



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2014

Geologian tutkimuskeskus



Geofysikko Nina Leppäharju tekee geoenergiamittausta Porvoossa.

Sisältö

Johdanto.....	3	Koulutusrakenne.....	15
Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa	4	Geotutkijat	17
GTK:n perustehtävä.....	4	Osaamisen kehittäminen	17
GTK:n strategiset tavoitteet	4	Koulutus ja kehittäminen lukuina	18
GTK:n henkilöstöstrategiset tavoitteet.....	4	Kansainvälinen toiminta.....	19
Henkilöstöresurssit	6	Työhyvinvointi.....	20
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	6	Työhyvinvoinnin johtaminen	20
Naiset ja miehet.....	6	Työterveyspalvelut.....	20
Ikärakenne	7	Työkunnon edistäminen.....	21
Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto	8	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	21
Palvelussuhteen laji.....	9	Työtyytyväisyys	21
Työajan käyttö, työvoimakustannukset ja matkustaminen ...	10	Työtyytyväisyyden kehittäminen	22
Työhön liittyvä matkustaminen.....	11	Palkitseminen	23
Henkilöstön vaihtuvuus.....	12	Työsuorituksen johtaminen	23
Rekrytoinnit.....	12	Tehtävien vaativuus ja niissä suoriutuminen	23
Luonnollinen poistuma.....	13	Ansiot ja samapalkkaisuus.....	24
Ennakoitu luonnollinen poistuma	13	Aineeton palkitseminen	25
Osaaminen	15	Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta	26
Osaamisen johtaminen.....	15		
Tehtävä rakenne	15		

Kannen kuva: Vs. toimialapäällikkö Jussi Ahonen ja geologi Kristiina Nuottimäki tarkastelevat maaperänäytettä Östersundomissa.

Takakannen kuva: Kaksi eri kivisulaa on kiteytynyt syvällä maan kuoressa olleessa magmasäiliössä kauniiksi kallioiksi. Tumma osa on dioriittia ja vaalea on granodioriittia.

Johdanto

Geologian tutkimuskeskuksen (GTK) henkilöstökertomus sisältää tietoa henkilöstövoimavarojemme tilasta ja kehityksestä.¹ Henkilöstökertomuksen tehtävänä on tukea organisaatiomme henkilöstövoimavarojen johtamista ja kehittämistä.

GTK on pidetty ja arvostettu työpaikka. On tärkeää, että meistä jokainen kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, tuntee voitavansa vaikuttaa työhönsä sekä viihtyy työyhteisössään. Näiden asioiden eteen on kuitenkin tehtävä työtä jatkuvasti ja luotava näin olosuhteet hyvän tilanteen jatkumiselle.

Henkilöstöstrategiset tavoitteemme ovat henkilöstön korkeatasoinen osaaminen, toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne sekä tavoitteellinen ja kehittämistä tukeva työyhteisö. Tavoitteena on ollut kasvattaa asiantuntijoiden osuutta henkilöstössä, mikä onkin ollut suunta viime vuosina. Rekrytoinnit vähenivät selvästi edellisvuodesta johtuen tiukentuneesta taloustilanteesta ja rekrytointien painopiste pysyi edelleen korkean tason asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä. Asiantuntijoiden osuus on noussut lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, mikä vastaa GTK:n henkilöstöstrategisia tavoitteita.

Panostus osaamisen kehittämiseen on GTK:ssa huomattavaa. Osana henkilöstöstrategiaa on laadittu ammatillisen sekä strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän kehittämissuunnitelman avulla. Koulutuspäivien määrä pysyi suunnilleen samalla tasolla kuin edellisvuonna. Pätevyysinvestointien määrää tarkasteltaessa panostus osaamisen kehittämiseen on hieman edellistä vuotta alempana. Kaiken kaikkiaan on syytä todeta, että GTK:ssa käytettävien

kehittämiskeinojen kirjo on laaja, eivätkä ne kaikki ole luvuin esitettävissä.

Henkilöstön korkea keski-ikä ja kiihtyvä eläköityminen korostavat työhyvinvoinnin johtamisen tärkeyttä. Työterveyshuollon yhteistyö on tiivistä ja tavoitteena on ennaltaehkäisevän toiminnan entistä suurempi painotus. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta keskeistä on onnistuminen eläkkeelle siirtyvien asiantuntijoiden osaamisen siirtämisessä. Mentoroinnin pilottiohjelma saatettiin päätökseen vuoden 2014 aikana ja työ osaamisen jakamisen edistämiseksi systemaattisella tavalla jatkuu. Myös esimiestyöhön ja johtamiseen kohdistuu uudenlaisia odotuksia henkilöstön ikääntymisen ja henkilöstön vaihtuvuuden mukanaan tuoman muutoksen myötä.

GTK on monella tapaa mielenkiintoinen organisaatio, erityisesti geologisen alan osaajalle. Suomen laajuinen ja kansainvälinen toiminta on näkyvä osa arkeamme. Meillä on pitkä historia ja vahva toimintakulttuuri. Ajan hermolla pysyminen ja edelläkävijyyys ovat GTK:lle kuitenkin erityisen tärkeitä, myös näinä taloudellisesti haastavina aikoina. Myös uusia toiminnallisia avauksia haetaan tiiviin strategiатыön kautta

Toivomme, että henkilöstökertomus pystyy omalta osaltaan kuvaamaan mielenkiintoista organisaatiotamme ja edistämään sen toimivuutta.

Henkilöstöhallinto

¹ Henkilöstökertomuksen aineistona on käytetty Tahti-, Personec F- ja HR-, Fakta-, Heli- ja M2-järjestelmiä. Tahti-järjestelmä on valtionhallinnon yhteinen henkilöstöhallinnan tietojärjestelmä ja antaa vertailutietoa valtion virastoista sekä tarkemmalla tasolla valtion tutkimuslaitoksista. Henkilöstökertomus kuvaa tilannetta pääosin vuoden lopussa (esim. henkilöstömäärä) tai tarkasteluvouden aikana (esim. henkilötyövuodet). Poikkeukset mainitaan erikseen.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa

GTK:n perustehtävä

GTK on työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) alainen asiantuntijaorganisaatio, joka perustettiin 1885. GTK:n tehtävänä on tuottaa elinkeinoelämän ja yhteiskunnan tarvitsemaa geologista tietoa, jolla edistetään maankamaraan ja sen luonnonvarojen hallittua ja kestävää käyttöä. GTK toimii kansallisena geotietokeskuseksi ja aktiivisena osaajana kansainvälisessä tutkimus- ja projektitoiminnassa.

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

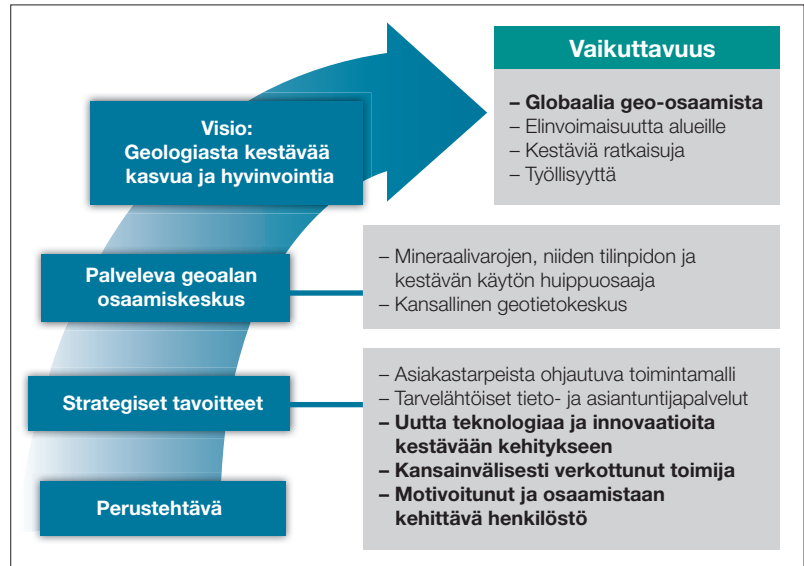
GTK:n strategiset tavoitteet

GTK tuottaa tietoa ja palveluja yhteiskunnan päätöksenteon ja elinkeinoelämän käyttöön. Päämääränä on edistää kestävää taloudellista kasvua ja hyvinvointia. GTK:n toiminta tähtää ennen kaikkea elinkeino- ja innovaatiopolitiikan sekä ilmasto- ja energiapolitiikan toteuttamiseen. TEM:n konsernistrategia ja tavoitelinjaukset sekä GTK:lle asetetut vaikuttavuustavoitteet ohjaavat toiminnan suunnittelua ja suuntaamista. Keskeisiä tavoitteita ovat kilpailukykyisen toimintaympäristön luomisen ohella tuotannollisten investointien ja uusien työpaikkojen synnyn edistäminen sekä energiaomavaraisuuden ja uusiutuvan energian käytön lisääminen. GTK:n toiminta näillä alueilla tukee samalla ympäristöpolitiikan tavoitteita ja tasapainoista alueellista kehitystä.

GTK:n henkilöstöstrategiset tavoitteet

GTK toteuttaa henkilöstöstrategisia ja -poliittisia linjauksiaan valtionhallinnon henkilöstöstrategian sekä TEM:n hallinnonalan yhteisten linjausten pohjalta. Toimintokohtaiset ja voimavarojen kohdentamista koskevat tavoitteet on määritelty GTK:n henkilöstöstrategiassa. Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman mukaiset inhimillisen pääoman kehittämis-

Kuvio 1. GTK:n strateginen tietokartta



Kuvio 2. GTK:n henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet

Henkilöstön korkea-tasoinen osaaminen	Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne	Tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö
Suunnitelmallinen osaamisen johtaminen	Asiantuntijoiden osuuden lisääminen	Innostava ja näkemyksellinen johtajuus ja esimiestyö
Kansainvälisen rekrytoinnin ja tutkijavaihdon lisääminen		Strateginen työhyvinvointiohjelma osaksi johtamista
Aktiivinen kansainvälinen verkostoyhteistyö	Henkilöstöresurssien kohdentaminen ydinosaamiseen	Osaamisen hallintaan ja työhyvinvointiin liittyvien strategisten henkilöstömittareiden laadinta
Tieteellisen osaamis-pääoman turvaaminen ja kehittäminen		Koko henkilöstöä osallistava toimintatapa

alueet on huomioitu GTK:n strategisissa henkilöstötavoitteissa:

- henkilöstön korkeatasoinen osaaminen
- toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne
- tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö.

Korkeatasoinen ydinosaaminen on kansainvälistyvissä ympäristössä GTK:n keskeisin menestystekijä. Kansainvälinen kilpailu avainosaajista kiristyy. Hyvä johtaminen ja avoin organisaatiokulttuuri luovat jatkossa pohjan menestykselle – ei pelkästään toiminnan tuloksellisuuden näkökulmasta, vaan myös osallistamisen, motivaation vahvistumisen ja työvoimakilpailun näkökulmasta.

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

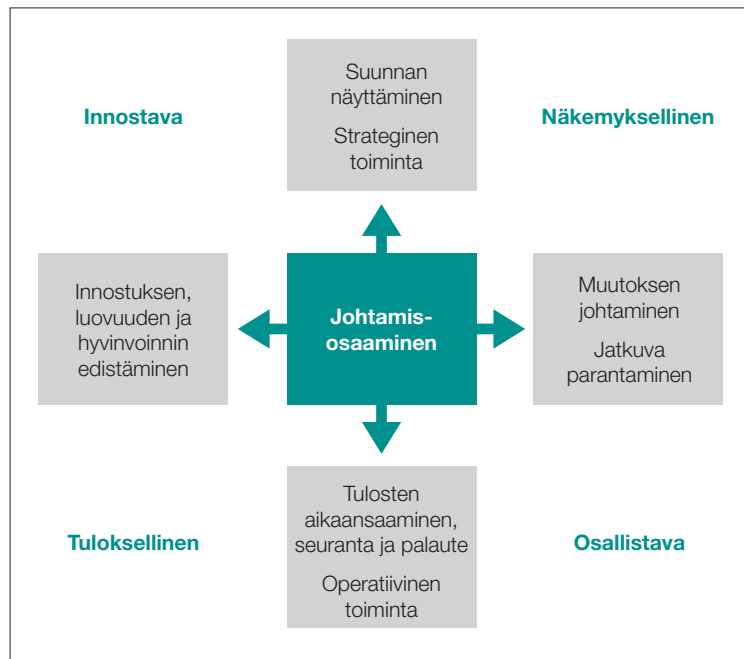
Tilanne yleisillä työmarkkinoilla on muuttunut ja tämä heijastuu merkittävästi myös GTK:n henkilöstösuunnitteluun. Laitoksen on henkilöstöpolitiikallaan turvattava asemansa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla ja sopeuduttava henkilöstönsä melko mittavaan eläkepoistumaan 2010-luvulla.

