



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2012

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	12
Ennakoitu luonnollinen poistuma	13
Osaaminen	14
Osaamisen johtaminen	14
Tehtävä rakenne	15
Koulutus	16
Koulutusaste	16
Geotutkijat	16
Osaamisen kehittäminen	17
Koulutus ja kehittäminen	18
Kansainvälinen toiminta	19
Tyytyväisyys kehittämisen tukeen	19
Työhyvinvointi	20
Työhyvinvoinnin johtaminen	20
Työterveyspalvelut	20
Työkunnon edistäminen	21
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	22
Työkyvyttömyyseläköityminen	23
Työtyytyväisyys	23
Työtyytyväisyyden kehittäminen	23
Palkinta	24
Suorituksen johtaminen	24
Tehtävän vaativuus ja niissä suoriutuminen	24
Ansiot ja samapalkkaisuus	26
Muu, aineeton palkitseminen	26
Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta	27

Johdanto

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

Henkilöstöstrategiset tavoitteet olivat vuonna 2012 GTK:ssa henkilöstön korkeatasoinen osaaminen, toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne sekä tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö. Tavoitteena on ollut kasvattaa asiantuntijoiden osuutta henkilöstössä. Edelliseen vuoteen verrattuna asiantuntijoiden osuus onkin kasvanut suorittavaa työtä tekevien osuuden pienentyessä asetetun tavoitteen mukaisesti. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä jatkoi myös kasvuaan. Valtaosa vuoden rekrytoinneista tehtiin korkean tason asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. Kansainvälisten rekrytointien lisääminen on yksi henkilöstöstrategisista tavoitteista.

GTK:ssa on vuonna 2012 panostettu erityisesti osaamisen kehittämiseen, mikä näkyy koulutuspäivien sekä pätevyysinvestointien määrän kasvussa verrattuna edelliseen vuoteen. Osana henkilöstöstrategiaa on laadittu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän kehittämissuunnitelman avulla. Ohjelman kehittämissuunnitelman puitteissa toteutettiin johtamis- ja esimiesvalmennuksena mm. coaching-ryhmät toimialapäälliköille, esimiespäivät linjaorganisaation esimiehille ja tiiminvetäjille sekä ylimmän johdon osaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa. Vuoden aikana käynnistettiin uuden, GTK:n

esimiehille räätälöidyn esimiesvalmennuksen suunnittelu, jossa tavoitteena on käynnistää ohjelma v. 2013.

Henkilöstön korkea keski-ikä ja kiihtyvä eläköityminen 2010-luvulla ovat tuoneet GTK:lle haasteita henkilöstötyöhön. Työhyvinvoinnin johtaminen korostuu henkilöstön ikääntyessä. Työterveyshuollon kanssa on tiivistetty yhteistyötä tavoitteena ennaltaehkäisevän toiminnan entistä suurempi painotus. Vuonna 2012 GTK:ssa otettiin käyttöön VMBaro-henkilöstökyselyjärjestelmä, jolla mitataan työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyysbarometri on johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan työyhteisön tilaa ja kehitystä. Henkilöstön arviot olivat kaikkein korkeimpia työn sisällön ja haasteellisuuden, työilmapiirin ja yhteistyön sekä työolosuhteiden osalta. Tulosten perusteella eniten kehittämistarpeita ilmeni tiedon kulkuun ja palkkaukseen liittyen. Kyselyn tulokset on analysoitu yksikkötasolla ja niiden pohjalta on laadittu kehittämistoimenpiteet, joiden toteutumista seurataan.

Osaamisen kehittämisen osalta keskeistä on eläkkeelle siirtyvien asiantuntijoiden osaamisen siirtämisen onnistuminen. Vuoden 2012 aikana suunniteltiin ja valmisteltiin vuonna 2013 käynnistyvä mentoroinnin pilottiohjelma, jolla osaamisen systemaattinen siirtäminen pyritään jatkossa turvaamaan entistä systemaattisemmin. Myös esimiestyöhön ja johtamiseen kohdistuu uudenlaisia odotuksia henkilöstön ikääntymisen ja henkilöstön vaihtuvuuden mukanaan tuoman muutoksen myötä.

Henkilöstökertomuksen aineistona on käytetty Tahti- ja Personec F -järjestelmiä. Tahti-rekisterin käytöllä on varmistettu se, että henkilöstön tilaa GTK:ssa on voitu 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.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa

GTK:N STRATEGISET TAVOITTEET

GTK:n perustehtävänä on maankamaran ja sen raaka-ainevarojen tutkimus sekä asiattuntija- 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.

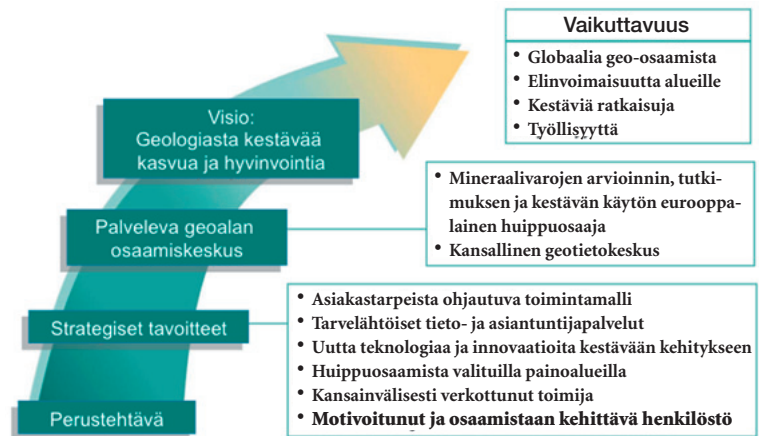
GTK:N HENKILÖSTÖSTRATEGISET TAVOITTEET

GTK toteuttaa henkilöstöstrategisia ja -poliittisia linjauksiaan valtionhallinnon henkilöstöstrategian sekä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan yhteisten linjausten pohjalta. Yksityiskohtaiset sisällölliset ja voimavarojen kohdentamiseen liittyvät tavoitteet on määriteltävä GTK:n henkilöstöstrategiassa, jossa on tunnistettu vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman inhimillisen pääoman kehittämisalueet. GTK:n henkilöstöstrategian päätavoite – motivoitunut ja osaava henkilöstö – luo edellytykset tulokselliselle ja innovatiiviselle toiminnalle sekä henkilöstön hyvinvoinnille. Sitä tukevat kehittämistavoitteet ovat:

