,0	-2	-100,0
Muu syy	1	0,1	0	0,0	0	0,0	0	
Yhteensä	24	3,4	28	4,3	38	6,0	10	35,7

Lähde: Personec F

Yhtä avointa vakinaista paikkaa kohti saatiin 19 hakemusta. Kun avointen paikkojen määrä kasvoi, hakemusten määrä paikkaa kohti hieman vähentyi edellisvuodesta. Hakijoita oli suurin piirtein saman verran kuin keskimäärin valtion tutkimuslaitoksissa, mutta vähemmän kuin kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). Hakijoista tohtoreita oli 49, lisensiaatteja 18, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita maistereita 273, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita kandidaatteja 67 sekä muun koulutuksen suorittaneita henkilöitä 104. Tehtäviin valituista kolmella kolmella henkilöllä oli ylempi korkeakoulututkinto. Edelliseen vuoteen verrattuna avoimiin tehtäviin valittiin suhteellisesti enemmän henkilöitä, joilta puuttui ylempi korkeakoulututkinto. Tämä selittyy pitkälti

teknisten palveluiden rekrytoinneilla. Viraston sisäistä tehtäväkiertoa varten ilmoitettiin kahdesta paikasta konsernipalveluissa. Lisäksi yksi henkilö konsernipalvelut-yksiköstä oli tehtäväkierrossa valtiovarainministeriössä, josta yksi henkilö oli kierrossa konsernipalveluissa.

Henkilöstön ulkoisissa rekrytoinneissa käytettiin monipuolisia rekrytointikanavia. Valtion henkilöstön hankinnan ja työnhaun järjestelmäpalvelua Heliä käytettiin pääsääntöisesti ulkoisissa rekrytoinneissa. Muita haku-kanavia olivat Helsingin Sanomat, Oikotie, Uratielehti, Monster, Aarresaari, GTK:n ulkoiset internetsivut, intranet ja työvoimatoimiston sivut (MOL). Kansainvälisissä hakuprosesseissa käytettiin Earthworks-, Eurogeosurveys- ja Mining Journal- sekä InfoMine-sivustoja.

Taulukko 8. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan

Vuosi	Rekrytointi- prosessit/ avoimet tehtävät	tohtori	Tehtävää hakeneiden tutkinto				yhteensä	Hakemusta/ tehtävä
			lisensi- aatti	ylempi korkeakoulu- tutkinto	alempi korkeakoulu- tutkinto	muu		
2011	27	49	18	273	67	104	511	19
2010	12	24	23	180	13	0	240	20
2008	35	81	14	303	111	64	573	16

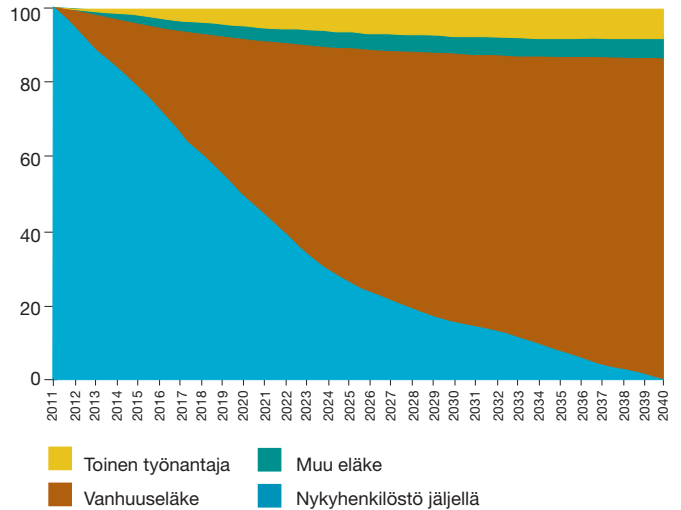
ENNAKOITU LUONNOLLINEN POISTUMA

Jotta osaava ja toiminnallisiin tarpeisiin oikein mitoitettu henkilöstö mahdollistaisi organisaation strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen tulevaisuudessa, pitää myös tulevia henkilöstön rekrytointi- ja osaamisen kehittämistarpeita ennakoita ja suunnitella. Tässä esitetyt luvut kertovat rekrytointien ja osaamisen kehittämisen mittakaavasta. Rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen tarpeet täsmennetään yksikkökohtaisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Vuoden 2015 loppuun mennessä runsas viidennes vuonna 2011 GTK:ssa työskennelleestä henkilöstä siirtyy eläkkeelle tai toisen työnantajan palvelukseen⁴ (taulukko 9). Henkilöstön ikärakenteen vuoksi ylivoimaisesti suurin osa, 17 % poistuu vanhuuseläkkeelle. Toisen työnantajan palvelukseen siirtyy noin kolme ja muille eläkkeille noin 2 % henkilöstöstä. Seuraavan kymmenen vuoden aikana poistuma eläkkeelle tai toisen työnantajan palvelukseen on noin 60 % ja seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana runsaat 80 %.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläkepoistuma on nopeaa, vuosittain 4-6 % vuoden 2011 henkilöstöstä, vuoteen 2024 saakka (kuvio 7). Sen jälkeen van-

Kuvio 7. Ennuste vuoden 2011 henkilöstön luonnollisesta poistumasta 2012–2040



huuseläkkeelle siirtyminen hidastuu 1-2 %:n vuotuiselle tasolle. Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus on GTK:ssa selvästi suurempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa keskimäärin.

Taulukko 9. Ennuste vuoden 2011 henkilöstön luonnollisesta poistumasta 2012–2032

Vuosi	2011 henkilöstöstä (N=615) jäljellä		Luonnollinen poistuma (kumulatiivinen)				toiselle työnantajalle		yhteensä	
	lkm	%	vanhuuseläkkeelle lkm	vanhuuseläkkeelle %	muille eläkkeille lkm	muille eläkkeille %	lkm	%	lkm	%
2012	577	94	30	4,9	3	0,5	5	0,8	38	6,2
2015	482	78,4	104	16,9	11	1,8	18	2,9	133	21,6
2022	238	38,6	315	51,2	23	3,8	39	6,3	377	61,4
2032	81	13,1	453	73,7	31	5	51	8,3	534	86,9

Lähde: Tahti

⁴ Vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskeva ennuste perustuu henkilöiden yksilöllisiin vanhuuseläkkeelle siirtymisiikiin, muille eläkkeille ja toiselle työnantajalle siirtymistä koskevat ennusteet perustuvat vuonna 2011 toteutuneeseen poistumaan.

Osaaminen



OSAAMISEN JOHTAMINEN

GTK:n henkilöstöstrategiassa kriittiseksi menestystekijäksi on todettu osaamistason nostaminen ja asiantuntijuus. GTK keskittyy yhä tiukemmin perustehtäväänsä ja sen edellyttämään ydinosaamiseen sekä valittujen alojen huippuosaamisen säilyttämiseen ja vahvistamiseen. Tämä edellyttää henkilöresurssien vahvaa suuntaamista ja jatkuvaa panostusta henkilöstön korkeatasoisen osaamisen hallintaan ja turvaamiseen. Asiakaslähtöisen toimintatavan ja kansainvälisyyden lisäämisen vaatimuksiin vastataan palvelu- ja projektiosaamista vahvistamalla, kansainvälisiin rekrytoinnein ja tutkijavaihtoa lisäämällä sekä kannusta-

malla henkilöstöä aktiivisuuteen kansainvälisissä työryhmissä.

GTK:n ydinosaamis- sekä huippuosaamisalueiden lisäksi strategisesti merkittäviksi osaamisalueiksi on tunnistettu johtamisosaaminen ja palvelutoiminnan osaaminen, joita tukipalveluosaaminen tukee (kuviot 8). Suunnitelmallista osaamisen kehittämistä tukemaan on laadittu henkilöstöstrategiaa täydentävä strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitetävän kehittämisohjelman avulla. Useita kehittämisohjelman toimenpiteitä käynnistettiin vuoden 2011 aikana. Strategisen osaamisen kehittämisohjelmasta kerrotaan lisää osaamisen kehittämistä käsittelevän kappaleen yhteydessä.

Henkilöstön osaamistason nostamiseen liittyvien tavoitteiden mukaisesti GTK:ssa pyritään lisäämään kansainvälisiä rekrytointeja ja tutkijavaihtoa sekä tekemään aktiivisesti yhteistyötä kansainvälisissä verkostoissa. Vuonna 2011 käynnistettiin useita kansainvälisiä rekrytointiprosesseja. Tutkijavaihtoa ja kansainvälistä verkostoitumista tapahtui muun muassa huippuosaamisen kehittämisohjelman sekä kansainvälisten hankkeiden puitteissa.