GTK:ssa on tunnistettu hyvän johtamisen keskeiset alueet. Strategian toteuttaminen edellyttää näkemyksellistä ja innostavaa johtamista. Innostuminen syntyy kaikkia osallistavalla toimintatavalla, yhteisöllisiä toimintatapoja noudattamalla. Asiantuntemus, joka perustuu korkeaan tieteelliseen pätevyyteen, on GTK:n toiminnan kriittinen menestystekijä. Asiantuntijoiden osaamisen jatkuva uudistaminen ja kehittäminen, sitoutuminen tavoitteisiin, työmotivaation 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.

Kuvio 3. Hyvän johtamisen keskeiset alueet



Hannu Lahtinen toimii GTK:n Länsi-Suomen yksikössä Energia ja raaka-aineet -toimialan toimialapäällikkönä.

Henkilöstöresurssit

GTK:n perustehtävän toteuttamista varten tarvitaan asiantuntijoita, tutkijoita ja tutkimusta avustavia henkilöitä (kenttähenkilöstö, laboratorio, tekniset tehtävät ja tutkimusassistentit). Lisäksi tutkimusta ja johtamista tukevat johto ja esimiehet sekä hallinto tukipalveluineen.

Geologiselle työlle on tyypillistä näytteiden ja tiedon keruu sekä kerätyn aineiston lajittelu, käsittely ja tutkiminen. Tiedonkeruu- ja tutkimusprosessit toteutetaan hankkeina ja niiden pohjalta syntyvät mm. karttatietokannat, raportit ja julkaisut. Laadunvarmistus on tärkeä osa tätä prosessia. Tietovarantoja ylläpidetään, kehitetään ja jaetaan. Myös näytteiden säilytys kuuluu tehtäviin.

Työtä tehdään niin maalla kuin merellä, Suomessa ja ulkomailla. Kansainvälisyys on usein mukana tutkijan työssä, mutta GTK:ssa sitä lisäävät ulkomaille kohdistuvat toiminnot, kuten EU-projektit, ulkoasiainministeriön hallinnoimat IKI-hankkeet sekä muu maksullinen toiminta.

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2014 lopussa GTK:ssa työskenteli päätoimisesti 561 henkilöä (taulukko 1). Henkilöstömäärä vähentyi edellisestä vuodesta 20 henkilöllä ja 43 henkilöllä vuodesta 2012. Vähennykset tapahtuivat pääosin siten, että eläkkeelle siirtyvien tilalle ei palkattu korvaavia työntekijöitä. Alueellista yksiköistä suurin oli Etelä-Suomen yksikkö ja pienin Länsi-Suomen yksikkö.

Edellisestä vuodesta henkilöstö vähentyi kaikissa yksiköissä. Prosentuaalisesti eniten henkilöstö vähentyi johdossa ja esikunnassa.

Vuonna 2014 GTK:ssa tehtiin 563,5 henkilötyövuotta (taulukko 1). Työpanos vähentyi edellisestä vuodesta 26,8 ja 45,4 henkilötyövuodella vuodesta 2012. Yksiköittäin henkilötyövuodet vähentyivät vuodesta 2013 kaikissa yksiköissä lukuun ottamatta Länsi-Suomen yksikköä, jossa henkilötyövuosien määrä säilyi ennallaan.

Naiset ja miehet

Vuonna 2014 henkilöstöstä 32,8 prosenttia oli naisia ja 67,2 prosenttia miehiä (taulukko 2). Edelliseen vuoteen verrattuna sekä naisia että miehiä oli vähemmän. Naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä kuitenkin ovat pysyneet samalla tasolla.

GTK:ssa naisten osuus oli matalampi ja miesten osuus korkeampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion kaikissa virastoissa keskimäärin (liitetaulukko 12). Toimialan perinteinen miesvaltaisuus heijastuu GTK:n henkilöstön sukupuoli-jakaumaan.

GTK seuraa ja kehittää tasa-arvosuunnitelmalla ja suunnitelmaan sisältyvillä toimenpiteillä naisten ja miesten tasa-arvoa. GTK on sitoutunut ottamaan sukupuolinäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet yksiköittäin

	Päätoiminen henkilöstö			Muutos 2013–2014		Henkilötyövuodet			Muutos 2013–2014	
	2012 ¹⁾	2013 ¹⁾	2014 ¹⁾	lkm	%	2012	2013	2014	htv	%
Etelä-Suomen yksikkö	202	183	180	-3	-1,6	200,8	187,3	177,2	-10,1	-5,4
Länsi-Suomen yksikkö	35	36	34	-2	-5,6	35,0	35,3	35,3	0,0	0,0
Itä-Suomen yksikkö	140	138	137	-1	-0,7	140,4	140,9	135,0	-5,9	-4,2
Pohjois-Suomen yksikkö	67	68	65	-3	-4,4	69,5	68,9	66,9	-2,0	-2,9
Konsernipalvelut	144	137	129	-8	-5,8	146,1	140,5	132,9	-7,6	-5,4
Johto ja esikunta	16	19	16	-3	-15,8	17,1	17,4	16,2	-1,2	-6,9
Yhteensä	604	581	561	-20	-3,4	608,9	590,3	563,5	-26,8	-4,5

Lähde: Tahti

¹⁾ Päätoimiset palkalliset palvelussuhteet joulukuun lopussa

Taulukko 2. Henkilöstö sukupuolen mukaan

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Naiset	184	30,5	188	32,4	184	32,8	-4	-2,1
Miehet	420	69,5	393	67,6	377	67,2	-16	-4,1
Yhteensä	604	100,0	581	100,0	561	100,0	-20	-3,4

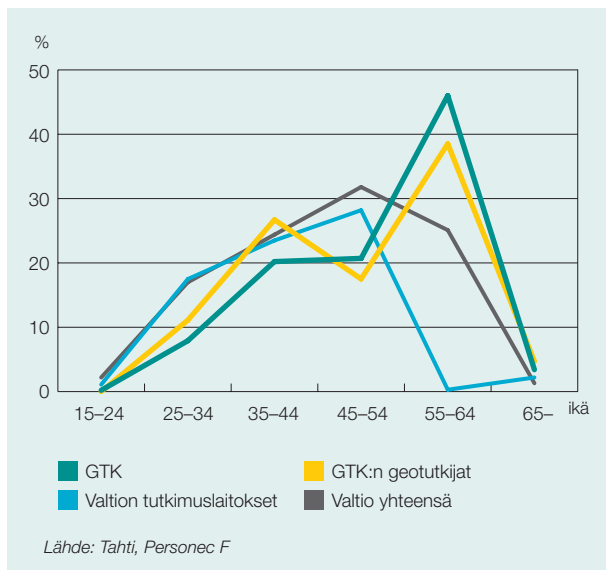
Lähde: Tahti

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2014 oli 51,7 vuotta (taulukko 3). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä nousi 0,3 vuodella. Suurimpana ikäluokkana pysyi 55–64-vuotiaat. Ikäluokan 55–64-vuotiaat osuus henkilöstöstä oli poikkeuksellisen korkea, 46,3 prosenttia. Vähennystä tapahtui ikäluokissa 15–24, 25–34, 45–54 ja 55–64. Kasvua tapahtui ikäluokassa 35–44, kun puolestaan vanhimmissa ikäluokassa henkilöstön osuus pysyi samana. GTK:ssa vanhimmat ikäluokat korostuivat ikäjakaumassa voimakkaammin kuin muissa valtion tutkimuslaitoksissa tai valtiolla yleensä (kuvio 4).

Henkilöstön ikääntymisestä ja siihen usein liittyvästä runsaasta työkokemuksesta kertoo myös se, että jos henkilön työura kestää noin 40 vuotta ja työuran keskipiste on 45 ikävuoden kohdalla, lähes kolme neljännestä henkilöstöstä oli ohittanut työuransa keskipisteen.

Kuvio 4. GTK:n henkilöstö ikäluokittain verrattuna valtion tutkimuslaitosten ja valtion virastojen henkilöstöön



Geologit Samrit Luoma ja Tiina Nurminen valmistautuvat mittaamaan pohjaveden korkeutta Espoon Otaniemessä.

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä ja jakauma ikäluokittain

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Keski-ikä	51,6		51,4		51,7		0,3	0,6
Naiset	49,6		48,9		49,2		0,3	0,2
Miehet	52,4		52,5		52,9		0,4	0,8
Ikäluokka	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15–24	5	0,8	2	0,3	1	0,2	-1	-50,0
25–34	59	9,8	55	9,5	46	8,2	-9	-16,4
35–44	93	15,4	105	18,1	115	20,5	10	9,5
45–54	149	24,7	136	23,4	118	21,0	-18	-13,2
55–64	281	46,5	262	45,1	260	46,3	-2	-0,8
65–	17	2,8	21	3,6	21	3,7	0	0,0
Yhteensä	604	100,0	581	100,0	561	100,0	-20	-3,4

Lähde: Tahti

Henkilöstön ikääntymistä ja ikäjakaumasta johtuvaa runsasta eläköitymistä käsitellään Henkilöstön vaihtuvuus -luvussa. Ikärakennetta ja sen kehitystä selittävät sekä valtion säästöohjelmat 1990- ja 2000-luvuilla että GTK:n henkilöstön vähäinen lähtövaihtuvuus, mitkä ovat osaltaan rajoittaneet rekrytointien määrää.

Miehet (keski-ikä 52,9 vuotta) olivat keskimäärin vanhempia kuin naiset (49,2 vuotta) (taulukko 3). GTK:n strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen kannalta keskeisen ryhmän geotutkijoiden, eli geologisen ja geofysiikan alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden henkilöiden, keski-ikä oli 50,4 vuotta (liitetaulukko 3).

GTK:n henkilöstö oli keskimäärin vanhempaa kuin valtion tutkimuslaitosten (keski-ikä 47,3 vuotta) tai valtion virastojen ja laitosten (keski-ikä 46,3 vuotta) henkilöstö (liitetaulukko 12). GTK:ssa alle 45-vuotiaiden ikäryhmien osuudet olivat selvästi pienempiä ja 55–64-vuotiaiden osuus tuntuvasti suurempi kuin vertailuryhmissä (kuvio 4).

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

Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto

Vuonna 2014 henkilöstö työskenteli pääosin vakinaisissa (93,6 %) ja kokoaikaisissa (95,4 %) palvelussuhteissa (taulukko 4). Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisuudet lisääntyivät hieman. Osa-aikatyön tekemisessä ei tapahtunut muutoksia. Osa-aikaiset palvelussuhteet olivat suhteellisesti hieman yleisempiä naisilla kuin miehillä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa oli yhtä paljon naisia ja miehiä. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten määräaikaisuudet ja osa-aikaisuudet lisääntyivät. GTK:ssa oli vähemmän määräaikaisia ja osa-aikaisia kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

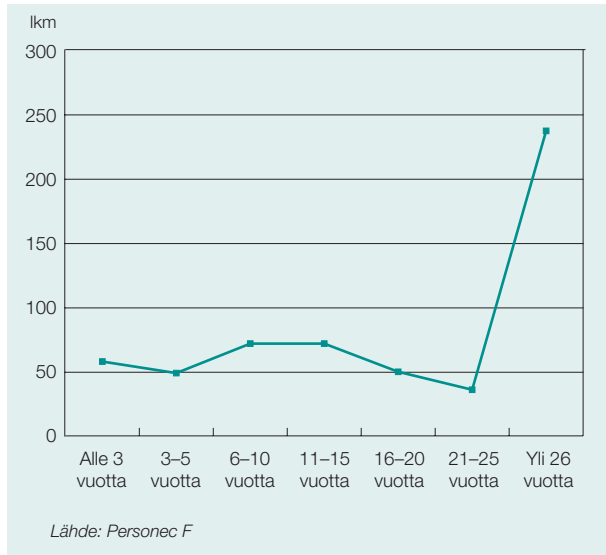
GTK:ssa työurat ovat tyypillisesti pitkiä. Vuonna 2014 lähes puolet henkilöstöstä oli työskennellyt GTK:ssa yli 20 vuotta (kuvio 5). Pitkät työurat kuvastavat GTK:n asemaa työmarkkinoilla vakaana ja vahvana geologisen alan töiden tarjoajana.

Taulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen tyypin ja luonteen mukaan

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Palvelussuhteen tyyppi								
Vakinainen	557	92,2	548	94,3	525	93,6	-23	-4,2
Määräaikainen	47	7,8	33	5,7	36	6,4	3	9,1
työn luonne	34		22		25		3	13,6
työllisyyden hoitovaroin palkattu	0		1		2		1	100,0
sijaisuus	13		10		9		-1	-10,0
avoinna olevan toimen hoidon järjestäminen	0		0		0		0	0,0
harjoittelu	0		0		0		0	0,0
Palvelussuhteen luonne								
Kokoaikainen	575	95,2	555	95,5	535	95,4	-20	-3,6
Osa-aikainen	29	4,8	26	4,5	26	4,6	0	0,0
Yhteensä	604	100,0	581	100,0	561	100,0	-20	-3,4

Lähde: Tahti

Kuvio 5. Henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen keston mukaan 2014



Palvelussuhteen laji

Henkilöstöstä 88,1 prosenttia oli työsopimussuhteisia ja 11,9 prosenttia virkasuhteisia (taulukko 5). Edelliseen vuoteen verrattuna työsopimussuhteisten ja virkasuhteisten osuudet eivät muuttuneet.

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

Työsopimussuhteet olivat yleisempiä miehillä (miehistä 91,5 %) kuin naisilla (naisista 81,0 %) ja virkasuhteet yleisempiä naisilla (naisista 19,0 %) kuin miehillä (miehistä 8,5 %). Naiset sijoituivat miehiä useammin hallinnollisiin tehtäviin.

Taulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhde	77	12,7	69	11,9	67	11,9	-2	-2,9
Työsopimussuhde	527	87,3	512	88,1	494	88,1	-18	-3,5
Yhteensä	604	100,0	581	100,0	561	100,0	-20	-3,4

Lähde: Tahti



Geologi Perttu Mikkola kartoittamassa kallioperää Jyväskylässä kesällä 2014.

Työajan käyttö, työvoimakustannukset ja matkustaminen

Vuonna 2014 GTK:ssa säännöllisestä työajasta 76,8 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 23,2 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutuksiin² (kuvio 6). Edelliseen vuoteen verrattuna tehdyn työajan osuus pysyi samana.

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta oli hieman suurempi miehillä (77,0 %) kuin naisilla (76,5 %). Eroa selittää se, että naisilla (4,2 %) kului hieman enemmän työaika sairauspoissaoloihin kuin miehillä (3,1 %).

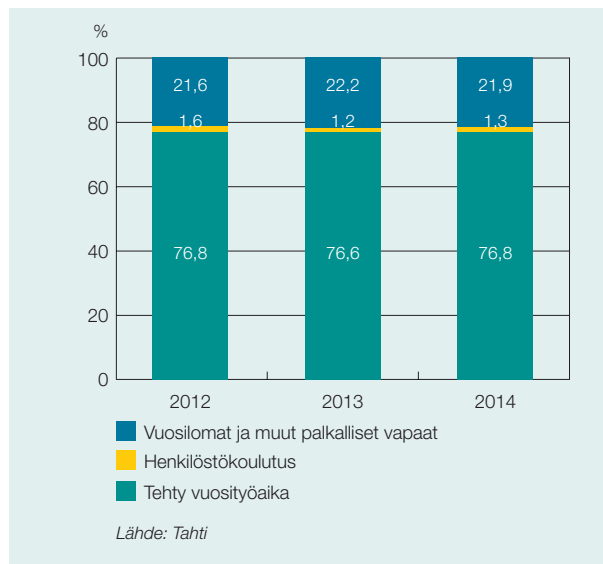
Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli GTK:ssa hieman matalampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). GTK:ssa työaika kului enemmän vuosilomiin kuin vertailuryhmissä. GTK:n henkilöstön korkean keski-ikä ja runsaan työkokemuksen vuoksi pitkät lomaoikeudet ovat yleisiä.

Vuonna 2014 GTK:n työvoimakustannukset olivat 32,3 miljoonaa euroa ja ne laskivat edellisvuodesta 2,8 prosentilla (taulukko 6). Palkkasumma laski 3,5 prosentilla. Välilliset työvoimakustannukset laskivat 3,5 prosenttia ja tehdyn työajan palkat laskivat 2,3 prosenttia. Koulutuskustannukset laskivat ja koulutusajan palkat sen sijaan hieman nousivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Työvoimakustannuksista tehdyn työajan palkkojen osuus oli 60,4 prosenttia ja välillisten kustannusten osuus 39,6 prosenttia. Välillisiin kustannuksiin kuuluvien välillisten palkkojen osuus oli 20,3 prosenttia ja sosiaaliturvakustannusten osuus 16,4 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä olivat vuosiloma-ajan palkat.

Tehdyn työajan palkkojen osuus oli matalampi ja välillisten kustannusten osuus korkeampi kuin vertailuryhmissä. Yksi henkilötyövuosi maksoi GTK:ssa noin 57 283 euroa. Valtion tutkimuslaitosten keskiarvo oli 62 165 euroa ja vastaavasti kaikissa valtion virastoissa 59 678 euroa, (liitetaulukko 12).

Kuvio 6. Työajan käyttö vuosina 2012–2014



Tutkimusavustaja Jenna Piironen näyttää opiskelijalle, kuinka kuivataan suodatettua näytettä GTK Mintecin laboratoriotiloissa.

Taulukko 6. Työvoimakustannukset 2012–2014

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Palkkasumma	26 942 157	80,6	26 982 291	81,3	26 040 827	80,7	-941 464	-3,5
Tehdyn työajan palkat	20 053 648	60,0	19 939 297	60,1	19 487 067	60,4	-452 230	-2,3
Välilliset työvoimakustannukset	13 389 173	40,0	13 261 287	39,9	12 792 181	39,6	-469 106	-3,5
välilliset palkat	6 888 509	20,6	7 042 994	21,2	6 553 760	20,3	-489 234	-6,9
sosiaaliturvakustannukset	5 307 245	15,9	5 164 502	15,6	5 278 090	16,4	113 588	2,2
muut välilliset kustannukset	1 193 419	3,6	1 053 791	3,2	960 331	3,0	-93 460	-8,9
Yhteensä	33 442 821	100,0	33 200 584	100,0	32 279 247	100,0	-921 337	-2,8

Lähde: Tahti

² 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 työmarkkinatietokeskuksen julkaisuja 3/2001)

Työhön liittyvä matkustaminen

GTK:n työ on kansainvälistä ja matkustamisen seurantaan panostetaan. Matkoja ja niistä syntyneitä matkalaskuja tehtiin vuonna 2014 noin 6 000 kappaletta. Matkoista huomattava osa tehtiin kotimaassa ja niistä kertyi yli 18 500 matkapäivää. Ulkomaanmatkoja tehtiin lähes 60 maahan ja matkapäiviä niistä kertyi yli 2 800 kappaletta. Näistä lähes joka seitsemäs matkapäivä tehtiin sotariskialueille (taulukko 7).

Matkustamisesta syntyneet kokonaiskustannukset olivat noin 2,4 miljoonaa euroa, mikä oli noin 4,8 prosenttia GTK:n menorakenteesta.

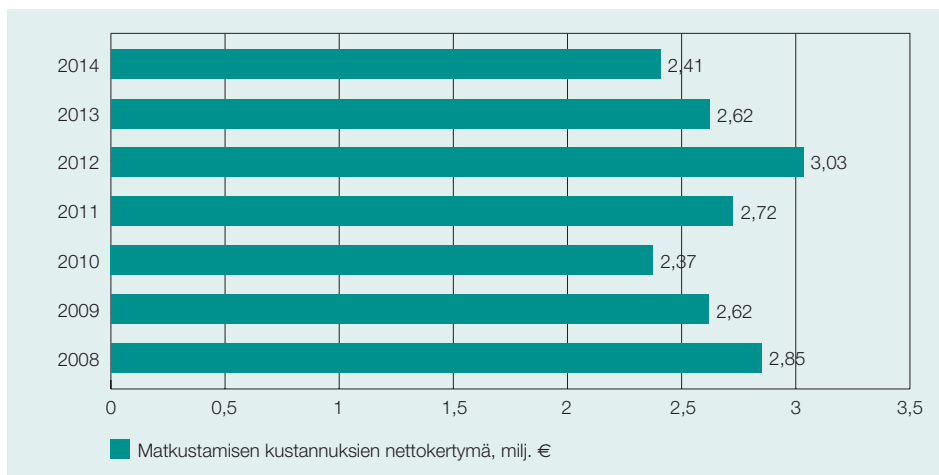
GTK on toteuttanut valtion matkustusstrategiassa asetettua matkakustannusten tavoitetasoa toteutumista 2008–2014 aikana. Tämän seitsemän vuoden tarkasteluperiodin aikana matkustaminen oli alhaisimmillaan vuonna 2010 noin reilut 2,3 miljoonaa euroa. Matkakustannukset olivat korkeimmillaan vuonna 2012 noin 3,0 miljoonassa eurossa runsaan hankematkustamisen myötä (kuvio 7).

Taulukko 7. Työmatkoihin kuluneiden matkapäivien lukumäärä

	2013	2014
Kotimaan matkustuspäivät	19 300	18 500
Ulkomaan matkustuspäivät	3 300	2 800
Yhteensä	22 600	21 300

Lähde: M2

Kuvio 7. Matkustamisen kustannuksien kehittyminen 2008–2014



Geologi Akseli Torppa ja tutkija Johanna Torppa tarkkailevat kiven laadunvaihtelua louhimolla.

Henkilöstön vaihtuvuus



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

Rekrytoinnit

Vuonna 2014 GTK:ssa haettiin neljä henkilöä vakinaisiin tehtäviin (taulukko 8). Rekrytoinnit vähentyivät selvästi edellisvuodesta, jolloin haettiin 16 henkilöä vakinaisiin tehtäviin. Tiukentuneesta talustilanteesta johtuen kesäharjoittelijoita rekrytoitiin huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna. Korkeakouluharjoittelijoiden määrä väheni myös.

Vuonna 2014 lähes kaikki rekrytoinnit suuntautuivat geologian alan asiantuntijatehtäviin. Rekrytoinnit suuntautuivat GTK:n omien hankkeiden lisäksi kotimaan tilaustutkimuksiin, ulkomaan projekteissa tarvittaviin geofysiikan mittaus- ja tulkintaan, kansainvälisten hankkeiden hakujen käynnistämiseen, valmisteluun ja seurantaan sekä ri-

kastustekniikan asiantuntijatehtävään. Lisäksi tehtiin korvausrekrytointi Konsernipalvelut-yksikön esimiestehtävään. 2014 loppuvuodesta aloitettiin pääjohtajan vuoden 2015 alkuun suunnitellun eläköitymisen vuoksi uuden pääjohtajan haku.

Yhtä avointa vakinaista paikkaa kohti saatiin keskimäärin 26 hakemusta (taulukko 8). Kun avointen paikkojen määrä pieneni, hakemusten määrä paikkaa kohti kasvoi hieman. Hakijoita oli vähemmän kuin keskimäärin valtion tutkimuslaitoksissa sekä kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). Hakijoista tohtoreita oli seitsemän, lisensiaatteja kuusi, ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita maistereita 83, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita viisi sekä muun koulutuksen suorittaneita henkilöitä yksi. Tehtäviin valituista kaikilla henkilöillä oli ylempi korkeakoulututkinto.

Henkilöstön ulkoisissa rekrytoinneissa käytettiin monipuolisia rekrytointikanavia. Hakuilmoitus julkaistiin valtiolle.fi-sivuston Heli-rekrytointipalvelussa. Avoimesta tehtävästä ilmoitettiin myös muun muassa GTK:n ulkoisilla ja sisäisillä verkkosivuilla, keskeisillä suomalaisilla ja kansainvälisillä verkkosivuilla sekä valituissa päivälehdissä.

Taulukko 8. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutustason mukaan

Vuosi	Avoimet tehtävät	Tehtävää hakeneiden tutkinto						Hakemusta/tehtävä
		Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkeakoulututkinto	Alempi korkeakoulututkinto	Muu	Yhteensä	
2014	4	7	6	83	5	1	102	26
2013	16	43	9	274	34	18	378	24
2012	35	95	26	427	87	85	720	21

Lähde: Heli

Luonnollinen poistuma

Vuonna 2014 yksi vakituisessa palvelussuhteessa oleva henkilö siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja 16 henkilöä jäi eläkkeelle (taulukko 9). Luonnollinen poistuma, joka muodostui pääosin eläköitymisistä, oli 3,3 prosenttia ja se väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Luonnollisen poistuman väheneminen johtui siitä, että eläkkeelle lähteneiden määrä väheni 57,9 %.