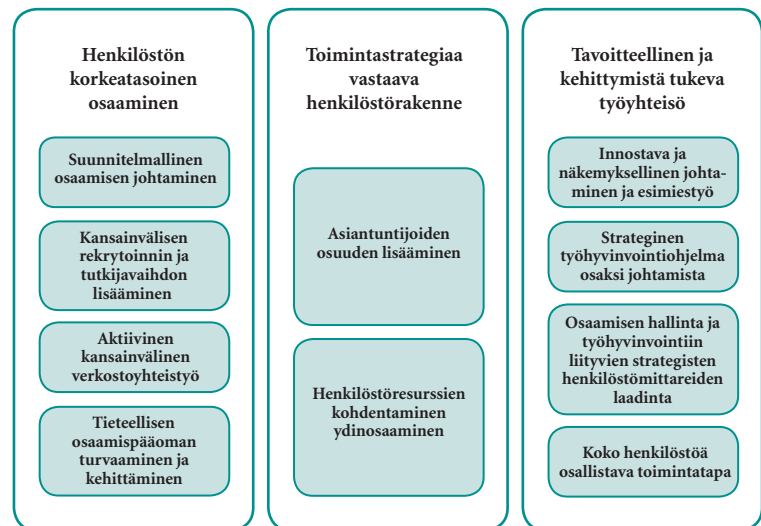
- henkilöstön korkeatasoinen osaaminen
- toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne
- tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö.

Tilanne yleisillä työmarkkinoilla on muuttumassa ja tämä heijastuu merkittävästi myös GTK:n henkilöstösuunnitteluun. GTK:n henkilöstön eläkepoistuma kasvaa nopeasti

Kuvio 1. GTK:n strateginen tiekartta



Kuvio 2. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet



2010-luvulla, ja laitoksen on henkilöstöpolitiikallaan turvattava asemansa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

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

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

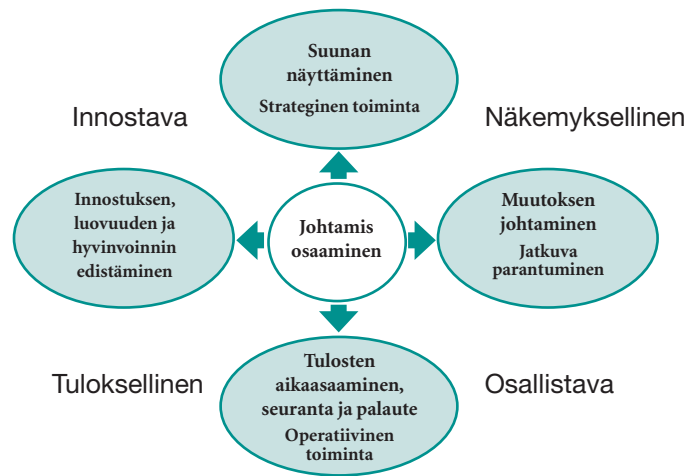
Strategian toteuttaminen edellyttää näkemyksellistä ja innostavaa johtamista. Innostuminen syntyy kaikkia osallistavalla toimintatavalla, yhteisöllisiä toimintatapoja noudattamalla. Henkilöstövoimavarojen johtaminen strategisten linjausten mukaisesti takaa GTK:n toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen ja tavoitellun strategisen muutoksen. GTK:ssa on tunnistettu hyvän johtamisen keskeiset alueet. 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.

Johtamisosaaminen on siksi nostettu strategiseksi henkilöstötavoitteeksi ja osaksi strategisen osaamisen kehittämistä. Johtamisen merkitys uudistuksille myönteiseen toimintatapaan ja siten GTK:n onnistumiselle on avainasemassa.

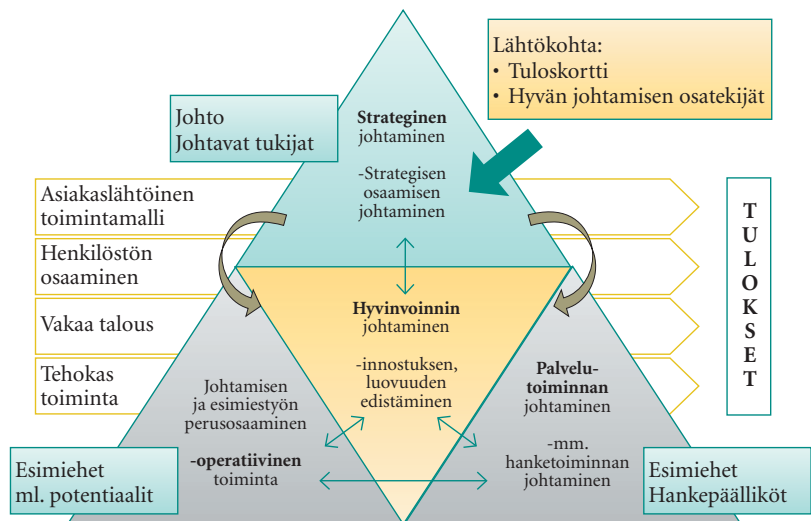
Johtamisosaamisen kehittämisen painopisteitä ovat:

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

Kuvio 3. Näkemyksellinen ja innostava johtajuus tuottaa tasapainoisen onnistumisen



Kuvio 4. Johtajuusalueiden rakenne ja organisaation tuloksellisuus



Henkilöstöresurssit



Konsernipalvelut-yksikkö tarjoaa mm. henkilöstö-, talous- ja lakiasioihin liittyviä palveluita GTK:lle. Kuvassa palvelupäällikkö Kirsi Holmberg, suunnittelija Vasilisa Polichtchouk, hallintopäällikkö Pekka Laaksonen ja lakimiesharjoittelija Heikki Mustonen.

HENKILÖSTMÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET

Vuoden 2012 lopussa GTK:ssa työskenteli päätoimisesti 604 henkilöä (taulukko 1). Henkilöstömäärä vähentyi edellisestä vuodesta 11 henkilöllä ja 32 henkilöllä vuodesta 2010. 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 Länsi-Suomen ja Itä-Suomen yksiköissä. Suhteellisesti eni-

ten henkilöstö vähentyi konsernipalvelut-yksikössä. Tässä henkilöstökertomuksessa GTK:ta tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena ja muut yksikkökohtaiset tunnusluvut löytyvät pääosin liitetaulukoista 1–10.

Vuonna 2012 GTK:ssa tehtiin 608,9 henkilötyövuotta. Työpanos vähentyi edellisestä vuodesta 13,1 henkilötyövuodella ja 29,4 henkilötyövuodella vuodesta 2010. Yksiköittäin henkilötyövuodet lisääntyivät edellisvuodesta Länsi-Suomen yksikössä, Itä-Suomen yksikössä sekä johto- ja esikunta -yksikössä ja vähentyivät eniten konsernipalveluissa.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet yksiköittäin

	Päätoiminen henkilöstö			muutos 2011-2012		Henkilötyövuodet			muutos 2011-2012	
	2010 ¹⁾	2011 ¹⁾	2012 ¹⁾	lkm	%	2010	2011	2012	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	222	206	202	-4	-1,9	215,8	207,4	200,8	-6,6	-3,18
Länsi-Suomen yksikkö	32	31	35	4	12,9	32,3	33,5	35	1,5	4,48
Itä-Suomen yksikkö	138	140	140	0	0,0	137,7	136,4	140,4	4	2,93
Pohjois-Suomen yksikkö	73	69	67	-2	-2,9	76,9	75,3	69,5	-5,8	-7,70
Konsernipalvelut	156	152	144	-8	-5,3	159,8	152,8	146,1	-6,7	-4,38
Johto ja esikunta	15	17	16	-1	-5,9	15,8	16,6	17,1	0,5	3,01
Yhteensä	636	615	604	-11	-1,8	638,3	622,0	608,9	-13,1	-2,11

Lähde: Tahti

1) Päätoimiset palkalliset palvelussuhteet joulukuun lopussa

NAISET JA MIEHET

Vuonna 2012 henkilöstöstä 30 prosenttia oli naisia ja 70 prosenttia 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 51,6 vuotta (taulukko 3). Suurimpana ryhmänä olivat 55–64-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli poikkeuksellisen korkea, 46,5 prosenttia. Henkilöstön ikääntymisestä ja usein siihen 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 jo ohittanut työuransa keskipisteen. Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä laski 0,2 vuodella. Ikäluokittain

henkilöstö vähentyi eniten 45–54- ja 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä ja lisääntyi kolmessa nuorimmassa sekä vanhimmassa ikäryhmässä. Kuitenkin vanhemmat ikäryhmät korostuivat edelleen ikäjakaumassa (kuvio 5). Henkilöstön ikääntymistä ja ikäjakaumasta johtuvaa runsasta eläköitymistä käsitellään Henkilöstön vaihtuvuus -luvussa. Ikärakennetta ja sen kehitystä selittävät sekä valtion säästöohjelmat 1990- ja 2000-luvuilla että lisäksi GTK:n henkilöstön vähäinen lähtövaihtuvuus, joiden vuoksi uutta henkilöstöä ei ole voitu rekrytoida tarpeeksi.

Miehet (keski-ikä 52,4 vuotta) olivat keskimäärin vanhempia kuin naiset (49,6 vuotta). Ikäluokittain miehet ja naiset olivat tyypillisimmin 55–64-vuotiaita, mutta miehet (77 %) olivat ohittaneet työuransa keskipisteen useammin kuin naiset (68 %). GTK:n strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen kannalta keskeinen ryhmä, geotutkijat¹ (keski-ikä 48,7 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 46,4 vuotta) tai valtion virastojen ja laitosten (keski-ikä 45,9 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

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Nainen	196	30,8	188	30,6	184	30,5	-4	-2,1
Mies	440	69,2	427	69,4	420	69,5	-7	-1,6
Yhteensä	636	100,0	615	100,0	604	100,0	-11	-1,8

Lähde: Tahti

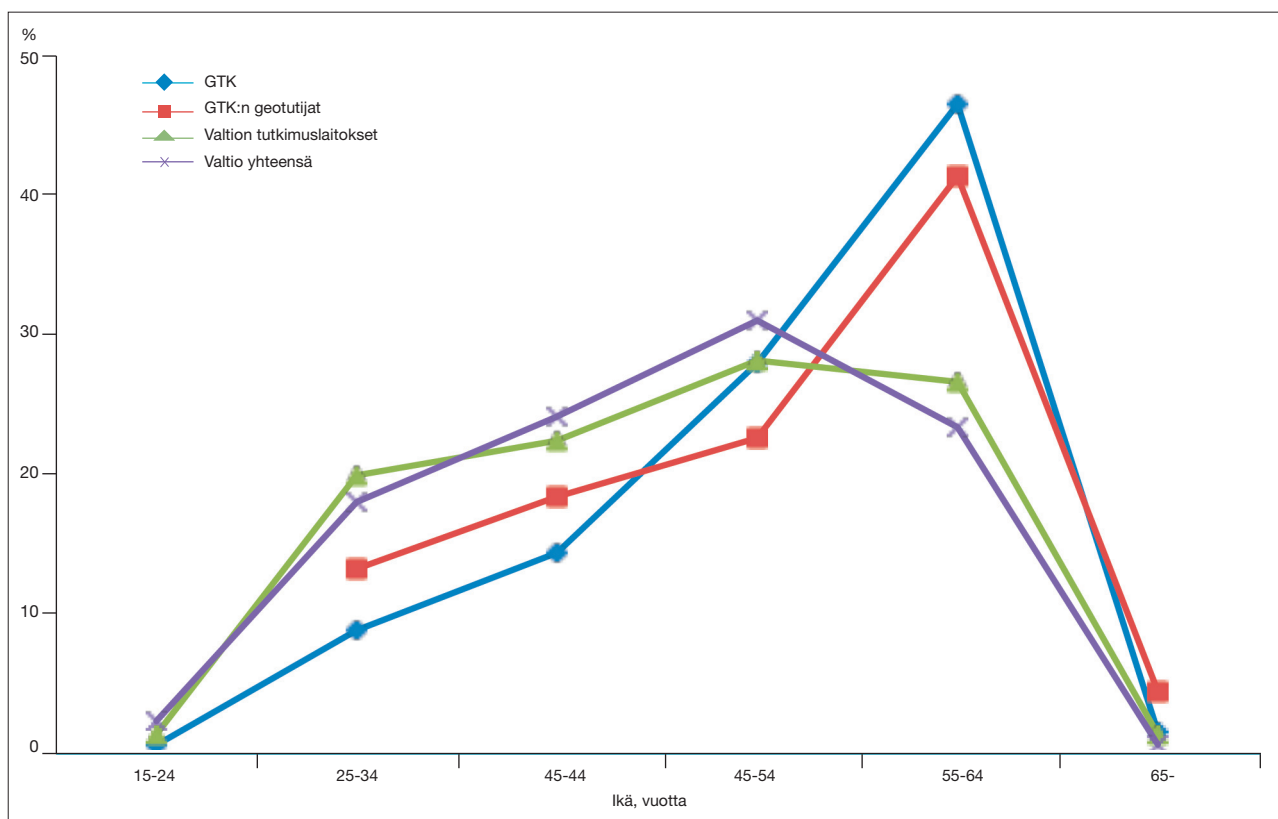
¹Henkilöt, joilla on ylempi korkeakoulututkinto geologiassa tai diplomi-insinöörin tutkinto, jonka pääaine on geofysiikka.

Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä ja jakauma ikäluokittain

Keski-ikä Ikäluokka	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	2	0,3	4	0,7	5	0,8	1	25,0
25-34	52	8,2	54	8,8	59	9,8	5	9,3
35-44	90	14,2	89	14,5	93	15,4	4	4,5
45-54	187	29,4	172	28,0	149	24,7	-23	-13,4
55-64	290	45,6	286	46,5	281	46,5	-5	-1,7
65-	15	2,4	10	1,6	17	2,8	7	70,0
Yhteensä	636	100,0	615	100,0	604	100,0	-11	-1,8

Lähde: Tahti

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



Lähde: Tahti, Geotutkijat Personec F

PALVELUSSUHTEN KESTO JA TYÖAIKA

Vuonna 2012 henkilöstö työskenteli pääosin vakinaisissa (92,2 %) ja kokoaikaisissa (95,2 %) palvelussuhteissa (taulukko 4). Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten määrä ja osuus laskivat hieman ja osa-aikatyön tekeminen vähentyi.

Määrä- ja osa-aikaiset palvelussuhteet olivat hieman

yleisempiä naisilla kuin miehillä. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten naisten osuus laski ja osa-aikaisten naisten määrä pysyi ennallaan.

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

PALVELUSSUHTEN LAJI

Henkilöstöstä 87 prosenttia oli työsopimussuhteisia ja 13 prosenttia virkasuhteisia (taulukko 5). Edelliseen vuoteen verrattuna työsopimussuhteisten osuus laski ja virkasuhteisten osuus nousi yhdellä.

Työsopimussuhteet olivat yleisempiä miehillä (91,0 %) kuin naisilla (78,8 %) ja virkasuhteet yleisempiä naisilla (21,2 %) kuin miehillä (9,1 %). 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 palvelussuhteen keston ja työajan mukaan

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vakinainen	591	92,9	564	91,7	557	92,2	-7	-1,2
Määräaikainen	45	7,1	51	8,3	47	7,8	-4	-7,8
työn luonne	24		36		34		-2	-5,6
työllisyyden hoitovaroin palkattu	12		5		0		-5	-100,0
sijaisuus	7		10		13		3	30,0
avoinna olevan toimen hoidon järjestäminen	1		0		0		0	0,0
harjoittelu	1		0		0		0	0,0
Kokoaikainen	594	93,4	580	94,3	575	95,2	-5	-0,9
Osa-aikainen	42	6,6	35	5,7	29	4,8	-6	-17,1
Yhteensä	636	100,0	615	100,0	604	100,0	-11	-1,8

Lähde: Tahti

Taulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhde	83	13,1	76	12,4	77	12,7	1	1,3
Työsopimussuhde	553	86,9	539	87,6	527	87,3	-12	-2,2
Yhteensä	636	100,0	615	100,0	604	100,0	-11	-1,8

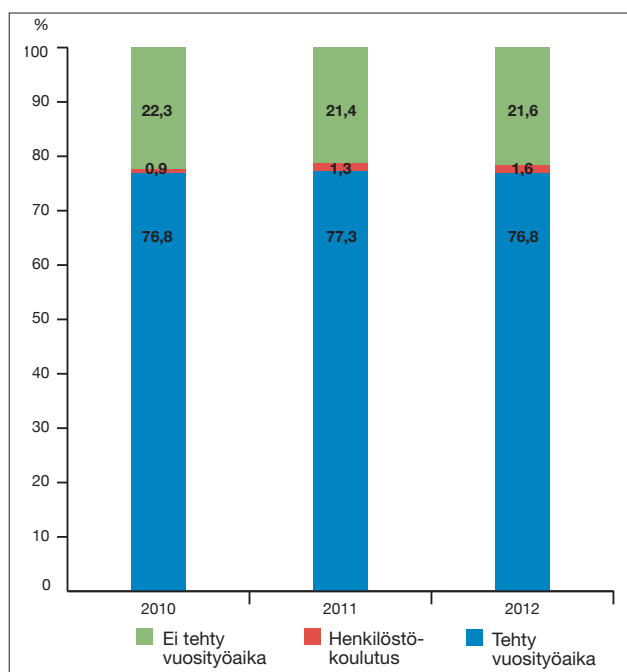
Lähde: Tahti

Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuonna 2012 GTK:ssa säännöllisestä työajasta 77 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 23 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen² (kuvio 6). Edelliseen vuoteen verrattuna tehdyn työajan osuus pysyi samana.

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta oli hieman suurempi miehillä (77,2 %) kuin naisilla (75,9 %). Eroa selittää erityisesti se, että naiset (4,4 %) käyttivät enemmän työaikaa sairauspoissaoloihin kuin miehet (3,4 %).