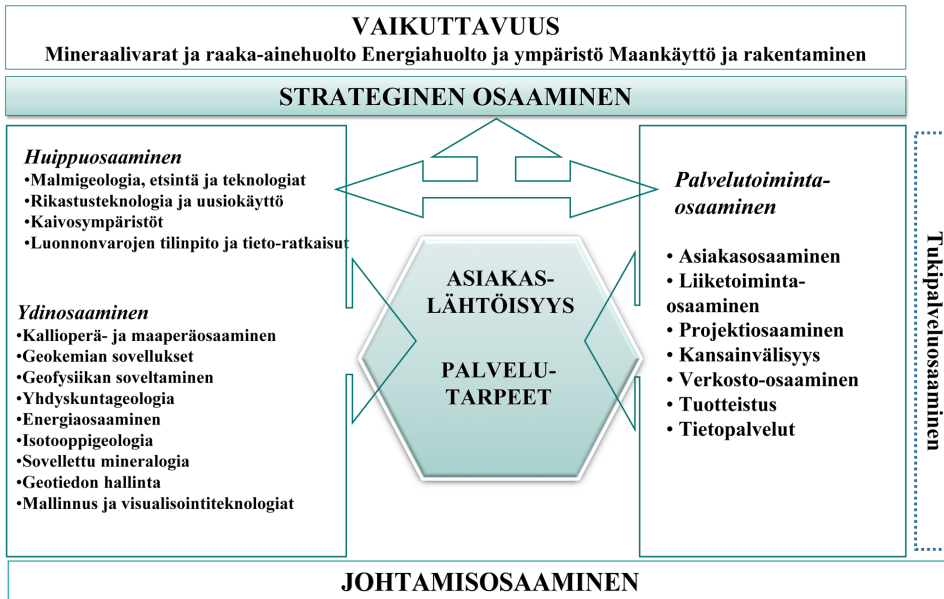
TEHTÄVÄRAKENNE

GTK:n henkilöstöstä 51 % oli asiantuntijoita ja 45 % teki suorittavaa työtä. Johdon osuus oli 1,3 % ja muiden esimiesten osuus 2,6 %. Miehet olivat enemmistönä kaikissa tehtäväryhmissä. Miesvaltaisimpia tehtäviä olivat johdotehtävät (87,5 %) ja esimiestehtävät (93,8 %). Naisten osuus (35,1 %) oli korkein suorittavissa tehtävissä. Naiset tekivätkin tyypillisimmin suorittavaa työtä (naiset: 51,5 %; miehet: 41,9 %). Se sijaan miehet olivat useimmin asiantuntijatehtävissä (miehet: 52,0 %; naiset 45,2 %). Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä asiantuntijoiden osuus on noussut, mikä vastaa GTK:n henkilöstöstrategisia tavoitteita.

GTK:ssa suorittavaa työtä tekevien osuus oli korkea ja asiantuntijatyötä tekevien matalampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

Henkilöstörakenne tarkemmalla, GTK:n omalla henkilöstöryhmäluokittelulla esitetään taulukossa 10.

Kuvio 8. Tavoitetilassa osaamisen eri elementtien yhdistäminen strategiseksi osaamiseksi vahvistavat GTK:n vaikuttavuutta



Taulukko 10. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

	2008				2010				2011				muutos 2010-2011	
	naiset	miehet	yhteensä	%	naiset	miehet	yhteensä	%	naiset	miehet	yhteensä	%	lkm	%
Asiantuntijat	21	30	51	7,2	25	31	56	8,8	26	39	65	10,6	9	16,1
Esimiehet (vastuualue- ja toimialapäälliköt)	3	16	19	2,7	3	19	22	3,5	3	19	22	3,6	0	0,0
Johto (ylin johto, yksiköiden johtajat)	2	11	13	1,8	2	10	12	1,9	1	10	11(1)	1,8	-1	-8,3
Kenttähenkilöstö	0	77	77	10,8	0	67	67	10,5	0	63	63	10,2	-4	-6,0
Laboratoriatehtävät	8	7	15	2,1	5	6	11	1,7	5	6	11	1,8	0	0,0
Tekniset tehtävät	1	33	34	4,8	1	27	28	4,4	1	29	30	4,9	2	7,1
Tietotekniikkatehtävät	13	14	27	3,8	11	11	22	3,5	8	8	16	2,6	-6	-27,3
Toimistotehtävät	60	3	63	8,8	43	2	45	7,1	42	1	43	7,0	-2	-4,4
Tutkijat	67	206	273	38,3	63	188	251	39,5	63	179	242	39,3	-9	-3,6
Tutkimusta avustava henkilöstö	43	98	141	19,8	43	79	122	19,2	39	73	112	18,2	-10	-8,2
Yhteensä	218	495	713	100,0	196	440	636	100,0	188	427	615	100,0	-21	-3,3

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

1) Joulukuussa 2011 yhtä aluejohtajan tehtävää hoiti esimiestehtävissä oleva henkilö. Johtoon kuuluvia tehtäviä oli 12 vuonna 2011.

KOULUTUS

KOULUTUSASTE

Henkilöstöstä 49 % oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon ja 16 % tutkijakoulutuksen (liseniaatin- tai tohtorintutkinnon) (taulukko 11). Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa kuvaavan koulutustasoindeksin arvo oli 5,4. Miehet olivat enemmistönä kaikissa muissa ryhmissä paitsi alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneissa. Naiset ja miehet olivat tyypillisimmin suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Kuitenkin miehet olivat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon (naiset: 31,9 %; miehet: 34 %) ja erityisesti tutkijakoulutuksen (naiset: 10,1 %, miehet: 18,3 %) useammin kuin naiset. Toisaalta myös perusasteen tutkinto oli yleisempi miehillä (8,9 %) kuin naisilla (6,4 %). Keskimääräistä koulutustasoa kuvaava koulutustasoindeksi olikin sama naisilla ja miehillä.

Edelliseen vuoteen verrattuna keskiasteen tutkinnon ja tutkijakoulutuksen suorittaneiden määrät ja osuudet vähenivät ja alimman korkea-asteen ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrät ja osuudet nousivat. Koulutustasoindeksin arvo pysyi aiemmalla tasolla. Pidemmällä aikavälillä koulutustasoindeksin arvo nousi selvästi, 0,5 pisteellä. Indeksien arvosta selittää osittain se, että vuonna 2008 palkattomalla virkavapaalla olevat laskettiin mukaan henkilöstöresursseihin⁵.

Taulukko 11. Henkilöstö koulutusasteen mukaan ja koulutustasoindeksi

	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutustasoindeksi	4,9		5,4		5,4		0	0
Koulutusaste								
Perusaste	157	22,0	52	8,2	50	8,1	-2	-3,8
Keskiaste	160	22,4	160	25,2	149	24,2	-11	-6,9
Alin korkea-aste	..(1	..(1	49	7,7	52	8,5	3	6,1
Alempi korkeakouluaste	96	13,5	43	6,8	39	6,3	-4	-9,3
Ylempi korkeakouluaste	194	27,2	201	31,6	205	33,3	4	2,0
Tutkijakoulutus	106	14,9	107	16,8	97	15,8	-10	-9,3
Tuntematon	..(2	..(2	24	3,8	23	3,7	-1	-4,2
Yhteensä	713	100,0	636	100,0	615	100,0	-21	-3,3

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

1) Vuonna 2008 yhdistetty alemman korkeakouluasteen tutkinto

2) Vuonna 2008 yhdistetty perusasteen tutkinto

GTK:n tehtävä rakenne heijastuu henkilöstön koulutustasoon. Kenttätyössä suorittavaa työtä tekevän henkilöstön suuren osuuden vuoksi GTK:n henkilöstö on keskimäärin matalammin koulutettua kuin valtion tutkimuslaitoksissa (liitetaulukko 12).

GEOTUTKIJAT

GTK:n strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen kannalta erityisesti geologian ja geofysiikan alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden geotieteellinen osaaminen on kriittinen tekijä. Näiden geotutkijoiden osuus henkilöstöstä oli 48 %. Heistä 36 % oli suorittanut tutkijakoulutuksen (taulukko 12). Lisäksi 17 henkilöä valmisteli väitöskirjaa⁶. GTK:ssa oli 26 dosenttia, joilla oli 27 dosentuuria eri yliopistoissa. Geotutkijoista 76 % oli miehiä ja 24 % naisia.