Vuonna 2014 kolme henkilöä (0,5 % henkilöstöstä) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle (taulukko 9). Työkyvyttömyyseläköityminen on vähentynyt edellisestä vuodesta yhdellä henkilöllä.

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 ennakoida ja suunnitella. Rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen tarpeet täsmennetään yksikkökohtaisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Vuoden 2019 loppuun mennessä arviolta 24,2 prosenttia vuonna 2014 GTK:ssa työskennelleistä (taulukko 10 a) ja 19,9 prosenttia ylempään korkeakoulututkinnon omaavista henkilöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle (taulukko 10 b). Vuoden 2014 henkilöstöstä seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle siirtyä arviolta 52 prosenttia. Kahdenkymmenen vuoden aikana eläkkeelle on siirtynyt 70,9 prosenttia.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläkepoistuma on nopeaa. Vuosina 2015–2025 vuosittainen vanhuuseläkepoistuma on noin 4–6 prosenttia vuoden 2014 henkilöstöstä (kuvio 8). Sen jälkeen vanhuuseläkkeelle siirtyminen hidastuu lähemmäksi kahden prosentin poistumaa. Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus on GTK:ssa selvästi suurempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa keskimäärin.

Taulukko 9. Henkilöstön luonnollinen poistuma

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toiselle työnantajalle	5	0,8	2	0,3	1	0,2	-1	-50,0
Eläkkeelle	22	3,5	38	6,4	16	2,8	-22	-57,9
vanhuuseläke	20	3,2	34	5,7	13	2,3	-21	-61,8
työkyvyttömyyseläke	1	0,2	4	0,7	3	0,5	-1	-25,0
muu eläke	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Muu syy	0	0,0	2	0,3	2	0,3	0	0,0
Yhteensä	27	4,3	42	7,1	19	3,3	-23	-54,8

Lähde: Personec F

Taulukko 10 a. Ennuste vuoden 2014 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2015–2035

Vuosi	2014 henkilöstöstä (N=561)			
	Jäljellä		Vanhuuseläkkeelle	
	lkm	%	kum.lkm*	%
2015	542	96,6	19	3,4
2016	512	91,3	49	8,7
2017	479	85,4	82	14,6
2018	450	80,2	111	19,8
2019	425	75,8	136	24,2
2025	269	48,0	292	52,0
2035	163	29,1	398	70,9

Lähde: Tahti

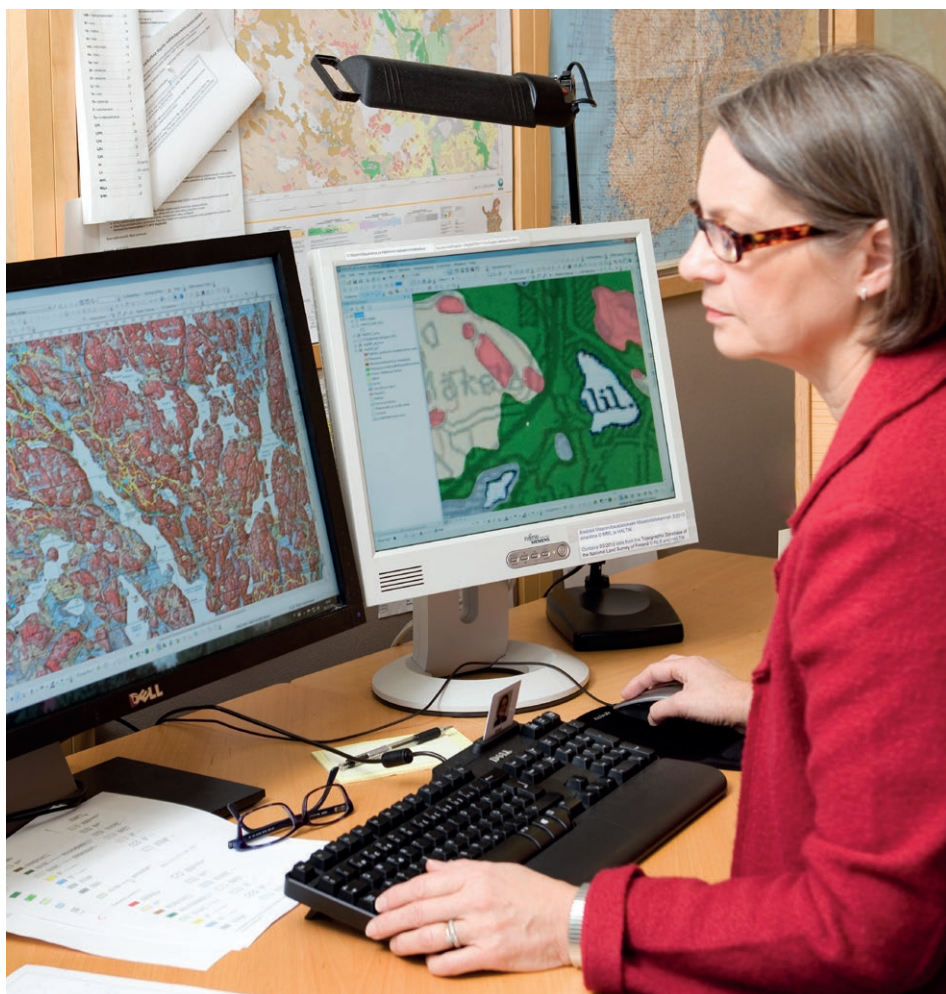
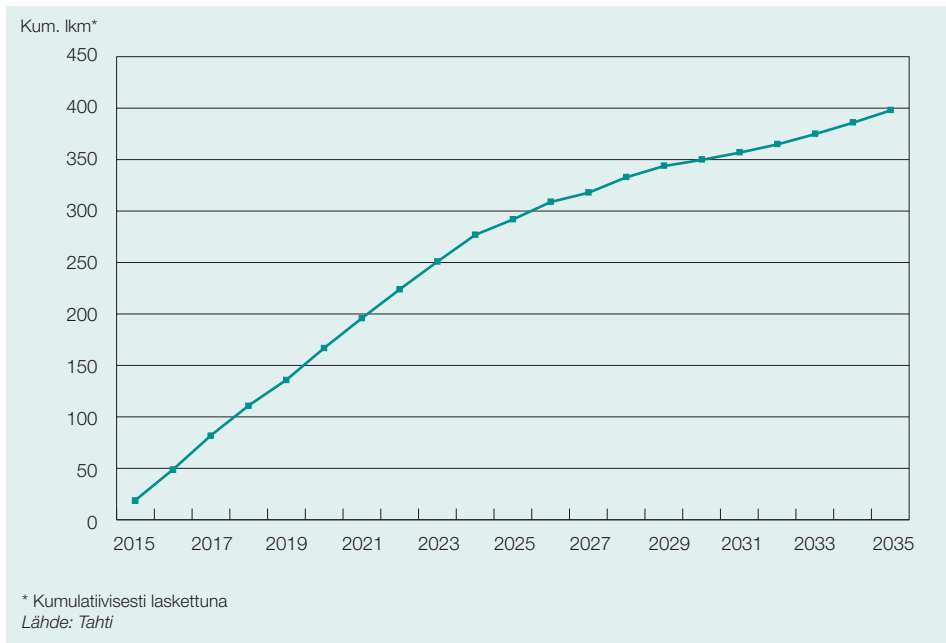
Taulukko 10 b. Ennuste vuoden 2014 henkilöstön eläköitymisestä 2015–2019 koulutusasteen mukaan

Vuosi	Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutusaste	
	Kum. lkm*	%	Kum. lkm*	%
2015	7	3,6	3	2,7
2016	14	7,1	9	8,1
2017	23	11,7	17	15,3
2018	31	15,8	22	19,8
2019	39	19,9	27	24,3

Lähde: Tahti

* Kumulatiivisesti laskettuna

Kuvio 8. Ennuste vuoden 2014 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2015–2035



Tutkimusavustaja Kirsti Keskiäsaari työstämässä Nuuksion retkeilykartan aineistoja.

Osaaminen



Tutkija Soile Backnäs, erikoistutkija Anne Kousa, johtava tutkija Antti Pasanen ja erikoistutkija Päivi Kauppila kuuluvat GTK:n kaivosympäristöryhmään, joka tekee tutkimusta kaivosten ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Selin kameraan on johtava tutkija Tommi Kauppila.

Osaamisen johtaminen

GTK:n henkilöstöstrategiassa kriittisiksi menestystekijöiksi on todettu osaamistason nostaminen ja asiantuntijuus. GTK keskittyy perustehtäväänsä ja sen edellyttämään ydinosaamiseen sekä valittujen alojen huippuosaamisen säilyttämiseen ja vahvistamiseen. Tämä edellyttää henkilöresurssien vahvaa suuntaamista ja jatkuvaa pitkäjänteistä panostusta henkilöstön korkeatasoisen osaamisen hallintaan, turvaamiseen ja uuden osaamisen syntymisen vauhdittamiseen. Asiakaslähtöisen toimintatavan ja kansainvälisyyden lisäämisen vaatimuksiin vastataan palvelu- ja projektiosaamista vahvistamalla, kansainvälisillä rekrytoinneilla ja tutkijavaihtoa lisäämällä sekä kannustamalla henkilöstöä aktiivisuuteen kansainvälisissä työryhmissä.

Suunnitelmallista osaamisen kehittämistä tukemaan on laadittu henkilöstöstrategiaa täydentävä osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa otetaan kantaa vuosittaisiin ammatillisiin sekä strategiaan osaamisen kehittämistoimenpiteisiin.

Tehtävä rakenne

Vuonna 2014 GTK:n henkilöstöstä 41,5 prosenttia oli tutkijoita ja 12,8 prosenttia asiantuntijoita. Suorittavaa työtä taas teki 40,4 prosenttia (sisältää kenttähenkilöstön, laboratorio-tehtävät, tekniset tehtävät, tietotekniikkatehtävät, toimistotehtävät ja tutkimusta avustavat henkilöt). Johdon ja esimiesten osuus oli noin 5,1 prosenttia (taulukko 11).

Koulutus rakenne

Henkilöstöstä 54,7 prosenttia oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon ja näistä 19,8 prosenttia tutkijakoulutuksen (lisensiaatin- tai tohtoritutkinnon). Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa kuvaavan koulutustasoindeksin arvo oli 5,8, mikä on korkeampi kuin edellisenä vuonna. (taulukko 12).

Naisilla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli suurempi kuin miehillä (naisista 39,1 %, miehistä 32,9 %). Myös vuonna 2013 (naisista 36,7 %, miehistä 32,8 %) tilanne oli sama sukupuolten välisessä erossa koulutuksen osalta. Tutkijakoulutuksen osalta taas jatkotutkinto oli yleisempi miehillä kuin naisilla (naisista 13,0 %, miehistä 23,1 %). Toisessa päässä koulutustason skaalaa perusasteen tutkinto soveltuvimpana tutkintona oli miehillä yleisempi kuin naisilla (naisista 3,3 %, miehistä 6,9 %).

Perusasteen koulutuksen omaavien osuus 5,7 prosenttia oli kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna (2013: 4,8 %), samoin tutkijakoulutusaste, 19,8 prosenttia, nousi hieman (2013: 18,9 %). Asiantuntijatyötä tekevien osuus on noussut lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, mikä vastaa GTK:n henkilöstöstrategisia tavoitteita.

Suorittavaa työtä tekevän henkilöstön osuus oli suurempi ja asiantuntijatyötä tekevien osuus pienempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa keskimäärin. Suorittavaa työtä tekevien suuren osuuden vuoksi GTK:n henkilöstö on keskimäärin matalammin koulutettua kuin valtion tutkimuslaitoksissa. Tämä ero näkyy osittain myös koulutustasoindeksin kautta, joka on GTK:ssa alempi kuin tutkimuslaitoksilla yleensä (liitetaulukko 12).