Kuvio 6. Työajan käyttö



Lähde: Tahti

Taulukko 6. Työvoimakustannukset 2010–2012

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	euroa	%	euroa	%	euroa	%	euroa	%
Palkkasumma	26 323 817	81,2	26 480 299	80,9	26 942 157	80,6	461 857	1,7
Tehdyn työajan palkat	19 845 866	61,2	19 938 050	60,9	20 053 648	60,0	115 598	0,6
Välilliset työvoimakustannukset	12 563 941	38,8	12 807 154	39,1	13 389 173	40,0	582 019	4,5
välilliset palkat	6 477 951	20,0	6 542 250	20,0	6 888 509	20,6	346 259	5,3
sosiaaliturvakustannukset	5 276 828	16,3	5 240 932	16,0	5 307 245	15,9	66 314	1,3
muut välilliset kustannukset	809 162	2,5	1 023 973	3,1	1 193 419	3,6	169 446	16,5
Yhteensä	32 409 806	100,0	32 745 204	100,0	33 442 821	100,0	697 617	2,1

Lähde: Tahti

²Työajan 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 työmarkkinailaitoksen julkaisuja 3/2001)

Henkilöstön vaihtuvuus



Jan Väättäinen, GTK

Tutkimusassistentti Tuomo Turunen ja tutkija Aimo Kuivamäki tekevät taajamageologista kartoitusta.

LUONNOLLINEN POISTUMA

GTK:ssa henkilöstöressurssien 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.

Vuonna 2012 viisi vakituisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja 22 henkilöä jäi eläkkeelle (taulukko 7). Luonnollinen poistuma, joka muodostui pääosin eläköitymisestä, oli 4,3 prosenttia ja se väheni jonkin verran edellisestä vuodesta. Luonnollisen poistuman väheneminen johtuu pääosin siitä, että eläkkeelle siirtyneiden määrä väheni 33,3 prosenttia edellisvuodesta.

Taulukko 7. Henkilöstön luonnollinen poistuma

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toiselle työnantajalle	4	0,6	5	0,8	5	0,8	0	
Eläkkeelle	24	3,6	33	5,2	22	3,5	11	-33,3
vanhuuseläke	20	3,0	30	4,7	20	3,2	10	-33,3
työkyvyttömyyseläke	2	0,3	3	0,5	1	0,2	2	-66,7
muu eläke	2	0,3	0	0,0	1	0,2	-1	0,0
Muu syy	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Yhteensä	28	4,3	38	6,0	27	4,3	10	-28,9

Lähde: Personec F

REKRYTOINNIT

Vuonna 2012 GTK:ssa haettiin 35 henkilöä vakinaisiin tehtäviin (taulukko 8). Kansainvälisiä rekrytointeja oli kolme. Rekrytoinnit lisääntyivät selvästi edellisvuodesta, jolloin haettiin 27 henkilöä vakinaisiin tehtäviin. Kesäharjoittelijoita rekrytoitiin huomattavasti enemmän kuin edellisvuonna. Korkeakouluharjoittelijoiden määrä säilyi lähes ennallaan.

Vuonna 2012 lähes kaikki rekrytoinnit suuntautuivat geologian alan asiantuntijatehtäviin. Yksiköiden tulossopimuksiin kirjatut strategiset rekrytoinnit suuntautuivat lähinnä teollisuusmineraalien, perusmetallien ja jalometallien etsintään, rikastusteknisiin tutkimuksiin laboratorio- ja koetehdasmittakaavassa, GTK:n ydintoimintaa tukevien verkkopalveluiden ja tietojärjestelmien toteuttamiseen ja sähköisen tiedonjakelun kehittämiseen, geologisen paikkatiedon ja GTK:n muun tietovarannon käytettävyyden ja laadun kehittämiseen osana kansallisen geotietokeskuksen rakentamista. Tämän lisäksi resursseja suunnattiin GTK:n tiedonohjaussuunnitelman laatimiseen, ylläpitoon sekä tiedonohjauksen ja sitä toteuttavan verkoston toiminnan kehittämiseen ja koordinointiin, sekä konsernipalvelut-yksikön asiantuntijatehtäviin.

Yhtä avointa vakinaista paikkaa kohti saatiin keskimäärin 21 hakemusta. Kun avointen paikkojen määrä kasvoi, hakemusten määrä paikkaa kohti kasvoi hieman. Hakijoita oli vähemmän kuin keskimäärin valtion tutkimuslaitoksissa sekä kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). Hakijoista tohtoreita oli 95, lisenssiaatteja 26, ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita maistereita 427, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita kandidaatteja 87 sekä muun koulutuksen suorittaneita henkilöitä 85. Tehtäviin valituista kahdellakymmenellä henkilöllä oli ylempi korkeakoulututkinto.

Henkilöstön ulkoisissa rekrytoinneissa käytettiin monipuolisia rekrytointikanavia. Valtion henkilöstön hankinnan ja työnhaun järjestelmäpalvelua Heliä käytettiin pääsääntöisesti ulkoisissa rekrytoinneissa. Muita hakukanavia olivat Helsingin Sanomat, Lapin Kansa, Savon Sanomat, Aamuposti, Oikotie, Uratielehti, Monster, Aarresaari, GTK:n ulkoiset internetsivut, intranet ja työ- ja elinkeinotoimiston sivut (MOL). Kansainvälisissä hakuprosesseissa käytettiin Earthworks-, Eurogeosurvey-, Universitypositions-, Academicpositions- ja Mining Journal- sekä InfoMine-sivustoja.