Taulukko 12. Geotutkijat

	2011	
	lkm	%
Koulutus		
-tutkijakoulutus	105	36,0
-maisterin tutkinto	187	64,0
Sukupuoli		
-nainen	71	24,3
-mies	221	75,7
Yhteensä	292	100,0

Lähde: Personec F

⁵ Jos koulutustasoindeksistä 2008 poistetaan palkattomalla virkavapaalla olevat, koulutustasoindeksin arvo oli 5,1 ja se kohosi 0,3 pisteellä 2008-2011.

⁶ Henkilöt, joiden väitöskirjan arviointiin valmistuvan 2011 tai myöhemmin (tieto helmikuulta 2010)



HUIPPUTUTKIJAINDEKSI

Henkilön jatko-opintojen, akateemisten artikkeli- ja abstraktijulkaisujen, tehtävän vaativuuden ja niissä suoriutumisen perusteella laskettiin myös ns. huippututkijaindeksi, jonka avulla arvioidaan akateemisen ja muun geotieteellisen osaamisen tasoa ja yleisyyttä GTK:ssa. Näin arvioiden perusteella ”huippututkijoiden” osuus tutkijoista oli 10 % keväällä 2010.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

GTK:ssa pidetään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut, joissa kartoitetaan osaamisen kehittämistarpeita lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä. Tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä eläkeikää lähestyville henkilöille tehdään tarvittaessa suunnitelma osaamisen siirtämisestä.

Henkilöstöstrategiaa täydentämään on laadittu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jonka pohjalta GTK:ssa on vuodesta 2011 toteutettu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Vuosittain päivitettävä ohjelma

sisältää koko organisaatiotason kehittämistoimia seuraavilla GTK:lle strategisesti merkittävillä osaamisalueilla: johtaminen ja esimiestyö, goalan osaaminen ja palvelutoiminnan osaaminen. Strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti valmennuksiin ja koulutustilaisuuksiin osallistui vuonna 2011 yhteensä 359 henkilöä⁷, joka on 58 % koko GTK:n henkilöstöstä.

Vuonna 2011 strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kuuluivat seuraavat esimiesvalmennukset: esimiespäivät linjaorganisaation esimiehille ja tiiminvetäjille, Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET), syväjohtamisvalmennus uusille esimiehille, osaamisen johtamisen coaching-ryhmä tutkimusohjelmien vetäjille sekä TEMPO-johtamisvalmennus tuleville esimiehille/johtajille. Esimiespäiville osallistui yhteensä 31 linjaorganisaation esimiestä ja johdon edustajaa sekä 37 tiimien vetäjää. Johtamisen erikoisammattitutkintoa suoritti kaksi esimiestä/asiiantuntijaa ja syväjohtamisvalmennuksessa aloitti yhteensä kuusi uutta esimiestä ja asiiantuntijaa. Osaamisen johtamisen coaching-ryhmään osallistui kuusi johtavaa

⁷ Luku kuvaa koulutuksen volyyymiä. Jos sama henkilö on osallistunut useampaan valmennukseen, on hänen jokainen osallistumisensa laskettu mukaan. Valmennusten ja koulutustilaisuuksien laajuus vaihtelee muutaman tunnin mittaisista tilaisuuksista pidempiin valmennuksiin. Lukuun ei ole laskettu mukaan Huippuosaaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa järjestettyjä koulutustilaisuuksia.

tutkijaa ja geologia ja TEMPO-johtamisvalmennukseen yksi asiantuntija.

Hankepäälliköille ja hankkeissa työskenteleville henkilöille suunnattu moduulirakenteisen hanketoiminnan valmennuksen kokonaissuunnitelma valmistui vuoden 2011 alussa ja vuoden aikana toteutettiin kaksi koulutusmoduulia. Näihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 55 henkilöä eri alueyksiköistä. Valmennus jatkuu vuonna 2012. Ulkoasiainministeriön järjestämään KEVALKU-valmennukseen kehitysyhteistyötehtäviin lähteville osallistui kahdeksan ulkoasiainministeriön rahoittamissa hankkeissa työskentelevää henkilöä.

Geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen tähtäävän täydennyskoulutusohjelman, GTK-akatemian puitteissa järjestettiin kolme eri koulutusohjelmaa, joihin osallistui tutkijoita ja asiantuntijoita kaikista alueyksiköistä: Malmigeologia ja malminetsintä, Spatiaalianalyysi ja geotietojärjestelmien käyttöönottokoulutus. Malmigeologian koulutukseen osallistui yhteensä 48 osallistujaa, Spatiaalianalyysi-koulutukseen 24 osallistujaa ja geotietojärjestelmien käyttöönottokoulutukseen yhteensä 141 osallistujaa. Lisäksi Huippuosaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa noin 20 GTK:n tutkijaa ja asiantuntijaa tekivät tutkijavierailuja ja opintomatkoja tutkimuslaitoksiin ja yliopistoihin ulkomailla ja neljä kansainvälistä asiantuntijaa vieraili GTK:ssa.

Suuri kertaluontoinen koulutusponnistus oli järjestää koko GTK:n henkilöstölle siirtymäkoulutusta Office 2007-ohjelmistoversion käyttöönotosta. Siirtymään liittyviä infotilaisuuksia järjestettiin eri alueyksiköissä yhteensä 11 ja niihin osallistui noin 60 % henkilöstöstä.

Lisäksi syventäviä koulutustilaisuuksia Word-, Excel- ja Power Point-ohjelmista järjestettiin yhteensä 58 ja niihin osallistui noin 25 % henkilöstöstä.

Vuoden 2011 aikana järjestettiin lisäksi kielikoulutusta englannin, ruotsin ja venäjän kielissä sekä ensiapukoulutusta kansainvälisissä hankkeissa työskenteleville. Kielikoulutuksiin osallistui yhteensä 61 henkilöä ja ensiapukoulutukseen osallistui 36 henkilöä.

KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Koulutuspäivien määrä GTK:ssa vuonna 2011 oli 5,4 päivää henkilötyövuotta kohti⁸ (taulukko 13). Koulutuspäivien määrä kasvoi 54 % verrattuna edelliseen vuoteen. Henkilöstökoulutuspäivien⁹ määrä oli 3,3 päivää henkilötyövuotta kohti, joka on 50 % enemmän kuin vuonna 2010. GTK:n pätevyysinvestoinnit olivat 2 100 euroa henkilötyövuotta kohti¹⁰. Edelliseen vuoteen verrattuna investoinnit nousivat (2010: 1 310 euroa/htv) ylittäen selvästi asetetut tavoitteet.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen painottaminen henkilöstöstrategisena tavoitteena ja panostaminen osaamisen kehittämiseen muun muassa strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman myötä näkyy sekä koulutuspäivien määrän että pätevyysinvestointien kasvussa. Toisaalta on hyvä huomioda, että vuonna 2010 investoinnit olivat poikkeuksellisen alhaiset säästötavoitteista johtuen.

KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Kansainvälisyys on GTK:n toimialan ominaispiirre. Kansainvälisten rekrytointien ja tutkijavaihdon lisääminen ja kansainvälinen verkostohankkeissa toiminen on osa korkeatasoisen strategisen osaamisen kehittämistä.

Taulukko 13. Koulutuspäivät ja -investoinnit

	2008	2010	2011	muutos 2010-2011	
				lkm	%
Henkilöstökoulutus, päivää/htv(1)	4,7	2,2	3,3	1,1	50,0
Koulutus, päivää/htv(2)	..	3,5	5,4	1,9	54,3
Pätevyysinvestoinnit, euroa/htv(2)	..	1 310	2 100	790	60,3

1) Lähde: Tahti

⁸ Lähde: Fakta. Koulutuspäiviin lasketaan mukaan henkilöstökoulutuspäivien lisäksi myös muu osaamisen kehittäminen. Jakajana käytettäviin henkilötyövuosiin lasketaan toimintamenoilla kustannettu työpanos.

⁹ Lähde: Tahti. Henkilöstökoulutukseen lasketaan vain palkallisena työaikana järjestetty koulutus, joka liittyy ammattitaidon hankintaan tai kehittämiseen, työsuojeluun tai yhteistoimintaan. Henkilöstökoulutukseksi ei lasketa esimerkiksi tehtäviin perehtymistä, infotilaisuuksia, konferensseja tai omalla ajalla suoritettua koulutusta (Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä. Henkilöstötilinpäätös. Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 3/2001). Jakajana käytettäviin henkilötyövuosiin lasketaan vuoden koko työpanos.