Taulukko 11. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

	2012				2013				2014				Muutos 2013–2014	
	Naiset	Miehet	yht.	%	Naiset	Miehet	yht.	%	Naiset	Miehet	yht.	%	lkm	%
Johto ¹⁾	1	12	13	2,2	2	11	13	2,2	2	10	12	2,1	-1	-7,7
Esimiehet ²⁾	3	20	23	3,8	5	15	20	3,4	1	16	17	3,0	-3	-15,0
Tutkijat	68	172	240	39,7	72	162	234	40,3	75	158	233	41,5	-1	-0,4
Asiantuntijat	26	42	68	11,3	30	45	75	12,9	30	42	72	12,8	-3	-4,0
Tutkimusta avustava henkilöstö	35	78	113	18,7	33	69	102	17,6	33	66	99	17,6	-3	-2,9
Toimistotehtävät	39	1	40	6,6	37	1	38	6,5	36	1	37	6,6	-1	-2,6
Tietotekniikkatehtävät	7	7	14	2,3	5	7	12	2,1	3	7	10	1,8	-2	-16,7
Laboratoriotehtävät	4	5	9	1,5	4	5	9	1,5	4	5	9	1,6	0	0,0
Tekniset tehtävät	1	28	29	4,8	0	28	28	4,8	0	27	27	4,8	-1	-3,6
Kenttähenkilöstö	0	55	55	9,1	0	50	50	8,6	0	45	45	8,0	-5	-10,0
Yhteensä	184	420	604	100,0	188	393	581	100,0	184	377	561	100,0	-20	-3,4

Lähde: Tahti

1) ylin johto, yksiköiden johtajat

2) vastuualue- ja toimialapäälliköt

Taulukko 12. Henkilöstö koulutusasteen mukaan ja koulutustasoindeksi

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutustasoindeksi	5,6		5,7		5,8		0,1	1,8
Koulutusaste	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Perusaste	40	6,6	28	4,8	32	5,7	4	14,3
Keskiaste	143	23,7	136	23,4	137	24,4	1	0,7
Alin korkea-aste	49	8,1	47	8,1	44	7,8	-3	-6,4
Alempi korkeakouluaste	43	7,1	44	7,6	37	6,6	-7	-15,9
Ylempi korkeakouluaste	204	33,8	198	34,1	196	34,9	-2	-1,0
Tutkijakoulutus	107	17,7	110	18,9	111	19,8	1	0,9
Muu	18	3,0	18	3,1	4	0,7	-14	-77,8
Yhteensä	604	100,0	581	100,0	561	100,0	-20	-3,4

Lähde: Tahti



Tutkimusassistentti Antti Taskinen työskentelee Outokummussa GTK Mintecissä.

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 50,6 prosenttia. Heistä 38,7 prosenttia oli suorittanut tutkijakoulutuksen (taulukko 13). Lisäksi 28 henkilöä valmisteli väitöskirjaa. Geotutkijoista 69,7 prosenttia oli miehiä ja 30,3 prosenttia naisia. GTK:ssa oli 26 dosenttia vuonna 2014.

Taulukko 13. Geotutkijat

	2012 ¹⁾		2013 ²⁾		2014 ³⁾	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutus						
tutkijakoulutus	109	36,9	109	38,2	110	38,7
maisterin tutkinto	186	63,1	171	60,0	168	59,2
Sukupuoli						
nainen	81	27,5	83	29,1	86	30,3
mies	214	72,5	202	70,9	198	69,7
Yhteensä	295	100,0	285	100,0	284	100,0

Lähde: Personec F

1) Geotutkijoiden osuus 48,8 % henkilöstöstä

2) Geotutkijoiden osuus 49,1 % henkilöstöstä

3) Geotutkijoiden osuus 50,6 % henkilöstöstä

Osaamisen kehittäminen

GTK:ssa pidetään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut, joissa osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä. Vuoden 2014 tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeessa painotettiin yhä enemmän osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä eläkeikää lähestyvien henkilöiden kanssa tehdään suunnitelma osaamisen siirtämisestä.

Viimeisimmässä, vuonna 2013 toteutetussa VMBaro-henkilöstökyselyssä oli kysymyksiä, jotka käsittelivät osaamisen johtamista ja kehittämistä. Näiden kysymysten pohjalta tuotettiin osaamisen johtamisindeksi, joka oli GTK:ssa hieman matalampi (3,52) verrattuna muihin valtion tutkimuslaitoksiin (3,54) mutta korkeampi verrattuna kaikkiin valtion virastoihin (3,49). Vuoden aikana GTK:ssa toteutettiin lisäksi kartointus julkishallinnon tietotyön haasteista otokselle esimiehiä ja asiantuntijoita.

GTK:n 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, geolan osaaminen sekä palvelutoiminnan osaaminen. Strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti valmennuksiin ja koulutustilaisuuksiin osallistui vuonna 2014 yhteensä 378 henkilöä³.

Vuonna 2014 strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa toteutettiin johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät coaching-ryhmät uusille toimialapäälliköille sekä ryhmäesimiehille. Coaching-ryhmiä, joiden teemana oli johtamisosaamisen kehittäminen, järjestettiin kolme kappaletta ja niihin osallistui yhteensä 15 toimialapäällikköä ja ryhmäesimiestä. Esimiehille järjestettiin lisäksi myös muita koulutustilaisuuksia hallinnon palveluista ja järjestelmistä. Vuoden alussa päätettiin GTK:n 19 toimialapäällikölle suunnattu esimiesvalmennus ja 13 johtoryhmän jäsenelle räätälöidyt laajat valmennukset. TEM-konsernin johtamisvalmennusohjelma TEMPO 4:n aloitti yksi henkilö.

Geo-osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen tarpeeseen luotu GTK-akatemia on GTK:n sisäinen täydennyskoulutusohjelma, jossa tavoitteena on saada parhaat ja yhtenäiset käytännöt sekä uusin osaaminen koko organisaation käyttöön. GTK-akatemian puitteissa vuonna 2014 järjestettiin kaksi koulutusohjelmaa, Geofysiikka, johon osallistui yhteensä 51 tutkijaa ja asiantuntijaa kaikista alueyksiköistä sekä Glasiodynamiikka, johon osallistui yhteensä 43 tutkijaa ja asiantuntijaa kaikista alueyksiköistä.

Huippuosaamisen kehittämissuunnitelmaa on toteutettu GTK:ssa vuodesta 2008. Ohjelman puitteissa on jaossa vuosittain erillismääräraha, jota tutkijat voivat hakea määritellyille huippuosaamisalueille suuntautuvaan osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2014 Huippuosaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa 17 GTK:n tutkijaa ja asiantuntijaa teki tutkijavierailuja ja opintomatkoja sekä tutkimuslaitoksiin että yliopistoihin ulkomailla. Seitsemän kansainvälistä asiantuntijaa vieraili GTK:ssa. Mineraalipotentiali-tutkimusohjelmassa kahdelle nuorelle tutkijalle on laadittu henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat edistämään huippuosaamisen rakentumista alalla, jolla eläköityminen on lähivuosien aikana suurta. Vuonna 2014 henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien määrää kasvatettiin kolmella uudella osaajalla. Ohjelmien tavoitteena on tuottaa uusia, kansainvälisen tason osaajia erityisesti GTK:n huippuosaamisen alueille ja parantaa verkostoitumista kansainvälisiin huippuyksiköihin.

Hankepäälliköille ja hankkeissa työskenteleville henkilöille suunnattua hanketoiminnan valmennusta on järjestetty GTK:ssa vuodesta 2011. Valmennusta on suunniteltu ja toteutettu omin asiantuntijavoimin. Vuoden 2014 aikana

³ Luku kuvaa koulutuksen volyymiä. 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 Huippuosaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa järjestettyjä koulutustilaisuuksia.



Tutkija Arno Kirpala GTK Mintecin Outokummun kohteetan valvomossa.

toteutettiin neljä koulutusmoduulia: Maksullinen toiminta ja riskienhallinta, Kuinka kirjoitan hyvän hankehakemuksen, Yhteisrahoitteisten hankkeiden esittelypäivä ja Viestintä ja markkinointi. Näihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 100 henkilöä eri yksiköistä. Valmennus jatkuu vuonna 2015. Ulkoasiainministeriön järjestämään valmennukseen kehitysyhteistyötehtäviin lähteville osallistui GTK:sta kaksi ulkoasiainministeriön rahoittamissa hankkeissa työskentelevää henkilöä.

GTK:ssa päätettiin vuonna 2014 mentoroinnin pilottiohjelman. Pilottiohjelman tavoitteena oli kokeilla mentorointia osaamisen kehittämisen välineenä sekä kehittää kansainvälistä hanketoimintaa jakamalla kokeneiden hankepäälliköiden ja asiantuntijoiden osaamista nuorille asiantuntijoille. Pilottiin osallistui 10 mentoria ja 17 aktoria kaikista GTK:n yksiköistä.

Vuoden 2014 aikana järjestettiin lisäksi kielikoulutusta englannin ja venäjän kielissä. Kielikoulutusta järjestettiin kaikissa alueyksiköissä ja koulutuksiin osallistui 64 henkilöä. Lisäksi järjestettiin ensiapu- ja työturvallisuuskorttikoulutusta. Ensiapukoulutuksiin osallistui 69 henkilöä ja työturvallisuuskorttikoulutuksiin 44 henkilöä.

Koulutus ja kehittäminen lukuina

Koulutuspäivien määrä vuonna 2014 oli 4,9 päivää henkilötyövuotta kohti⁴. Koulutuspäivien määrä pysyi suunnilleen samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna, ja vuoteen 2011 verrattuna laskua oli 1,5 henkilötyövuotta. Henkilöstökoulutuspäivien⁵ määrä oli 3,2 päivää henkilötyövuotta kohti, joka sekkin pysyi samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. GTK:n pätevyysinvestoinnit olivat 2 091 euroa henkilötyövuotta kohti.⁶ Investoinnit laskivat edelliseen vuoteen verrattuna (2013: 2 113 euroa/hvt) (taulukko 14).

Taulukko 14. Koulutuspäivät ja -investoinnit

	2012	2013	2014	Muutos 2013–2014	
				hvt	%
Henkilöstökoulutus, päivää/hvt	4,0	3,1	3,2	0,1	3,2
Koulutus, päivää/hvt	6,4	5,0	4,9	-0,1	-2,0
Pätevyysinvestoinnit, euroa/hvt	2 706	2 113	2 091	-22	-1,0

Lähde: Fakta

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

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

6 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.



Geologi Jaana Jarva on mukana monissa GTK:n kansainvälisissä projekteissa. Kuvassa hän on Vietnamissa auttamassa paikallisia toimijoita pohjavesiongelmien ratkaisemisessa.

Kansainvälinen toiminta

Kansainvälisten rekrytointien ja tutkijavaihdon lisääminen sekä kansainvälisissä verkostohankkeissa toimiminen on osa korkeatasoisen strategisen osaamisen kehittämistä. Henkilöstöstrategian mukaisesti henkilöstön yleisiä kansainvälisyysvalmiuksia kehitetään koulutuksella, joka tukee ja lisää henkilöstön kykyä toimia ulkomailla, kansainvälisessä sidosryhmytyössä ja projektiviennissä. Kansainvälisissä projekteissa vahvistetaan erityisesti kokemuksen ja osaamisen siirtoa nuorille asiantuntijoille.

Vuonna 2014 kansainväliisiin hankkeisiin käytettiin noin 27,3 henkilötyövuotta ja niiden osuus koko laitoksen henkilötyövuosista oli 4,8 prosenttia (taulukko 15).

Taulukko 15. Kansainvälinen toiminta: ulkomaalaisen henkilöstön ja kansainvälisten hankkeiden henkilötyövuodet ja osuus koko laitoksen henkilötyövuosista

	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	htv	%	htv	%	htv	%	htv	%
Ulkomaalainen henkilöstö	9,5	1,6	12,1	2,0	9,7	1,7	-2,4	-19,8
Yhteisrahoitteiset hankkeet ⁽¹⁾	8,0	1,3	11,3	1,9	7,6	1,3	-3,7	-32,7
Maksullisen toiminnan vientihankkeet	14,5	2,4	9,6	1,6	19,7	3,5	10,1	105,6

Lähde: Personec F ja Fakta

1) Hankkeet, joissa kansainvälinen konsortio

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin johtaminen

GTK:n tavoitteena on olla parhaita käytäntöjä hyödyntävä julkisen sektorin kärkiorganisaatio, jonka tuloksellisuuden kulttuuri kuvastaa henkilöstön ammattitilpeyttä ja vahvaa motivaatiota. Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan työterveyshuollon lisäksi muun muassa henkilöstötutkimusten sekä tavoite- ja kehityskeskustelujen avulla.

Johtaminen ja esimiestyö ovat työhyvinvoinnin kehittämisen keskeisimmät osa-alueet. Näkemyksellinen ja innostava johtajuus kannustaa tavoiteohjautuvaan ja uudistuksille myönteiseen toimintatapaan, jonka tavoitteena on muun muassa työtyytyväisyyden lisääminen. Esimiestyön kehittämistä jatkettiin vuonna 2014 järjestämällä tuleville ja nykyisille esimiehille koulutustapahtumia.