Taulukko 8. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan, lkm

Rekrytointiprosessit	Avoimet tehtävät	tohtori	Tehtävää hakeneiden tutkinto				yhteensä	Hakemusta/tehtävä
			lisenssiaatti	ylempi korkeakoulututkinto	alempi korkeakoulututkinto	muu		
Vuosi								
2012	35	95	26	427	87	85	720	21
2011	27	49	18	273	67	104	511	19
2010	12	24	23	180	13	0	240	20

Lähde: Heli

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. Tässä esitetyt luvut kertovat rekrytointien ja osaamisen kehittämisen mittakaavasta. Rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen tarpeet täsmennetään yksikkökohtaisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Vuoden 2017 loppuun mennessä runsas viidennes vuonna 2012 GTK:ssa työskennelleestä henkilöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle (taulukko 9 A). Näistä ylempään kor-

keakouluasteen suorittaneiden osuus on 16 prosenttia ja tutkijakoulutusasteen suorittaneiden osuus 26 prosenttia (taulukko 9 B). Seuraavan kymmenen vuoden aikana poistuma vanhuuseläkkeelle on noin 50 prosenttia ja seuraavana kahdenkymmenen vuoden aikana runsaat 70 prosenttia.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläkepoistuma on nopeaa. Vuosina 2013–2023 vanhuuseläkepoistuma on noin 3–6 prosenttia vuoden 2012 henkilöstöstä. Sen jälkeen vanhuuseläkkeelle siirtyminen hidastuu 1–2 prosenttia vuotuiselle tasolle. Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus on GTK:ssa selvästi suurempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa keskimäärin.

Taulukko 9 A. Ennuste vuoden 2012 henkilöstön luonnollisesta poistumasta 2013–2033

Vuosi	2012 henkilöstöstä (N=604) jäljellä		vanhuuseläkkeelle	
	lkm	%	lkm	%
2013	571	94,5	33	5,5
2014	554	91,7	50	8,3
2015	535	88,6	69	11,4
2016	501	82,9	103	17,1
2017	466	77,2	138	22,8
2023	296	49,0	308	51,0
2033	167	27,6	437	72,4

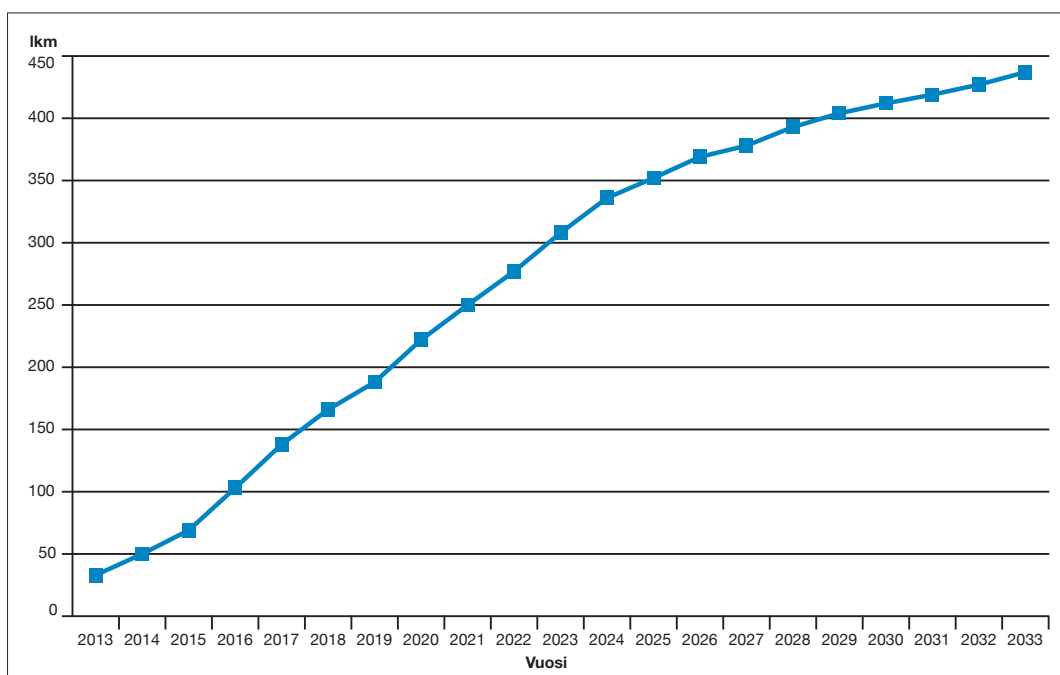
Lähde: Tahti

Taulukko 9 B. Ennuste vuoden 2012 henkilöstön eläköitymisestä 2013–2017 koulutusasteen mukaan

Vuosi	Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutusaste	
	lkm	%	lkm	%
2013	11	5,4	6	5,6
2014	13	6,4	11	10,3
2015	19	9,3	12	11,2
2016	26	12,7	18	16,8
2017	33	16,2	28	26,2