¹⁰ Lähde: Fakta. Pätevyysinvestointeihin lasketaan mukaan koulutusajan palkat mukaan lukien sivukulut, koulutusajan muut menot, ostetut koulutuspalvelut ja huippuosaamisen kehittämisen kulut. Jakajana käytettäviin henkilötyövuosiin lasketaan toimintamenoilla kustannettu työpanos.



Vuonna 2011 kansainvälisestä korkeatasoisesta osaamista kehittävästä toiminnasta kertyi yhteensä 25,7 henkilötyövuotta ja sen osuus koko laitoksen henkilötyövuosista oli 4,1 % (taulukko 14). Edellisestä vuodesta kansainvälisen toiminnan osuus kasvoi hieman.

TYTYTYVÄISYYS KEHITTÄMISEN TUKEEN

Tätä kirjoitettaessa vuoden 2012 työtyytyväisyyskyselyn tulokset eivät olleet vielä käytettävissä. Edellisessä, vuoden 2009 työtyytyväisyyskyselyssä kehittämisen tuki¹¹ sai arvon 3,6 asteikolla 1-5 ja henkilöstö oli keskimäärin melko tyytyväinen kehittämisen tukeen. GTK:n henkilöstö oli tyytyväisempi kehittämisen tukeen kuin kaikkien valtion tutkimuslaitosten tai valtion virastojen henkilöstö.

Taulukko 14. Kansainvälinen toiminta: ulkomaalaisen henkilöstön ja kansainvälisten hankkeiden henkilötyövuodet ja osuus koko laitoksen henkilötyövuosista

	2010		2011		muutos	
	htv	%	htv	%	lkm	%
Ulkomaalainen henkilöstö	12,9	2,0	14,5	2,3	1,6	12,0
Kansainväliset hankkeet(1)	11,7	1,8	11,3	1,8	-0,4	-3,2
Yhteensä	24,6	3,8	25,7	4,1	1,2	4,8

Lähde: Personec F

1) Kansainväliset verkostohankkeet pois lukien maksulliset hankkeet

¹¹ VMBaro-tötytytyväisyyskyselyssä kehittämisen tukea tutkitaan kysymällä henkilöstöltä, kuinka tyytyväisiä he ovat uralla etenemiseensä ja sen tukemiseen, koulutusmahdollisuuksiinsa ja muuhun osaamisen kehittämiseen ja tulos- ja kehityskeskusteluihin osaamisen kehittämisen välineenä.

Työhyvinvointi

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

GTK:n tavoitteena on tulla parhaita käytäntöjä hyödyntäväksi julkisen sektorin kärkiorganisaatioksi, jonka tuloksellisuuden kulttuuri kuvastaa henkilöstön ammattilypeyttä ja vahvaa motivaatiota.

Johtaminen ja esimiestyö ovat työhyvinvoinnin kehittämisen keskeisimmät osa-alueet. Näkemyksellisen ja innostava johtajuus kannustaa tavoiteohjautuvaan ja uudistuksille myönteiseen toimintatapaan jonka tavoitteena on muun muassa työtyytyväisyyden lisääminen.

Esimiestyön kehittämistä jatkettiin vuonna 2011 järjestämällä tuleville ja nykyisille esimiehille koulutustapah-tumia sekä pidettiin esimiespäivät, joissa käsiteltiin mm. osallistavan työterveyshuollon ja varhaisen puuttumisen toimintamalleja.

Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan työterveys-huollon lisäksi muun muassa henkilöstötutkimusten sekä tavoite- ja kehityskeskusteluiden avulla.

TYÖTERVEYSPALVELUT

GTK:n työterveyshuollon palvelut tuottaa Terveystalo Oy. Työterveyshuollon tavoitteet on määritelty seuraavasti:

- Asetetaan painopiste ennaltaehkäisevään työterveys-huoltoon siten, että eri keinoin pyritään alentamaan sairaanhoidon kustannustasoa tarkasteluajanjaksolla.
- Vuosittaisissa työterveyshuollon toimintasuunnitel-missa pyritään löytämään ne keinot, joilla tuetaan hyvinvoinnin ja motivoituneen työyhteisön saavut-tamista.

- Puututaan työstä ja työyhteisöstä johtuvien lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen syihin riittävän ajoissa.
- Tavoitteiden saavuttamista seurataan yksilöityjen työterveysraporttien, henkilöstö- ja talousraporttien ja henkilöstökyselyiden avulla.

Suunnitelmakaudella vahvistettiin osallistavan työterveys-huollon käytäntöjen ja yhteistyön kehittämistä esimiehille. Vuonna 2011 työterveyshuollon toiminnan tavoitteina oli hyvä psyykkisen, fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin tu-keminen. Henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan työvirepäi-ville sekä työterveystarkastuksiin. Ikääntyville työntekijöille mahdollistettiin vuosittaiset ikäkausitarkastukset 62:sta ikävuodesta alkaen henkilökohtaiseen eläkeikään saakka.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin (Kelan 1. korvausluokka) luetaan ennaltaehkäisevän työ-terveyshuollon kustannukset, jotka syntyvät esimerkiksi terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä. Lisäksi työ-terveyspalveluihin kuuluvat sairaudenhoito (2. korvaus-luokka) ja muut palvelut.

Kelan hyväksymien työterveyshuollon kustannusten palautusten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2011 noin 43 000 euroa (13 %) pienemmät verrattuna edelliseen vuoteen (taulukko 15). Kustannusten pieneneminen selittyy henkilöstötyövuosien vähenemisel-lä verrattuna edelliseen vuoteen. Työterveyshuollon netto-kustannukset olivat 447 euroa henkilötyövuotta kohden, joka on nimellisesti 54-56 euroa (11 %) vähemmän kuin edellisenä vuonna ja vuonna 2008. Jos inflaation vaikutus otetaan huomioon, kustannukset vähentyivät enemmän.

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannukset, euroa

	2008		2010		2011	
	euroa	%	euroa	%	euroa	%
Työterveyspalvelut						
ennaltaehkäisevät palvelut (I)	193 000	35,3	117 000	25,5	103 000	25,1
sairaanhoito (II)	335 000	61,4	321 000	69,9	305 000	74,4
muut palvelut	18 000	3,3	21 000	4,6	1 900	0,5
Yhteensä, brutto	546 000	100,0	459 000	100,0	409 900	100,0
Kelan palautukset	-200 000		-138 000		-132 000	
Yhteensä, netto	346 000		321 000		277 900	
Nettokustannukset, euroa/htv	500		503		447	



Työterveyshuollon kustannuksista 25 % oli ennaltaehkäisevien palveluiden ja 74 % sairauenhoidon kustannuksia. Lyhyellä ja erityisesti pitkällä aikavälillä sairauenhoidon osuus on noussut. Työterveyspalveluiden tavoitteissa painopiste on ennaltaehkäisevissä palveluissa, minkä pitäisi laskea sairauenhoidon kustannusosuutta tulevaisuudessa.

GTK käytti työterveyshuoltoon enemmän varoja kuin valtion tutkimuslaitokset tai valtion virastot keskimäärin. Kun ennaltaehkäisevien palveluiden ja sairauenhoidon kustannuksiin lisätään varhaiskuntoutuksen kustannukset, työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat GTK:ssa 480 euroa, valtion tutkimuslaitoksissa 316 euroa ja kaikissa valtion virastoissa 375 euroa vuonna 2011.

TYÖKUNNON EDISTÄMINEN

Ikäkausi- ja määräaikaistarkastuksia tehtiin 213 henkilölle vuonna 2011 (198 henkilöä vuonna 2010). Näiden tarkastusten perusteella henkilöstön terveyteen ja työkuuntoon liittyvät riskit olivat vähentyneet ja henkilöstön työkuunto parantunut edellisvuodesta.

Toimisto- ja tutkimustyöntekijöille järjestetyn Aslak-kurssin jälkiseurantajakso pidettiin Siilinjärven kuntoutuskeskuksessa. GTK:n alueyksiköissä järjestettiin syksyllä työvirepäivät yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi toteutettiin kenttähenkilöstön Tyky-päivät Rovaniemellä, joiden yhteydessä annettiin myös näytteenotto- ja mittauskoulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Vuonna 2011 GTK tuki koko henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä fyysistä ja henkistä työkuuntoa jakamalla Tyky-seteleitä.