Työterveyspalvelut

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

- Asetetaan painopiste ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon siten, että eri keinoin pyritään alentamaan sairaanhoidon kustannustasoa tarkasteluajanjaksolla.
- Vuosittaisissa työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa pyritään löytämään ne keinot, joilla tuetaan hyvinvoinnin ja motivoituneen työyhteisön saavuttamista.
- Puututaan työstä ja työyhteisöstä johtuvien lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen syihin riittävän ajoissa.
- Tavoitteiden saavuttamista seurataan yksilöityjen työterveysraporttien, henkilöstö- ja talousraporttien sekä henkilöstökyselyjen avulla.

Suunnitelmakaudella jatkettiin osallistavan työterveyshuollon käytäntöjen ja yhteistyön kehittämistä esimiehille. Vuonna 2014 työterveyshuollon toiminnan tavoitteina olivat hyvän psyykkisen, fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin tukeminen, etenkin työelämän muutosvaiheessa. Kaikille yli 53-vuotiaille

työntekijöille tehtiin terveystarkastus, jolla kerättiin tietoa terveysriskeistä ja kyvystä jaksaa työssään. Lisäksi työssä jaksamista kehitettiin tekemällä Itä-Suomen yksikössä henkisen kuormittavuuden selvitys. Henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan työviikkejä sekä työterveystarkastuksiin. Ikääntyville työntekijöille mahdollistettiin vuosittaiset ikäkausitarkastukset 62 ikävuodesta alkaen henkilökohtaiseen eläkeikään saakka.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin (Kelan 1. korvausluokka) luetaan ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset, jotka syntyvät esimerkiksi terveystarkastuksista ja työpaikkaselvityksistä. Lisäksi työterveyspalveluihin kuuluu sairaudenhoito (2. korvausluokka) ja muut palvelut.

Kelan hyväksymien työterveyshuollon kustannusten palautusten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2014 noin 42 000 euroa (10 %) pienemmät verrattuna edelliseen vuoteen (taulukko 16). Osaltaan kustannuksia pienensivät henkilöstön määrän väheneminen hieman alle 30 htv:lla sekä sairaustapausten väheneminen kymmenellä prosentilla. Työterveyshuollon nettokustannukset olivat 679 euroa henkilötyövuotta kohden, mikä on 39 euroa (5 %) vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Työterveyshuollon kustannuksista 35 prosenttia oli ennaltaehkäisevien palvelujen, 57 prosenttia sairaanhoidon ja loput muita kuluja. Edellisenä vuonna vastaavat suhdeluvut olivat 29 prosenttia ja 66 prosenttia. Työterveyspalvelujen tavoitteissa painopiste on ennaltaehkäisevissä palveluissa, minkä pitäisi laskea sairaanhoidon kustannusosuutta tulevaisuudessa.

GTK käytti työterveyshuoltoon enemmän varoja kuin valtion tutkimuslaitokset tai valtion virastot keskimäärin. Kun ennaltaehkäisevien palvelujen ja sairaanhoidon kustannuksiin lisätään varhaiskuntoutuksen kustannukset, työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat GTK:ssa 694 euroa, valtion tutkimuslaitoksissa 532 euroa ja kaikissa valtion virastoissa 471 euroa vuonna 2014 (liitetaulukko 12).

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset, euroa

	2012		2013		2014	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Työterveyspalvelut						
ennaltaehkäisevät palvelut (I)	141 000	29,4	160 000	28,6	180 000	35,2
sairaanhoito (II)	312 000	65,1	369 000	66,0	294 000	57,4
muut palvelut	26 000	5,4	30 000	5,4	38 000	7,4
Yhteensä, brutto	479 000	100,0	559 000	100,0	512 000	100,0
Kelan palautukset	-135 000		-134 000		-129 000	
Yhteensä, netto	344 000		425 000		383 000	
Nettokustannukset, euroa/htv	564		718		679	

Lähde: Fakta



GTK:n henkilöstökerhot kisailevat toisiaan vastaan vuosittain järjestettävässä Geoturnauksessa.

Työkunnan edistäminen

Ikäkausi- ja määräaikaistarkastuksia tehtiin 213 henkilölle vuonna 2014 (230 henkilöä vuonna 2013)⁷. Säännöllisten tarkastusten perusteella henkilöstön terveyden ja työkuuntoon liittyvät riskit ovat vähentyneet ja henkilöstön työkuunto parantunut.

GTK:n toimipaikoilla järjestettiin syksyllä työvirepäivät yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi toteutettiin kenttähenkilöstön Tyky-päivät Vuokatissa, joiden yhteydessä annettiin myös näytteenotto- ja mittauskoulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Vuonna 2014 GTK tuki koko henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä fyysisistä ja henkistä työkuuntoa jakamalla Tyky-seteleitä.

Vuonna 2014 työnantaja edisti henkilöstön työkuuntoa 123 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti⁸. Investoinnit kasvoivat edellisvuodesta 19,4 prosenttia. Valtion virastoissa edistettiin henkilöstön työkuuntoa keskimäärin hieman vähemmän kuin GTK:ssa (124 euroa/htv).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Vuonna 2014 henkilöstö kävi Terveystalon sairaanhoito-ikäynteillä 1 716 kertaa ja ennaltaehkäisevän toiminnan käyn- tejä kertyi 388 kpl. Käyntikertoja oli yhteensä 2 104 kpl, mikä oli vähemmän kuin edellisenä vuonna (2 404 kpl vuonna 2013). Sairastapauksista johtuvat työterveyshuoltokäynnit olivat kolme käyntiä henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna käyn- tejä oli neljä henkilötyövuotta kohden⁹.

Vuonna 2014 GTK:n henkilöstö oli runsaat 4 836 työpäivää sairauslomalla. Tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä kertyi 8,6 työpäivää. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,5 työpäivää. Henkilöstöstä 40,5 prosenttia ei ollut vuoden aikana kertaakaan poissa työpaikalta sairauden vuoksi (taulukko 17). Sairastapauksia oli 886 kappaletta ja useimmin sairauden vuoksi oltiin yksi päivä poissa työstä ja lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaoloja, oli 73,8 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista (taulukko 18).

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspäivien määrä laski 1,2 prosenttia. Sairauspoissaolon keskimääräinen kesto hie- man kasvoi: 0,3 työpäivää. Sairastapaukset laskivat 9,9 pro-

sentilla ja lyhyet sairaustapaukset laskivat 6,6 prosentilla edelli- seen vuoteen verrattuna. GTK:ssa oli keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (8,9 päivää/htv), mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (6,4 päivää/htv).

Vuonna 2014 sattui 11 työtaturmaa mikä on 6 vähem- män kuin vuonna 2013. Työtaturmista kertyi 142 poissaolo- päivää (taulukko 19). Sattuneista työtaturmista kahdeksasta aiheutui kestoltaan 4–10 työpäivän poissaolo. Keskimäärin yksi poissaolo kesti 12,9 työpäivää.

GTK:ssa oli yhtä paljon tapaturmapoissaoloja henkilötyö- vuotta kohti kuin valtiolla (0,3 työpäivää/htv), mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (0,2 työpäivää/htv). GTK:n poissaolot yhtä tapaturmaa kohti olivat kestoltaan keskimäärin lyhyempiä kuin valtion tutkimuslaitoksissa (14,8 työpäivää/ tapaus), mutta pidempiä kuin valtion virastoissa ja laitoksis- sa (12,5 työpäivää/tapaus)¹⁰. GTK:ssa työtaturmat sattuvat pääosin maastossa ja tapaturman aiheuttaja on liukastuminen tai kompastuminen. Jokainen työstä aiheutuva työtaturma käsitellään erikseen ja käsittelystä laaditaan muistio sekä esitys työmenetelmien työturvallisuuden parantamiseksi. GTK:ssa on käytössä sähköinen Läheltä piti -ilmoituslomake, jonka avulla kehitetään ja parannetaan työturvallisuutta.

Työtyytyväisyys

Valtiolla seurataan henkilöstön työhyvinvoinnin kehitystä VMBaro-henkilöstökyselyllä. Viimeisin toteutettu henkilöstö- kysely tehtiin vuonna 2013. Vuonna 2014 keskityttiin edellisen kyselyn tulosten perusteella valittujen kehittämistoimenpitei- den eteenpäinvientiin. Eniten kehitettävää ilmeni tiedon ku- lussa ja palkkauksessa.

Tiedonkulkua parannettiin tehostamalla kokouskäytäntö- jä mm. ottamalla käyttöön Lync-verkkokokoussovellus, joka mahdollistaa nopeat ja ajankohtaiset työkokoukset läpi koko organisaation.

Henkilöstön kokemat vahvuudet työn sisällössä ja haasteel- lisuudessa, työilmapiirissä ja yhteistyössä sekä työolosuhteissa on pidetty mukana kehittämistoimenpiteissä.

7 Lähde: Terveystalo Oy

8 Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

9 Lähde: Terveystalo Oy

10 Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

Työtyytyväisyyden kehittäminen

GTK:ssa vuosittaiset tavoite- ja kehityskeskustelut käydään kattavasti koko henkilöstön kanssa. Niissä jokainen GTK:ssa työskentelevä voi keskustella työlleen asetettavista tavoitteista ja toimenpiteistä ja työssä kehittymisestä. Strategian mukaisesti henkilöstöä kannustettiin kouluttautumaan ja kehittämään ammatillista osaamistaan.

GTK:ssa toteutetaan strategisen osaamisen kehittämisohjelmaa, jonka puitteissa panostetaan vuosittain mm. geo-osaamisen, esimies- ja johtamisosaamisen sekä palvelutoiminnan

osaamisen kehittämiseen. Geo-osaamisen kehittämiseksi on luotu oma sisäinen valmennusohjelma, GTK-akatemia, jossa pyritään saamaan parhaat ja yhtenäiset käytännöt sekä uusin osaaminen koko organisaation käyttöön.

Vuonna 2014 panostettiin edelleen työtiloihin ja välineisiin, mikä tukee osaltaan työtyytyväisyyttä. Lisäksi kaikissa GTK:n alueyksiköissä vapaaehtoisvoimin toimivat henkilöstökerhot järjestivät kulttuuri- ja liikuntatoimintaa, joka lisää myös työtyytyväisyyttä. Työnantaja tuki henkilöstökerhojen toimintaa taloudellisesti.

Taulukko 17. Sairauspoissolot

	2012	2013	2014	Muutos 2013–2014	
				Muutos	%
Sairautapaukset, lkm	1 019	983	886	-97	-9,9
Sairauspäivät, lkm	5 543	4 897	4 836	-61	-1,2
pv/tapaus	5,4	5,0	5,5	0,5	10,0
pv/htv	9,1	8,3	8,6	0,3	3,6
Lyhyet sairaustapaukset (1–3 pv), lkm	732	700	654	-46	-6,6
Lyhyet sairaustapaukset, %	71,8	71,2	73,8	2,6	3,7
Lyhyet sairaustapaukset/htv	1,2	1,2	1,2	0,0	0,0
Terveysprosentti	41,7	38,9	40,5	1,6	4,1

Lähde: Tahti

Taulukko 18. Sairautapaukset poissaolon keston mukaan luokiteltuna

Sairauspoissaolon kesto, päivää	Sairautapauksia							
	2012		2013		2014		Muutos 2013–2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	326	32,0	325	33,1	307	34,7	-18	-5,5
2	240	23,6	215	21,9	194	21,9	-21	-9,8
3	166	16,3	160	16,3	153	17,3	-7	-4,4
4–10	202	19,8	188	19,1	151	17,0	-37	-19,7
11–45	67	6,6	80	8,1	66	7,4	-14	-17,5
46–65	8	0,8	8	0,8	8	0,9	0	0,0
66–130	5	0,5	6	0,6	3	0,3	-3	-50,0
yli 130	5	0,5	1	0,1	4	0,5	3	300,0
Yhteensä	1019	100,0	983	100,0	886	100,0	-97	-9,9

Lähde: Tahti

Taulukko 19. Tapaturmapoissaolot

	2012	2013	2014	Muutos 2013–2014	
				Muutos	%
Tapaturmapoissaolot, lkm	9	17	11	-6	-35,3
Tapaturmapoissaolopäivät, lkm	103	211	142	-69	-32,7
pv/tapaus	11,4	12,4	12,9	0,5	4,0
pv/htv	0,2	0,4	0,3	-0,1	-25,0

Lähde: Tahti

Palkitseminen

Työsuorituksen johtaminen

GTK:ssa työsuoritusta johdetaan vuosittain muun muassa tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä asetettujen tavoitteiden seurannalla. Keskustelussa käsitellään lisäksi viraston strategiaa ja oman yksikön ja toimialan tavoitteita, joihin henkilön omat tavoitteet pohjautuvat. Jokaisen henkilön kanssa käydään läpi hänen tehtävänsä ja tavoitteensa sekä niiden yhteys GTK:n strategiaan.