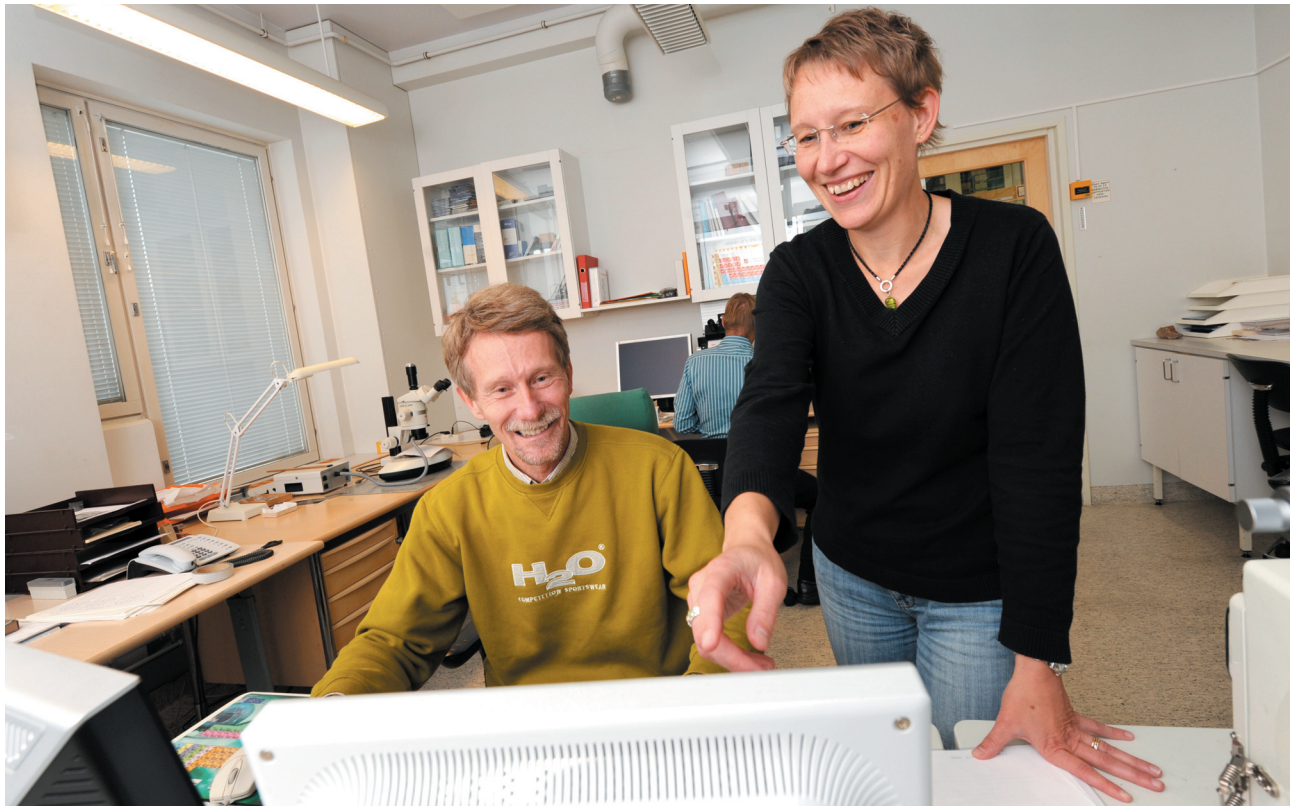
Lähde: Tahti

Kuvio 7. Ennuste vuoden 2012 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2013–2033



Lähde: Tahti

Osaaminen



Erikoistutkijat Bo Johanson ja Mia Tiljander GTK:n tutkimuslaboratorion pyyhkäisyelektronimikroskoopin ääressä tutkimassa mineraalien koostumuksia.

OSAAMISEN JOHTAMINEN

GTK:n henkilöstöstrategiassa kriittisiksi menestystekijöiksi on todettu osaamistason nostaminen ja asiantuntijuus. GTK keskittyy perustehtäväänsä ja sen edellyttämään ydinosaamiseen sekä valittujen alojen huipputaiteiden säilyttämiseen ja vahvistamiseen. Tämä edellyttää henkilöresurssien vahvaa suuntaamista ja jatkuvaa panostusta henkilöstön korkeatasoisen osaamisen hallintaan ja turvaamiseen. Asiakaslähtöisen toimintatavan ja kansainvälisyyden lisäämisen vaatimukseen vastataan palvelu- ja

projektiosaamista vahvistamalla, kansainvälisin rekrytoinnein ja tutkijavaihtoa lisäämällä sekä kannustamalla henkilöstöä aktiivisuuteen kansainvälisissä työryhmissä.

Suunnitelmallista osaamisen kehittämistä tukemaan on laadittu henkilöstöstrategiaa täydentävä strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitetävän kehittämisohjelman avulla. Useita kehittämisohjelman toimenpiteitä käynnistettiin vuoden 2012 aikana.

TEHTÄVÄRAKENNE

GTK:n henkilöstöstä 52 prosenttia oli asiantuntijoita ja 43 prosenttia teki suorittavaa työtä. Johdon osuus oli 1,8 prosenttia ja muiden esimiesasemassa olevien osuus 2,7 prosenttia. Asiantuntijoiden osuus on noussut lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, mikä vastaa GTK:n henkilöstöstrategi-
sian tavoitteita. GTK:ssa suorittavaa työtä tekevien osuus oli

korkeampi ja asiantuntijatyötä tekevien matalampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

Eniten määrällistä vähenemää tapahtui kenttähenkilöstöstä ja tutkimusta avustavasta henkilöstöstä. Myös toimistotehtäviä tekevien henkilöiden määrä väheni (taulukko 10).

Taulukko 10. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

	2010				2011				2012				muutos 2011-2012	
	naiset	miehet	yhteensä	%	naiset	miehet	yhteensä	%	naiset	miehet	yhteensä	%	lkm	%
Asiantuntijat	25	31	56	8,8	26	39	65	10,6	26	44	70	11,6	5	7,7
Esimiehet (vastuualue- ja toimialapäälliköt)	3	19	22	3,5	3	19	22	3,6	3	19	22	3,6	0	0,0
Johto (ylin johto, yksiköiden johtajat)	2	10	12	1,9	1	10	11 ⁽¹⁾	1,8	1	11 ⁽¹⁾	12	2,0	0	0,0
Kenttähenkilöstö	0	67	67	10,5	0	63	63	10,2	0	59	59	9,8	-4	-6,3
Laboratoriotehtävät	5	6	11	1,7	5	6	11	1,8	4	5	9	1,5	-2	-18,2
Tekniset tehtävät	1	27	28	4,4	1	29	30	4,9	1	28	29	4,8	-1	-3,3
Tietotekniikkatehtävät	11	11	22	3,5	8	8	16	2,6	7	7	14	2,3	-2	-12,5
Toimistotehtävät	43	2	45	7,1	42	1	43	7,0	39	1	40	6,6	-3	-7,0
Tutkijat	63	188	251	39,5	63	179	242	39,3	68	173	241	39,9	-1	-0,4
Tutkimusta avustava henkilöstö	43	79	122	19,2	39	73	112	18,2	34	74	108	17,9	-4	-3,6
Yhteensä	196	440	636	100,0	188	427	615	100,0	183	410	604	100,0	-21	-3,4

Lähde: Personec F (Eroaa Tahtin luvuista henkilöstöryhmien määrittelyjen osalta)

1) Joulukuussa 2012 yhtä aluejohtajan tehtävää hoiti esimiestehtävissä oleva henkilö. Johtoon kuuluvia tehtäviä oli 12 vuonna 2012.