Vuonna 2011 työnantaja edisti henkilöstön työkuuntoa järjestämällä virkistystoimintaa ja tukemalla työpaikkaruokailua 83 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti¹². Investoinnit kasvoivat edellisvuodesta 13 %:lla. Kuitenkin GTK tuki työkuuntoa virkistystoiminnan ja työpaikkaruokailun kautta vähemmän kuin valtion virastot keskimäärin (98 euroa/htv).

SAIRAUUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT

Vuonna 2011 henkilöstöstä 72 % kävi Terveystalossa sairausvastaanotolla. Käyntejä oli yhteensä hieman päälle 2000. Edelliseen vuoteen verrattuna lukumäärä pysyi samalla tasolla.

Vuonna 2011 GTK:n henkilöstö oli runsaat 5200 työpäivää sairauslomalla (taulukko 16). Tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä kertyi 8,4 työpäivää. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,6 työpäivää. Useim-

Taulukko 16. Sairauspoissaolot

	2008	2010	2011	muutos 2010-2011	
				lkm	%
Sairautapaukset, lkm	1 093	1 040	926	-114	-11,0
Sairauspäivät, lkm	5 898	5 283	5 204	-79	-1,5
pv/tapaus	5,4	5,1	5,6	0,5	10,2
pv/htv	8,5	8,3	8,4	0,1	0,9
Lyhyet sairaustapaukset (1-3 pv), lkm	754	768	648	-120	-15,6
Lyhyet sairaustapaukset, %	69,0	73,8	70,0	-3,9	-5,2
Lyhyet sairaustapaukset/htv	1,1	1,2	1,0	-0,2	-15,6
Terveysprosentti		42,6	44,6	2,0	4,7

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

¹² Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

min sairauden vuoksi oltiin yksi päivä poissa työstä ja lyhyitä, 1-3 työpäivän sairauspoissaoloja oli 70 % kaikista sairauspoissaoloista (taulukko 17). Henkilöstöstä 45 % ei ollut vuoden aikana kertaakaan poissa työpaikalta sairauden vuoksi. Naisilla (13,8 pv/htv) oli suhteellisesti runsaat kaksi kertaa enemmän sairauspäiviä kuin miehillä (6,0 pv/htv).

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspäivien määrä laski. Kun samaan aikaan myös henkilöstömäärä vähentyi, työpanokseen suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä kasvoi hieman edellisestä vuodesta. Sen sijaan pidemmällä aikavälillä sairauspoissaolot ovat hieman vähentyneet. Edellisestä vuodesta erityisesti lyhyet sairauspoissaolot vähentyivät ja sairauspoissaolon keskimääräinen kesto pidentyi. Sairauden vuoksi työstä poissaolteiden osuus laski hieman.

GTK:ssa oli keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (9,7 pv/htv) mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (6,7 pv/htv) (liitetaulukko 12).

Sairauspoissaolojen lisäksi vuonna 2011 oli 26 tapaturmapoissaoloa, joista kertyi 366 poissaolopäivää

(taulukko 18). Tapaturmapoissaoloja oli vähän mutta ne olivat huomattavasti pidempiä kuin sairauspoissaolot. Poissaoloista 38 % kesti 11-45 työpäivää. Keskimäärin yksi poissaolo kesti 14,1 työpäivää. Työtapaturmista 74 % sattui työtehtävissä ja 26 % työmatkalla. Tapaturmapoissaolot keskittyivät miehille, mitä selittää osaltaan se, että miehet työskentelevät useammin tehtävissä ja olosuhteissa (esim. kenttätehtävät), joissa tapaturmariski on selvästi korkeampi kuin toimistotyössä. Poissaolotapauksista 92 % ja poissaolopäivistä 98 % tuli miehille sattuneista työtapaturmista.

Edellisestä vuodesta tapaturmapoissaolotapaukset ja -päivät lisääntyivät, mutta työpanokseen suhteutettuna tapaturmapoissaolot olivat aiemmalla tasolla. Pidemmällä aikavälillä tapaturmapoissaolot ovat hieman vähentyneet.

GTK:ssa oli enemmän ja keskimäärin lyhyempiä tapaturmapoissaoloja kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa ja laitoksissa (liitetaulukko 12). GTK:ssa työtapaturmat sattuvat pääosin maastossa kenttätyössä. GTK:ssa tehtävä kenttätyö selittääkin eroja vertailuryhmiin.

Taulukko 17. Sairautapaukset poissaolon keston mukaan luokiteltuna

Sairauspoissaolon kesto päivää	2010		Sairautapauksia 2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	346	33,3	283	30,6	-63	-18,2
2	228	21,9	220	23,8	-8	-3,5
3	194	18,7	145	15,7	-49	-25,3
4-10	193	18,6	193	20,8	0	0,0
11-45	62	6,0	72	7,8	10	16,1
46-65	10	1,0	2	0,2	-8	-80,0
66-130	4	0,4	8	0,9	4	100,0
yli 130	3	0,3	3	0,3	0	0,0
Yhteensä	1 040	100,0	926	100,0	-114	-11,0

Lähde: Tahti

Taulukko 18. Tapaturmapoissaolot

	2008	2010	2011	muutos 2010-2011	
				lkm	%
Tapaturmapoissaolot, lkm	18	19	26	7,0	36,8
Tapaturmapoissaolopäivät, lkm	473	355	366	11,0	3,1
pv/tapaus	26,3	18,7	14,1	-4,6	-24,7
pv/htv	0,7	0,6	0,6	0,0	5,8

Lähde: Tahti, paitsi vuosi 2008 Personec F

Vuonna 2011 otettiin käyttöön sähköinen Läheltä piti -ilmoituslomake, jonka avulla kehitetään ja parannetaan työturvallisuutta. Vuoden aikana raportoitiin kahdesta Läheltä piti -tilanteesta, jotka käytiin läpi asianomaisten työntekijöiden, heidän esimiesten ja työsuojelupäälliköiden välillä. Käsittelyistä laadittiin muistiot toimenpideehtotuksineen vaaratilanteiden korjaamiseksi, asiakirja dokumentoitiin ja jaettiin asiaomaisiin yksiköihin tiedoksi toimenpiteitä varten.

TYÖKYVYTTÖMYSELÄKÖITYMINEN

Vuonna 2011 kolme henkilöä (0,5 %) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle (taulukko 7). Työkyvyttömyyseläkötyminen oli samalla tasolla kuin edellisvuonna mutta yleisempää kuin vuonna 2008. GTK:ssa työkyvyttömyyseläkötyminen oli yleisempää kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa ja laitoksissa (liitetaulukko 12). Merkittävä osa GTK:sta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä teki fyysisesti raskasta ja kuluttavaa kenttätyötä. GTK:ssa tehtävä kenttätyö selittääkin vertailuryhmiä korkeampaa työkyvyttömyyseläkötymistä.

TYÖTYTYTYVÄISYYS

Tätä kirjoitettaessa GTK:ssa oltiin ottamassa käyttöön VMbaro-henkilöstökyselyjärjestelmää ja siihen kuuluvaa työtyytyväisyyskyselyä. Aikataulusyistä ensimmäisen, vuoden 2012 työtyytyväisyyskyselyn tulokset eivät ehtineet tähän kertomukseen. Edellinen työtyytyväisyyskysely tehtiin vuonna 2009.

Vuonna 2009 henkilöstön kokema työtyytyväisyys sai arvon 3,4 asteikolla 1-5 ja henkilöstön kokema työtyty-

tyytyväisyys oli melko hyvällä tasolla. Henkilöstö oli tyytyväisintä työilmapiiriin ja yhteistyöhön ja kehittymisen tukeen. Eniten kehitettävää oli työtyytyväisyydessä sisäiseen viestintään ja tiedon kulkuun ja palkkaukseen. Kokonais-työtyytyväisyys oli samalla tasolla kuin valtion virastoissa ja laitoksissa sekä valtion tutkimuslaitoksissa.