Tehtävien vaativuus ja niissä suoriutuminen

Suurin osa henkilöstöstä kuuluu virastotasolla sovitun palkkausjärjestelmän piiriin, jossa tehtävän vaativuus ja siinä suoriutuminen arvioidaan. GTK:ssa tehtävät työt on jaettu neljään urapolkuun: esimiehet ja johto, tutkijat ja gealan asiantuntijat, tekninen ammattihenkilöstö sekä hallinto ja tietohallinto. Urapolkujen sisällä tehtävät on jaettu niiden vaativuuden perusteella 12 vaativuusluokkaan. Luokka 12 on vaativin.

Vuonna 2014 vaativuusluokkiin 8–10 sijoittui eniten henkilöstöä. Näihin vaativuusluokkiin kuuluu tyypillisesti asiantuntijatehtäviä. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö vähentyi kaikissa muissa vaativuusluokissa paitsi luokissa 9 ja 12, joissa henkilöstön määrä kasvoi. Luokissa 4, 7 ja 10 henkilöstön määrä ei muuttunut. Suhteessa vuoteen 2013 henkilöstö vähentyi lukumääräisesti eniten vaativuusluokassa 8 (seitsemän henkilöä) ja vaativuusluokka 9 kasvoi eniten (kaksi henkilöä) (taulukko 20). Muutokset johtuivat sekä henkilöstön vaihtuvuudesta mm. eläköitymisen kautta sekä tehtävien vaativuuden kasvusta johtuvista vaativuusluokkien muutoksista. Kokonaisuudessaan tehtävien vaativuusrakenne on maltillisesti kehittynyt siten, että matalamman vaativuuden tehtävät ovat vähentyneet ja korkeamman vaativuuden tehtävät kasvaneet, mikä vastaa GTK:n strategiaa henkilöstötavoitteita.

Taulukko 20. Henkilöstö tehtävän vaativuuden mukaan

Vaativuusluokka	2012		2013		2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	2	0,3	1	0,2	0	0,0
3	33	5,5	30	5,2	24	4,3
4	56	9,3	53	9,1	53	9,4
5	67	11,1	58	10,0	53	9,4
6	75	12,5	67	11,5	64	11,4
7	49	8,2	62	10,7	62	11,1
8	105	17,5	94	16,2	87	15,5
9	102	17,0	102	17,5	104	18,5
10	84	14,0	87	14,9	87	15,5
11	23	3,8	22	3,8	20	3,6
12	5	0,8	6	1,0	7	1,2
Yhteensä	601	100,0	582	100,0	561	100,0

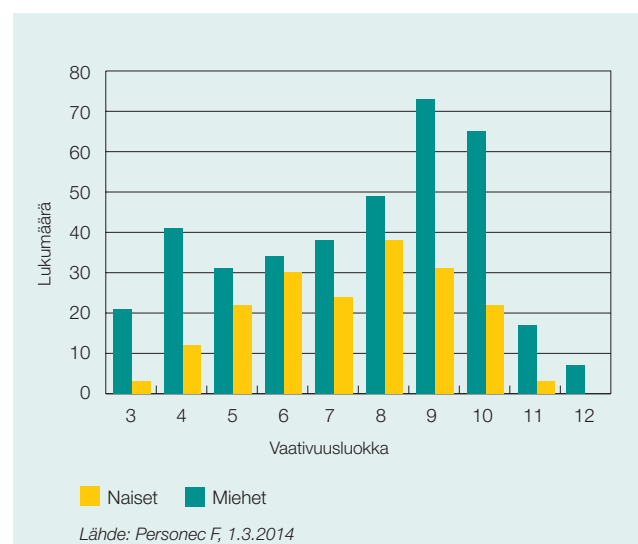
Lähde: Personec F, 1.3.2014 (Huom: pvm)

Tehtävien vaativuusluokkiin sijoittumista vertailtaessa miehet sijoittuivat naisia useammin vaativampiin tehtäviin. Naisilla korostuivat vaativuusluokat 6, 8 ja 9 ja miehillä 8, 9 ja 10. Naiset sijoittuivat tehtävien vaativuusluokkien jakaumassa enemmän keskelle, kun miehet taas olivat jakautuneet vaativuusluokkiin tasaisemmin. Naisten lukumäärä laski sekä tehtävän vaativuuden noustessa että laskiessa, ja vaativimmassa luokassa 12 ei ollut yhtään naista (kuvio 9). GTK:ssa seurataan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa. Tehtävän vaativuusluokka perustuu puhtaasti tehtävän vaativuuden arviointiin, jolloin naisten ja miesten erilainen jakautuminen tehtävän vaativuusluokkiin voi muuttua mm. urakehityksen kautta.

Tehtävän vaativuuteen perustuvan tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi henkilön palkkaan vaikuttaa tehtävässä suoriutuminen. GTK:n palkkausjärjestelmässä arvioidaan erikseen henkilön työtulosta ja osaamista, jotka voivat molemmat vaihdella 0–25 prosentin välillä. Työtuloksesta ja osaamisesta muodostuva henkilökohtainen palkanosaa voi olla yhteensä korkeintaan 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Tehtävässä suoriutumista arvioidaan vuoden alussa käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Keväällä 2014 käytyjen tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tehtyjen suoritusarviointien jälkeen henkilökohtainen suoritusarviointi vaihteli 7–39 prosentin välillä ja oli keskimäärin 18,6 prosenttia (taulukko 21). Tehtävän vaativuusluokan noustessa tai uuden palvelussuhteen alkaessa, henkilökohtainen suoritusarvio sijoittuu yleensä välille 7–14 %. Suoriutuminen arvioidaan seuraavalla tavoite- ja kehityskeskustelukierroksella työtuloksen ja osaamisen osalta. Edellisvuodesta keskimääräinen henkilökohtaisen palkanosan prosentti laski 0,4 prosenttiyksiköllä.

Kuvio 9. Naisten ja miesten jakautuminen tehtävän vaativuusluokkiin



Ansiot ja samapalkkaisuus

Vuoden 2014 henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä ei Tahti-raportointijärjestelmästä ollut saatavissa vuotta 2014 koskevia tietoja säännöllisen työajan ansioista, joten henkilöstökertomuksessa on käsitelty vuoden 2013 tietoja.

Joulukuussa 2013 säännöllisen työajan keskiansio palkkausjärjestelmän piirissä olevien osalta (ei sis. johtoa) oli 3 692 euroa. Vuodesta 2012 säännöllisen työajan ansio nousi 3,4 prosenttia (taulukko 22). Kun säännöllisen työajan ansioon lisätään ylityö- ja muut ei-säännöllisen työajan korvaukset, keskimääräinen kokonaisansio oli 3 779 euroa.

Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio oli miehillä 3 738 euroa ja naisilla 3 454 euroa. Ero johtui lähinnä eroista tehtävän vaativuusluokkiin sijoittumisessa ja suoritusarvioinneista. Miehillä tehtävän vaativuusluokka sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arvio olivat keskimäärin korkeampia kuin naisilla. Edellisestä vuodesta keskimääräinen palkkaero kaventui hieman, kun ansiot nousivat naisilla suhteellisesti enemmän kuin miehillä. Nousu ei kuitenkaan vaikuttanut samapalkkaisuuden prosenttiin.

Samapalkkaisuuden lähtökohta on, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Kun työtehtävien vaativuus otetaan huomioon, naisten säännöllisen työajan ansio oli vuonna 2013 keskimäärin 98,4 prosenttia miesten vastaavasta ansiosta. Samapalkkaisuus toteutui GTK:ssa paremmin kuin keskimäärin valtion virastoissa (97,8 %).



Geologi Janne Hokka tarkastelee kairasydämen mineralogiaa mikroskooppia apuna käyttäen.

Taulukko 21. Tehtävässä suoriutuminen, henkilökohtaisen palkanosan prosentti osioittain, %

	2013			2014		
	työtulos	osaaminen	yhteensä	työtulos ¹⁾	osaaminen ¹⁾	yhteensä ²⁾
Keskiarvo	10,2	9,5	19,0	10,2	9,5	18,6
Mediaani	10	9	19	10	9	18
Lukumäärä*	583			561		

Lähde: Personec HR 1.3.2014 (Huom. Pvm)

1) Asteikolla 0-25%

2) Asteikolla 0-50%

*) Yhteensä luvussa mukana jakamaton suoritusarvio

Taulukko 22. Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio ja samapalkkaisuus palkkausjärjestelmän piirissä olevista

	2011	2012	2013	Muutos 2012–2013	
				€	%
Säännöllisen työajan ansio, euroa	3 486	3 572	3 692	120	3,4
– naiset	3 234	3 296	3 454	157	4,8
– miehet	3 593	3 643	3 738	95	2,6
Samapalkkaisuusindeksi,%	98,6	98,4	98,4	0	0,0

Lähde: Tahti, joulukuu

Aineeton palkitseminen

Palkitsemiseen lukeutuu rahallisten ja aineellisten palkitsemisten lisäksi erilaisia aineettomia palkitsemisen muotoja. GTK:ssa aineettomaan palkitsemiseen lukeutuvat esimerkiksi valtion yksityistä sektoria paremmat työehdot (kuten työaika, lomat, virkavapaudet ja eläke-etuudet), työhyvinvoinnista huolehtiminen, osaamisen kehittäminen, urakehitysmahdollisuudet, palaute ja erilaiset huomionosoitukset.

12.3.2014 pidetyssä mitalienjakotilaisuudessa pääjohtaja ja koi kahdeksalle ansioituneelle henkilölle tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä myöntämät kunniamerkit, kolmelle henkilölle GTK:n 20-vuotismitalit ja kahdelle henkilölle valtion virka-ansiomerkin. Lisäksi myönnettiin Optimus-palkinto GTK:n maastotoiminnoille.

Kunniamerkkien ja palkintojen saajat on lueteltu liitteessä 1.



Tasavallan presidentin myöntämien kunniamerkkien saajat kuvassa vasemmalta: pääjohtajan assistentti Pirjo Vuorimies, paikkatietoasiantuntija Heimo Savolainen, asemamestari Seppo Kantelinen, kairaaja Matti Haverinen, hallintopäällikkö Pekka Laaksonen (eläkkeellä), erikoistutkija Birgitta Backman, hallintojohtaja Jorma Järvinen (eläkkeellä) ja erikoistutkija Kristian Lindqvist.



GTK:n 20-vuotismitalien ja valtion virka-ansiomerkkien saajat kuvassa vasemmalta: geologi Jouko Saarelainen, geologi Timo Huttunen ja palvelupäällikkö Heikki Olander. Kuvasta puuttuvat geologit Soile Aatos ja Tapio Väänänen.



Optimus-palkinto on osoitettu kaikille GTK:n maastotoiminnoille. Palkintoa vastaanottamaan valittiin (vas.) kairaaja Veikko Sieppi sekä tutkimustyöntekijät Paavo Lippo ja Matti Säkkinen.



Vuoden 2015 alussa eläköitynyt pääjohtaja Elias Ekdahl luovutti tutkija Fredrik Karellille tohtorinvasaran. Kuvasta puuttuu toinen tohtorinvasaran saanut tutkija Mari Kivinen.

Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta



Kuvassa vasemmalta: erikoistutkija Tegist Chernet, erikoistutkija Sayab Muhammad, tutkimusassistentti Michal Bucko ja GTK:ssa harjoittelussa vuonna 2014 ollut Ilaria Guagliardi.

Vuonna 2011 uudistetussa ja vuonna 2012 täysipainoisesti käyttöön otetussa 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 johtamisen kehittämistä tukee strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän ohjelman mukaisesti.
- Täydennyskoulutusohjelma GTK-akatemia geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen jatkuu menestyksellisesti.
- Panostukset osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen ovat edelleen huomattavat, vaikkakin rahallinen panostus laski edellisestä vuodesta.

Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne

- Rekrytointi väheni edellisvuosiin verrattuna huomattavasti ja pääosa vuoden 2014 rekrytoinneista suuntautui geologian alan asiantuntijatehtäviin.
- Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus henkilöstöstä on jatkanut maltillista kasvuaan.

- Asiantuntijatyötä tekevien (tutkijat ja asiantuntijat) osuus henkilöstöstä on edelleen noussut.
- Geotutkijoiden osuus henkilöstöstä on 50,6 prosenttia. Heistä 38,7 prosentilla on tutkijakoulutus. Molemmat tunnusluvut ovat parantuneet.
- Koulutustasoindeksi on jatkanut maltillista nousuaan.

Tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö

- Henkilöstön kokemat vahvuudet työn sisällössä ja haasteellisuudessa, työilmapiirissä ja yhteistyössä sekä työolosuhteissa on pidetty vahvasti mukana kehittämistoimenpiteissä.
- Panostukset yhteistoimintaan ja henkilöstön virkistystoimintaan ovat pysyneet suunnilleen samantasoisina edellisvuoteen verrattuna.
- GTK:n investoinnit henkilöstön työkyvön edistämiseen kasvoivat edellisvuodesta.
- GTK panosti ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Säännöllisten tarkastusten perusteella henkilöstön terveyden ja työkyvön liittyvät riskit ovat vähentyneet ja henkilöstön työkyky on parantunut työterveyshuollon selvitysten pohjalta tehtyjen huomioiden perusteella.

Liitetaulukot 1–12

Liitetaulukko 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan yksiköittäin 2014

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	68	37,0	112	29,7	180	32,1
Länsi-Suomen yksikkö	10	5,4	24	6,4	34	6,1
Itä-Suomen yksikkö	38	20,7	99	26,3	137	24,4
Pohjois-Suomen yksikkö	23	12,5	42	11,1	65	11,6
Konsernipalvelut	40	21,7	89	23,6	129	23,0
Johto ja esikunta	5	2,7	11	2,9	16	2,9
Yhteensä	184	100,0	377	100,0	561	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 2. Henkilöstön keski-ikä 2014

	Keski-ikä, vuotta
Etelä-Suomen yksikkö	53,4
Länsi-Suomen yksikkö	43,6
Itä-Suomen yksikkö	49,6
Pohjois-Suomen yksikkö	52,6
Konsernipalvelut	53,1
Johto ja esikunta	52,9
Yhteensä	51,7

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 3. Geotutkijoiden keski-ikä ja jakauma ikärymittäin eri yksiköissä 2014

	Keski-ikä vuotta	25–34 vuotta		35–44 vuotta		45–54 vuotta		55–64 vuotta		65 vuotta		Yhteensä	
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	52,9	6	26,1	26	31,3	23	42,6	61	57,5	9	50,0	125	44,0
Länsi-Suomen yksikkö	42,3	5	21,7	14	16,9	2	3,7	4	3,8	0	0,0	25	8,8
Itä-Suomen yksikkö	49,0	11	47,8	21	25,3	18	33,3	28	26,4	3	16,7	81	28,5
Pohjois-Suomen yksikkö	49,6	0	0,0	21	25,3	8	14,8	8	7,5	5	27,8	42	14,8
Konsernipalvelut	49,2	1	4,3	0	0,0	1	1,9	2	1,9	0	0,0	4	1,4
Johto ja esikunta	56,0	0	0,0	1	1,2	2	3,7	3	2,8	1	5,6	7	2,5
Yhteensä	50,4	23	8,1	83	29,2	54	19,0	106	37,3	18	6,3	284	100,0

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen tyypin ja luonteen mukaan yksiköittäin 2014

	Vakinainen				Määräaikainen				Yhteensä
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen		
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Etelä-Suomen yksikkö	158	31,5	11	47,8	11	33,3	0	0,0	180
Länsi-Suomen yksikkö	29	5,8	1	4,3	4	12,1	0	0,0	34
Itä-Suomen yksikkö	120	23,9	5	21,7	10	30,3	2	66,7	137
Pohjois-Suomen yksikkö	61	12,2	3	13,0	1	3,0	0	0,0	65
Konsernipalvelut	121	24,1	2	8,7	6	18,2	0	0,0	129
Johto ja esikunta	13	2,6	1	4,3	1	3,0	1	33,3	16
Yhteensä	502	89,5	23	4,1	33	5,9	3	0,5	561

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan yksiköittäin 2014

	Virkasuhde		Työsopimussuhde		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	21	31,3	159	32,2	180	32,1
Länsi-Suomen yksikkö	1	1,5	33	6,7	34	6,1
Itä-Suomen yksikkö	12	17,9	125	25,3	137	24,4
Pohjois-Suomen yksikkö	3	4,5	62	12,6	65	11,6
Konsernipalvelut	22	32,8	107	21,7	129	23,0
Johto ja esikunta	8	11,9	8	1,6	16	2,9
Yhteensä	67	100,0	494	100,0	561	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 6. Henkilöstön luonnollinen poistuma yksiköittäin 2014

	Toiselle työnantajalle lkm	Vanhuus- eläkkeelle lkm	Työkyvyttömyys- eläkkeelle lkm	Muu syy	Yhteensä	
					lkm	%*
Etelä-Suomen yksikkö	0	3	1	0	4	2,1
Länsi-Suomen yksikkö	0	0	1	0	1	2,6
Itä-Suomen yksikkö	1	3	1	0	5	3,5
Pohjois-Suomen yksikkö	0	1	0	0	1	1,5
Konsernipalvelut	0	6	0	1	7	5,0
Johto ja esikunta	0	0	0	0	0	0,0
Yhteensä	1	13	3	1	18	3,1

Lähde: Personec F

* yksikön henkilöstöstä

Liitetaulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan yksiköittäin 2014

	Avoimet tehtävät	Tehtävää hakeneiden tutkinto						Hakemusta/ tehtävä
		Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkeakoulu- tutkinto	Alempi korkeakoulu- tutkinto	Muu	Yhteensä	
Etelä-Suomen yksikkö	1	2	2	6	0	0	10	10
Länsi-Suomen yksikkö	0	0	0	0	0	0	0	0
Itä-Suomen yksikkö	2	4	4	23	0	0	31	16
Pohjois-Suomen yksikkö	0	0	0	0	0	0	0	0
Konsernipalvelut	1	1	0	54	5	1	61	61
Johto ja esikunta	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	4	7	6	83	5	1	102	26

Lähde: Heli

Liitetaulukko 8. Työajan käyttö yksiköittäin 2014, %

	Tehty vuosityöaika	Henkilöstökoulutus	Ei tehty työaika ¹⁾
Etelä-Suomen yksikkö	77,2	1,4	21,4
Länsi-Suomen yksikkö	76,9	1,2	21,9
Itä-Suomen yksikkö	78,0	1,3	20,7
Pohjois-Suomen yksikkö	77,5	1,3	21,2
Konsernipalvelut	74,6	1,0	24,4
Johto ja esikunta	78,3	2,0	19,7

Lähde: Tahti

1) Vuosilomat ja muut palkalliset poissaolot

Liitetaulukko 9. Sairaustapaukset ja sairauspäivät yksiköittäin 2014

	Sairaus- tapauksia	Sairaus- päivät	pv/tapaus
Etelä-Suomen yksikkö	310	1296	4,2
Länsi-Suomen yksikkö	49	326	6,7
Itä-Suomen yksikkö	175	1231	7,0
Pohjois-Suomen yksikkö	126	472	3,7
Konsernipalvelut	207	1459	7,0
Johto ja esikunta	19	52	2,7
Yhteensä	886	4836	5,5

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 10. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan yksiköittäin 2014

	Sairaustapausten lukumäärä niiden keston mukaan								yht.
	1 pv	2 pv	3 pv	4–10 pv	11–45 pv	46–65 pv	66–130 pv	yli 130 pv	
Etelä-Suomen yksikkö	116	74	51	46	21	2	0	0	310
Länsi-Suomen yksikkö	15	13	8	11	1	0	0	1	49
Itä-Suomen yksikkö	59	45	28	21	16	4	0	2	175
Pohjois-Suomen yksikkö	44	24	27	23	7	1	0	0	126
Konsernipalvelut	65	36	34	46	21	1	3	1	207
Johto ja esikunta	8	2	5	4	0	0	0	0	19
Yhteensä	307	194	153	151	66	8	3	4	886

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 11. Tulosoikeuden tunnusluvut

	2012	2013	2014
Henkilöstön hyvinvointi			
- sairauspoissaolopäivät/htv	9,1	8,3	8,6
- lyhytaikaiset (1–3 pv) sairauspoissaolotapaukset/htv	1,2	1,2	1,2
Korkeatasoinen osaaminen			
- osaamisen indeksiluvun kehittyminen (mediaani) ¹	7,0	-*	-*
- ulkomaiset htv:t GTK:ssa ja kv-verkostohankkeiden htv-määrä, % -osuus kok. htv määrästä ²	3,4	5,0	5,3
- huippututkijoiden osuus (%) tutkijoista ¹	10,5	-*	-*
- jatkotutkinnon suorittaneiden %-osuus tutkijoista	34,9	38,9	38,7
Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne			
- asiantuntijoiden %-osuus koko henkilöstöstä	52,1	53,2	53,6
Henkilötyövuodet	608,9	590,9	563,5

Lähde: Tahti

1) Osaamisen indeksiluku koostuu kuudesta (6) eri osatekijästä: palkkausjärjestelmän osaamis- ja työtulos -tekijöistä, vaativuusluokasta (VL:t 10-12), koulutuksesta (tri, lis., maist.) sekä englanninkielisten julkaisujen ja abstraktien lukumäärästä.

2) Lähde: Personec F ja Fakta

-* Ei toteumalukua

Liitetaulukko 12. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut 2014 GTK:ssa, valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa

	GTK	Valtion tutkimuslaitokset	Valtion virastot ja laitokset
Henkilöstömäärä			
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	561	8 140	78 767
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	563,5	8 018,7	78 638,6
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-4,6	-5,5	-2,2
Henkilöstörakenne			
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,6	1,5	1,7
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	3,1	3,8	6,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	53,6	65,8	39,7
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	22,2	41,9	34,9
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	11,8	39,9	27,7
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	31,3	43,7	50,3
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	95,4	87,6	94,4
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,6	12,4	5,6
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,4	14,5	12,7
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	11,9	26,5	87,4
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	32,8	49,3	48,6
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	51,7	47,3	46,3
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	71,1	58,8	57,3
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,8	6,2	5,3
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54,7	63,1	31,9
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	19,8	24,1	4,5
Työajan käyttö vuoden aikana			
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	76,8	79,3	78,2
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	0,8	1,8
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	16,4	15,9	14,8
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,5	2,6	3,7
Työvoimakustannukset vuoden aikana			
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	60,4	62,5	61,8
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	20,3	18,7	18,2
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	16,4	16,7	17,8
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,0	2,1	2,2
Henkilöstötarve			
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	26	62	64
Henkilöstön työkuunto			
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	8,6	6,4	8,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,5	4,1	4,4
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,3	0,2	0,3
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	12,9	14,8	12,5
1–3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	73,8	78,8	76,2
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	40,5	46,3	37,9
Pätevyys ja sen kehittäminen			
Koulutuspanostus, työpäivää/henkilötyövuosi	3,2	1,9	4,5
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana			
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), euroa/henkilötyövuosi	1 415,7	1 020,2	1 249,6
Työterveydenhoito vuoden aikana			
Terveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/henkilötyövuosi	694,3	532,0	471,3
Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut			
Henkilötyövuoden hinta vuoden aikana (työvoimakustannukset euroa/henkilötyövuosi)	57 283,0	62 165,0	59 677,6

Liite 1. Mitalienjakotilaisuudessa 12.3.2014 pääjohtajan jakamat kunniamerkit ja palkinnot

Tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä 6.12.2013 myöntämät kunniamerkit

Suomen Valkoisen Ruusun I luokan ritarimerkki (SVR R I)

Järvinen, Jorma

Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki (SVR R)

Lindqvist, Kristian

Suomen Valkoisen Ruusun ansioristi (SVR Ar)

Backman, Birgitta
Laaksonen, Pekka

Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein (SVR M I kr)

Kantelinen, Seppo
Savolainen, Heimo
Vuorimies, Pirjo

Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali (SVR M I)

Haverinen, Matti

20-vuotismitalit

Aatos, Soile
Olander, Heikki
Väänänen, Tapio

Virka-ansiomerkit

Huttunen, Timo
Saarelainen, Jouko

Tohtorinvasarat

Karell, Fredrik
Kivinen, Mari

Vuodelta 2013 tunnustuspalkinto on myönnetty GTK:n maastotoiminnoille.

Optimus-palkinto on osoitettu kaikille GTK:n maastotoimintoihin osallistuneille.
Palkintoa vastaanottamaan valittiin Veikko Sieppi, Paavo Lippo ja Matti Säkkinen.

Lisätietoa GTK:sta sekä valtion henkilöstöjohtamisesta:

GTK:n Internet-sivut	www.gtk.fi (mm. GTK:n vuosikatsaukset)
Kaiku-työelämäpalvelut	www.valtiokonttori.fi
Otakantaa.fi	www.otakantaa.fi
Suomi.fi	www.suomi.fi
Valtion raportointipalvelu Netra	www.netra.fi
Valtio työnantajana	www.vm.fi/valtio-tyonantajana
Valtion avoimet työpaikat	www.valtiolle.fi (myös GTK)