TYÖTYTYTYVÄISYYDEN KEHITTÄMINEN

GTK:ssa vuosittaiset tavoite- ja kehityskeskustelut käydään kattavasti koko henkilöstön kanssa. Niissä jokainen GTK:ssa työskentelevä voi keskustella työlleen asetettavista tavoitteista ja toimenpiteistä sekä työssä kehittymisestä. Strategian mukaisesti henkilöstöä kannustettiin kouluttautumaan ja kehittämään ammatillista osaamistaan. Vuonna 2011 laadittiin strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jonka mukaisesti järjestettiin koulutustilaisuuksia johtamisen ja esimiestyön-, palvelutoiminnan- ja geoalan osaamisen aiheista. Vuonna 2011 panostettiin edellistä vuotta enemmän työtiloihin ja välineisiin, minkä pitäisi osaltaan tukea myös työtyytyväisyyttä. Lisäksi kaikissa GTK:n alueyksiköissä vapaaehtoisvoimin toimivat henkilöstökerhot järjestivät kulttuuri- ja liikuntatoimintaa, joka lisää myös työtyytyväisyyttä. Työnantaja tuki henkilöstökerhojen toimintaa taloudellisesti.

Vuonna 2011 työnantaja edisti henkilöstön työtyytyväisyyttä järjestämällä työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaa, työsuojelun yhteistoimintaa ja henkilöstön virkistystoimintaa 150 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti¹³. Vaikka investoinnit kasvoivat edellisvuodesta 11 %:lla, jäivät ne valtion virastojen keskiarvon (165 euroa/htv) alle.

¹³ Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

Palkinta



SUORITUKSEN JOHTAMINEN

GTK:ssa suoritusta johdetaan asettamalla henkilöstölle tavoitteet ja seuraamalla niiden toteutumista. Tämä tapahtuu vuosittain pidettävässä tavoite- ja kehityskeskustelussa. Siinä käsitellään viraston strategiaa ja oman yksikön ja toimialan tavoitteita, joihin henkilön omat tavoitteet pohjautuvat. Jokaisen henkilön kanssa käydään läpi strategian vaikutukset henkilön tehtäviin ja hänelle asetettaviin tavoitteisiin.

TEHTÄVÄN VAATIVUUS JA NIISSÄ SUORIUTUMINEN

GTK:ssa tehtävät työt on jaettu niiden vaativuuden perusteella 12 vaativuusluokkaan. Lukumääräisesti suurimpia vaativuusluokkia olivat luokat 8 ja 9, joihin sijoittuu tyyppillisesti asiantuntijatehtäviä (taulukko 19). Tehtävien

vaativuusluokkamuutosten ja henkilöstön vaihtuvuuden kautta edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö vähentyi matalamman vaativuustason ja lisääntyi korkeamman vaativuustason luokissa. Henkilöstöä vähentyi erityisesti vaativuusluokassa 4 ja lisääntyi luokassa 11. Myös pidemmällä aikavälillä tehtävien vaativuus rakenne on kehittynyt siten, että matalamman vaativuuden tehtävät ovat vähentyneet ja korkeamman vaativuuden tehtävät lisääntyneet, mikä vastaa tavoitteita.

Miehet työskentelivät useammin vaativammassa tehtävissä kuin naiset ja naiset useammin vähemmän vaativissa tehtävissä kuin miehet (kuvi 10). Naisilla korostuivat vaativuusluokat 8, 6 ja 5 ja miehillä 9, 8 ja 10. Naisten osuus laski tehtävän vaativuuden noustessa ja korkeimpaan vaativuusluokkaan ei kuulunut yhtään naista. Segregaatio¹⁴ voi purkautua yhtäältä henkilöstön vaihtuvuuden ja toisaalta urakehityksen ja palkkausjärjestelmän soveltamisen kautta. Oikean suuntaisesta kehityksestä

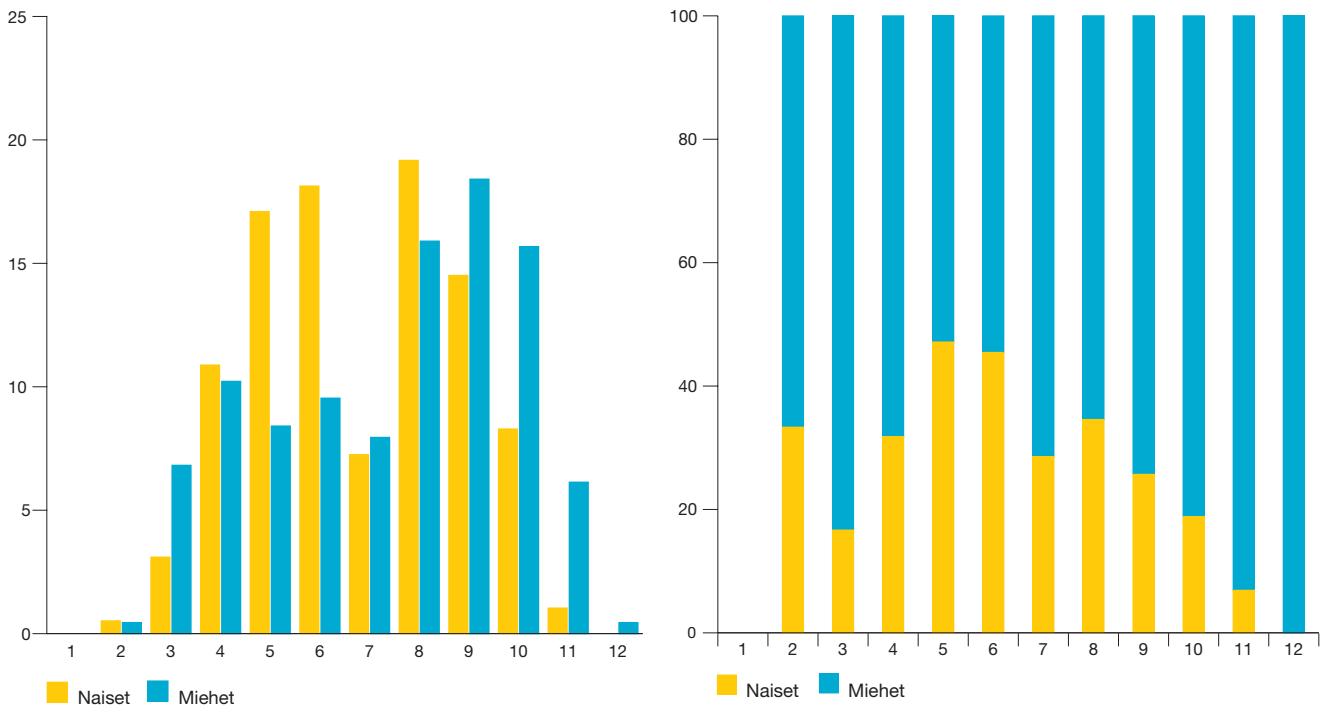
¹⁴ Segregaatiolla tarkoitetaan sukupuolen mukaista työnjakoa. Horisontaalinen segregaatio on naisten ja miesten jakautumista eri aloille ja ammatteihin ja vertikaalinen segregaatio on naisten ja miesten erilaista jakautumista vaativuudeltaan erilaisiin tehtäviin.

Taulukko 19. Henkilöstö tehtävän vaativuuden mukaan

Vaativuus- luokka	2008		2010		2011		muutos 2010-2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	5	0,7	7	1,1	3	0,5	-4	-57,1
3	49	7,3	41	6,4	36	5,7	-5	-12,2
4	102	15,2	80	12,6	66	10,4	-14	-17,5
5	79	11,8	66	10,4	70	11,1	4	6,1
6	85	12,7	86	13,5	77	12,2	-9	-10,5
7	44	6,6	46	7,2	49	7,7	3	6,5
8	108	16,1	103	16,2	107	16,9	4	3,9
9	112	16,7	107	16,8	109	17,2	2	1,9
10	66	9,9	80	12,6	85	13,4	5	6,3
11	17	2,5	19	3,0	29	4,6	10	52,6
12	3	0,4	2	0,3	2	0,3	0	0,0
Yhteensä	670	100,0	637	100,0	633	100,0	-4	-0,6

Lähde: Personec F, 1.3.2011

Kuvio 10. Naiset ja miehet tehtävän vaativuuden mukaan ja tehtävän vaativuus sukupuolittain maaliskuussa 2011



kertoo se, että edellisvuoden aikana tehtävien vaativuus kasvoi naisilla (13,0 %) useammin kuin miehillä (10,9 %). Kuitenkin segregatiosta johtuen naiset siirtyivät useammin matalamman vaativuuden tehtäväluokkien välillä kuin miehet: naiset siirtyivät tyypillisimmin luokkaan 5 ja miehet luokkaan 9.

Tehtävän vaativuuden lisäksi henkilön palkkaan vaikuttaa tehtävissä suoriutuminen. GTK:n palkkausjärjestelmässä arvioidaan erikseen henkilön työtulosta ja osaamista, jotka voivat molemmat vaihdella 0-25 % välillä. Työtuloksesta ja osaamisesta muodostuvat henkilökohtainen palkanosa voi olla yhteensä korkeintaan 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Kunkin vuoden suoriutumista arvioidaan seuraavan vuoden alussa käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Tätä kirjoitettaessa vuoden 2011 suoritusarviointit eivät olleet vielä käytettävissä. Keväällä 2011 käytyjen tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tehtyyn vuotta 2010 koskevien suoritusarviointien jälkeen henkilökohtaisen palkanosan prosentti vaihteli 7-37 %:n välillä ja oli keskimäärin 19,8 % (taulukko 20). Edellisvuodesta keskimääräinen henkilökohtaisen palkanosan prosentti nousi noin yhdellä %-yksiköllä.

ANSIOT JA SAMAPALKKAISUUS

Joulukuussa 2011 säännöllisen työajan keskiansio oli 3 486 euroa (taulukko 21). Kun säännöllisen työajan ansioon lisätään ylityö- ja muut ei-säännöllisen työajan korvaukset, keskimääräinen kokonaisansio oli 3 535 euroa. Edellisvuodesta säännöllisen työajan ansio nousi 4,1 %:lla.

Ansiokehityksestä noin puolet johtuu sopimuskorotuksista¹⁵ ja puolet henkilöstörakenteen muuttumisesta ja palkkausjärjestelmän soveltamisesta johtuvasta liukumasta.

Miehet tekivät keskimäärin vaativampi tehtäviä ja ansaitsivat keskimäärin enemmän kuin naiset: säännöllisen työajan keskiansio oli miehillä 3 593 euroa ja naisilla 3 234 euroa. Edellisestä vuodesta keskimääräinen palkkaero kaventui, kun ansiot nousivat naisilla enemmän kuin miehillä.

Samapalkkaisuuden lähtökohta on, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Kun työtävien vaativuus otetaan huomioon, naisten säännöllisen työajan ansio oli keskimäärin 98,6 % miesten vastaavasta ansiosta. Samapalkkaisuus toteutui GTK:ssa paremmin kuin keskimäärin valtion virastoissa (97,8 %).

MUU, AINEETON PALKITSEMINEN

Laajassa mielessä palkitsemiseen kuuluu palkan lisäksi myös muut työehdot (mm. työaika, lomat, virkavapaudet ja eläke-etuudet), työhyvinvoinnista huolehtiminen, osaamisen kehittäminen ja urakehityksestä huolehtiminen, esimiehen työstä välittömästi antama palaute ja erilaiset huomionosoitukset.

Pääjohtaja jakoi kahdeksalle ansioituneelle henkilölle tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä myöntämät kunniamerkit, GTK:n 20-vuotismitalit viidelle henkilölle ja valtion virka-ansiomerkin yhdelle henkilölle. Lisäksi yksi henkilö sai tohtorinvasaran ja yksi henkilö Optimus-tunnustuspalkinnon. Kunniamerkkien ja palkintojen saajat on lueteltu liitteessä 13.

Taulukko 20. Tehtävässä suoriutuminen, henkilökohtaisen palkanosan prosentti osioittain, %

	2009			2010		
	työtulos ⁽¹⁾	osaaminen ⁽¹⁾	yhteensä ⁽²⁾	työtulos ⁽¹⁾	osaaminen ⁽¹⁾	yhteensä ⁽²⁾
Keski-arvo	18,9	10,5	9,3	19,8
Mediaani	18,0	10,0	9,0	19,0
Lukumäärä ⁽³⁾	534

Lähde: *Personec F*

¹⁾ Asteikolla 0-25%

²⁾ Asteikolla 0-50%

³⁾ Henkilöstö, jonka työtulosta ja osaamista arvioitiin

Taulukko 21. Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio sukupuolittain ja samapalkkaisuus

	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	muutos	
			euroa/%-yks	%
Säännöllisen työajan ansio, euroa	3 349	3 486	137,4	4,1
-naiset	3090	3 234	144	4,7
-miehet	3 459	3 593	134,1	3,9
Samapalkkaisuusindeksi, %	98,7	98,6	-0,1	-0,1

Lähde: *Tahti*

¹⁾ Joulukuu

¹⁵ Vuonna 2011 sopimuspalkkakehitys oli yhteensä 2,0 %

Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta



Vuonna 2011 uudistetussa henkilöstöstrategiassa korostetaan erityisesti osaamisen uudistamista ja erityisosaamisen hankintaa. Motivoitunut ja osaamistaan jatkuvasti kehittävä henkilöstö tarvitsee myös kehittymistä tukevan työyhteisön. Henkilöstökertomuksen pohjalta voidaan todeta pidemmän aikavälin henkilöstötavoitteiden toteutumisesta seuraavaa:

HENKILÖSTÖN KORKEATASOINEN OSAAMINEN

- Strategisesti merkittävät osaamisalueet on tunnistettu ja määritelty tulostavoitteisiin.
- Suunnitelmallista osaamisen kehittämistä tukemaan on laadittu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän ohjelman mukaisesti.
- Täydennyskoulutusohjelma GTK-akatemia geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen on käynnistetty.
- Panostukset osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen kasvoivat selvästi.

TOIMINTASTRATEGIAA VASTAAVA HENKILÖSTÖRAKENNE

- Lähes kaikki vuoden 2011 rekrytoinnit suuntautuivat geologian alan asiantuntija-, esimies- tai johtotason tehtäviin.
- Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä on kasvanut.
- Asiantuntijoiden (tutkijat ja muut asiantuntijat) osuus henkilöstöstä on yli 50 %, geotutkijoiden osuus noin 48 % ja tutkijoista 36 %:lla on tutkijakoulutus; myös koulutustasoindeksi on hieman noussut.

TAVOITTEELLINEN JA KEHITYMISTÄ TUKEVA TYÖYHTEISÖ

- Henkilöstö on tyytyväisintä kehittymisen tukeen sekä työilmapiiriin ja yhteistyöhön.
- Panostukset yhteistoimintaan ja henkilöstön virkistystoimintaan kasvoivat.
- Strategiset henkilöstömittarit on laadittu (osaamisen hallinta ja työhyvinvointi).

Liitetaulukot 1–12

Liitetaulukko 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan yksiköittäin 2011

Yksikkö	mies		nainen		yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	133	64,6	73	35,4	206	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	22	71,0	9	29,0	31	100,0
Itä-Suomen yksikkö	105	75,0	35	25,0	140	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	48	69,6	21	30,4	69	100,0
Konsernipalvelut	109	71,7	43	28,3	152	100,0
Johto ja esikunta	10	58,8	7	41,2	17	100,0
Yhteensä	427	69,4	188	30,6	615	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 2. Henkilöstön keski-ikä yksiköittäin 2011

Yksikkö	Keski-ikä vuotta
Etelä-Suomen yksikkö	52,7
Länsi-Suomen yksikkö	43,7
Itä-Suomen yksikkö	49,5
Pohjois-Suomen yksikkö	52,9
Konsernipalvelut	53,6
Johto ja esikunta	53,8
Yhteensä	51,8

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 3. Geotutkijoiden keski-ikä ja jakauma ikärymittäin eri yksiköissä 2011

Yksikkö	Keski-ikä	25-34 vuotta		35-44 vuotta		45-54 vuotta		55-64 vuotta		65- vuotta		Yhteensä	
	vuotta	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	51,6	13	9,2	25	17,7	31	22,0	65	46,1	7	5,0	141	48,3
Länsi-Suomen yksikkö	41,4	10	43,5	5	21,7	2	8,7	6	26,1		0,0	23	7,9
Itä-Suomen yksikkö	49,9	11	14,9	9	12,2	22	29,7	28	37,8	4	5,4	74	25,3
Pohjois-Suomen yksikkö	48,9	4	9,3	14	32,6	6	14,0	18	41,9	1	2,3	43	14,7
Konsernipalvelut	51,3		0,0		0,0	3	100,0		0,0		0,0	3	1,0
Johto ja esikunta	55,0		0	1	12,5	2	25,0	5	62,5	0	0,0	8	2,7
Yhteensä	50,1	38	13,0	54	18,5	66	22,6	122	41,8	12	4,1	292	100,0

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 4. Henkilöstö palvelusuhteen keston ja työajan mukaan yksiköittäin 2011

Yksikkö	Vakinainen		Määräaikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen		Yhteensä lkm
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Etelä-Suomen yksikkö	186	90,3	20	9,7	190	92,8	16	7,8	206
Länsi-Suomen yksikkö	27	87,1	4	12,9	30	96,8	1	3,2	31
Itä-Suomen yksikkö	120	85,7	20	14,3	132	94,3	8	5,7	140
Pohjois-Suomen yksikkö	67	97,1	2	2,9	68	98,6	1	1,4	69
Konsernipalvelut	147	96,7	5	3,3	143	94,0	9	5,9	152
Johto ja esikunta	17	100,0	0	0,0	17	100,0	0	0	17
Yhteensä	564	91,7	51	8,3	580	94,3	35	5,7	615

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan yksiköittäin 2011

	Virkasuhde		Työsopimussuhde		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	26	12,6	180	87,4	206	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	1	3,2	30	96,8	31	100,0
Itä-Suomen yksikkö	11	7,9	129	92,1	140	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	3	4,3	66	95,7	69	100,0
Konsernipalvelut	27	17,8	125	82,2	152	100,0
Johto ja esikunta	8	47,1	9	52,9	17	100,0
Yhteensä	76	12,4	539	87,6	615	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 6. Henkilöstön luonnollinen poistuma yksiköittäin 2011

	toiselle työnantajalle lkm	Luonnollinen poistuma			yhteensä	
		vanhuus- eläkkeelle lkm	työkyvyttömyys- eläkkeelle lkm	lkm	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	0	13	0	13	5,9	
Länsi-Suomen yksikkö	..	1	..	1	3,1	
Itä-Suomen yksikkö	0	6	0	6	4,3	
Pohjois-Suomen yksikkö	4	2	0	6	8,2	
Konsernipalvelut	1	8	3	12	7,7	
Johto ja esikunta	0	0	0	0	0,0	
Yhteensä	5	30	3	38	6,0	

Lähde: Personec F

Erosuunnat raportoitu vain, jos eronneiden lukumäärä yksikössä vähintään 3

Liitetaulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan yksiköittäin 2011

	Rekrytointi- prosessit/ avoimet tehtävät	tohtori	liseniaatti	Tehtävää hakeneiden tutkinto			yhteensä	Hakemusta/ tehtävä
				ylempi korkeakoulu- tutkinto	alempi korkeakoulu- tutkinto	muu		
Etelä-Suomen yksikkö	4	19	3	50	3	15	90	23
Länsi-Suomen yksikkö	4	2	0	22	6	0	30	8
Itä-Suomen yksikkö	5	16	7	55	4	5	87	17
Pohjois-Suomen yksikkö	5	8	8	72	3	6	97	19
Konsernipalvelut	8	1	0	60	51	78	190	24
Johto ja esikunta	1	3	0	14	0	0	17	17
Yhteensä	27	49	18	273	67	104	511	19

Liitetaulukko 8. Työajan käyttö yksiköittäin 2011, %

	Tehty vuosityöaika	Henkilöstö- koulutus	Ei tehty työaika	Yhteensä
Etelä-Suomen yksikkö	77,3	1,4	21,3	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	81,0	1,3	17,7	100,0
Itä-Suomen yksikkö	79,3	1,3	19,4	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	76,9	1,3	21,8	100,0
Konsernipalvelut	74,7	1,1	24,2	100,0
Johto ja esikunta	78,1	2,0	19,9	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 9. Sairaustapaukset ja sairauspäivät yksiköittäin 2011

	sairaus- tapaukset	sairaus- päivät	pv/tapaus
Etelä-Suomen yksikkö	342	1 551	4,5
Länsi-Suomen yksikkö	35	111	6,6
Itä-Suomen yksikkö	137	845	3,3
Pohjois-Suomen yksikkö	133	783	4,5
Konsernipalvelut	247	1 833	7,3
Johto ja esikunta	32	81	0,3
Yhteensä	926	5 204	5,6

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 10. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan yksiköittäin 2011

	Sairauspäiviä 2011							
	1 pv/ kpl	2 pv/ kpl	3 pv/kpl	4-10 pv/kpl	11-45 pv/kpl	46-65 pv/kpl	66-130 pv/kpl	yli 130 pv/kpl
Etelä-Suomen yksikkö	118	89	59	52	20	1	2	1
Länsi-Suomen yksikkö	15	8	3	7	2	0	0	0
Itä-Suomen yksikkö	28	35	22	39	10	1	2	0
Pohjois-Suomen yksikkö	27	27	28	32	18	0	1	0
Konsernipalvelut	81	53	28	59	21	0	3	2
Johto ja esikunta	14	8	5	4	1	0	0	0
Yhteensä	283	220	145	193	72	2	8	3

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 11. Tulosoikeuden tunnusluvut

Tunnusluku	2010	2011
Henkilöstön hyvinvointi		
- sairauspoissaolopäivät/htv	8,3	8,4
- lyhytaikaiset (1-3 pv) sairauspoissaolotapaukset/htv	1,2	1,0
Korkeatasoinen osamaaminen		
- osaamisen indeksiluvun kehittyminen (mediaani)	9,0	..
- ulkomaiset htv:t GTK:ssa ja kv-verkostohankkeiden htv-määrä, % -osuus kok. htv määrästä	3,8	4,1
- huippututkijoiden osuus (%) tutkijoista	10,0	..
- jatkotutkinnon suorittaneiden %-osuus tutkijoista	..	36,0
Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne		
- asiantuntijoiden %-osuus koko henkilöstöstä ¹⁾	48,2	50,5
Henkilötyövuodet	638,3	622,0

¹⁾ Lähde: 2010 Personec F, 2011 Tahti

Liitetaulukko 12. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut 2011 GTK:ssa, valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa

	Geologian tutkimuskeskus	Valtion tutkimuslaitokset	Valtion virastot ja laitokset
HENKILÖSTÖ			
Henkilöstömäärä			
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	615	9 206	85 072
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	622	8 706	83 311,7
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-2,6	0,3	-1,7
Henkilöstörakenne			
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,5	1,4	1,9
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,5	3,5	6,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	50,5	58,6	38,4
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	11,1	39,8	34,5
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	6,7	40,8	23,4
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	27,7	42,5	49,9
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	94,3	86,7	93,4
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,7	13,3	6,6
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	8,3	18,6	13,9
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	12,4	26,1	87,0
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	30,6	50,4	48,7
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	51,8	46,2	45,7
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	76,1	56,2	55,3
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,4	6	5,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	49,1	58,5	29,4
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	15,8	21,7	4,1
Työajan käyttö vuoden aikana			
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	77,3	80,1	78,7
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	0,5	0,9
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	16,3	15,3	15
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,3	2,7	4
Työvoimakustannukset vuoden aikana			
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	60,9	64,3	61,8
Väillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	20	17,9	18,7
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	16	15,9	17,7
Muiden väillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,1	1,9	1,8
Henkilöstötarve			
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	20	19,8	78,2
Henkilöstön työkunto			
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	8,4	6,7	9,7
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,6	4,4	4,9
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,6	0,2	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,1	15	14,9
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	70	76,9	75,1
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	44,6	48,7	39,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,5	0,1	0,1

Lähde: Tahti

Liite 13. Mitalienjakotilaisuudessa 24.3.2011 pääjohtajan jakamat kunniamerkit ja palkinnot

Tasavallan presidentin Itsenäisyyspäivänä 6.12.2010 myöntämät kunniamerkit

Suomen Leijonan komentajamerkki (SL K)

Elias Ekdahl

Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki (SVR R)

Kirsti Loukola-Ruskeeniemi

Suomen Valkoisen ruusun ansioristi (SVR Ar)

Antti Särkilähti

Eila Karhu

Suomen Valkoisen ruusun I luokan mitali (SVR MI)

Tuula Hokkanen

Tuomo Stranius

Veijo Magga

Viljo Bäck

Valtion virka-ansiomerkki

Tarja Tuimala

GTK:n 20-vuotismitalit

Etelä-Suomen yksikkö: Pekka Sipilä, Pekka Simelius, Mirjam Ajlani

Itä-Suomen yksikkö: Jari Mäkinen

Konsernipalvelut: Sirkka Almgrén

Tohtorinvasara ja pääjohtajan Optimus-tunnustuspalkinto

Tohtorinvasara: Tuomo Karinen

Optimus-tunnustuspalkinto: Tapani Mutanen



Erikoistutkija Tapani Mutanen ja pääjohtaja Elias Ekdahl.