KOULUTUS

KOULUTUSASTE

Henkilöstöstä 52 prosenttia oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon ja 18 prosenttia tutkijakoulutuksen (lisenssia- tai tohtorintutkinnon) (taulukko 11). Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa kuvaavan koulutustasoindeksin arvo oli 5,6, mikä on korkeampi kuin edellisellä vuonna. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten osuus oli suhteellisesti suurempi kuin miehillä (naiset 35,3 %, miehet 33,1 %), missä on tapahtunut selkeä käänne verrattuna edelliseen vuoteen (vuonna 2011 naiset 31,9 %, miehet 34,0 %). Miehet olivat suorittaneet tutkijakoulutuksen useammin kuin naiset (naiset 10,3 %, miehet 21,0 %). Toisaalta myös perusasteen tutkinto oli yleisempi miehillä (6,9 %) kuin naisilla (6,0 %). Yleisesti ottaen perusasteen koulutuksen omaavien osuus on selkeästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

GTK:n tehtävä rakenne heijastuu henkilöstön koulutustasoon. GTK:n henkilöstö koostuu tutkijoista, suorittavaa työtä tekevistä kenttähenkilöistä, laboratoriohenkilöstöstä sekä hallinto- ja it-henkilöstöstä. 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 48,8 prosenttia. Heistä 36,9 prosenttia oli suorittanut tutkijakoulutuksen (taulukko 12). Lisäksi 24 henkilöä valmisteli väitöskirjaa. Geotutkijoista 73 prosenttia oli miehiä ja 28 prosenttia naisia. GTK:ssa oli 27 dosenttia vuonna 2012.

Henkilön jatko-opintojen, akateemisten (engl.) julkaisujen, tehtävän vaativuuden ja siinä suoriutumisen perusteella laskettiin myös osaamisen indeksiluku, jonka avulla arvioidaan akateemisen ja muun geotieteellisen osaamisen tasoa ja yleisyyttä GTK:ssa. Näin arvioiden 'huippuosaamisen' osuus tutkijoiden parissa oli 10,5 prosenttia loppuvuodesta 2012.

Taulukko 12. Geotutkijat

	2011		2012	
	lkm	%	lkm	%
Koulutus				
-tutkijakoulutus	105	36,0	109	36,9
-maisterintutkinto	187	64,0	186	63,1
Sukupuoli				
-nainen	71	24,3	81	27,5
-mies	221	75,7	214	72,5
Yhteensä	292	100,0¹⁾	295	100,0²⁾

Lähde: Personec F

1) Geotutkijoiden osuus 47,8 % henkilöstöstä

2) Geotutkijoiden osuus 48,8 % henkilöstöstä

Taulukko 11. Henkilöstö koulutusasteen mukaan ja koulutustasoindeksi

	2010		2011		2012		muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutustasoindeksi	5,4		5,4		5,6		0,2	3,7
Koulutusaste								
Perusaste	52	8,2	50	8,1	40	6,6	-10	-20,0
Keskiaste	160	25,2	149	24,2	143	23,7	-6	-4,0
Alin korkea-aste	49	7,7	52	8,5	49	8,1	-3	-5,8
Alempi korkeakouluaste	43	6,8	39	6,3	43	7,1	4	10,3
Ylempi korkeakouluaste	201	31,6	205	33,3	204	33,8	-1	-0,5
Tutkijakoulutus	107	16,8	97	15,8	107	17,7	10	10,3
Tunteamaton	24	3,8	23	3,7	18	3,0	-5	-21,7
Yhteensä	636	100,0	615	100,0	604	100,0	-11	-1,8

Lähde: Tahti



Jokioisten Kedonojankulman porfyryri-kupariesiintymän kattopuolen muuttumisvyöhykkeen arviointia maastossa. Kuvassa geologiharjoittelija Jarkko Klami, geologi Niilo Kärkkäinen, erikoistutkija Pekka Sipilä, geologi Timo Ahtola, geologi Janne Kuusela, geologi Markku Tiainen ja geologiharjoittelija Juho Haverrinen sekä takana tutkimusassistentti Juha Vuohelainen.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

GTK:ssa pidetään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut, joissa osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä. Vuoden 2012 tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeessa painotettiin yhä enemmän osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä eläkeikää lähestyvien henkilöiden kanssa tehdään suunnitelma osaamisen siirtämisestä.

Vuonna 2012 toteutetussa VMBaro-henkilöstökyselyssä on kysymyksiä, jotka käsittelevät osaamisen johtamista ja kehittämistä. Näiden kysymysten pohjalta tuotetaan osaamisen johtamisindeksi, joka oli GTK:ssa hieman korkeampi (3,59) verrattuna muihin valtion tutkimuslaitoksiin (3,48) sekä valtion virastoihin (3,46). Vuoden aikana GTK:ssa toteutettiin lisäksi kartoitus julkishallinnon tietotyön haasteista otokselle esimiehiä ja asiantuntijoita.

GTK:n henkilöstöstrategiaa täydentämään on laadit-

tu 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 mukaisiin valmennuksiin ja koulutustilaisuuksiin osallistui vuonna 2012 yhteensä 511 henkilöä³, mikä on 85 prosenttia koko GTK:n henkilöstöstä.

Vuonna 2012 strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa toteutettiin seuraavat johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät valmennukset: coaching-ryhmät toimialapäälliköille, esimiespäivät linjaorganisaation esimiehille ja tiiminvetäjille, Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET) sekä pääjohtajan johtoryhmän valmennus-

³Luku 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 Huippuosaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa järjestettyjä koulutustilaisuuksia.

päivät. Esimiehille järjestettiin lisäksi koulutusta palkkausjärjestelmän soveltamisessa. Vuonna 2011 käynnistynyt syväjohtamisvalmennus uusille toimialapäälliköille päättyi keväällä 2012. Vuoden aikana käynnistettiin uuden, GTK:n esimiehille räätälöidyn esimiesvalmennuksen suunnittelu tavoitteena käynnistää ohjelma vuonna 2013.

Coaching-ryhmiä, joiden teemana oli johtamisosaamisen kehittäminen, järjestettiin kaksi kappaletta ja niihin osallistui yhteensä 11 toimialapäällikköä. Esimiespäiville osallistui yhteensä 32 linjaorganisaation esimiestä sekä johdon ja esikunnan edustajaa ja 29 tiimien vetäjää. Johtamisen erikoisammattitutkintoa suoritti kolme esimiestä ja pääjohtajan johtoryhmä osallistui johtoryhmän valmennuspäiviin. Syväjohtamisvalmennuksen suoritti loppuun kuusi henkilöä. Palkkausjärjestelmäkoulutukseen osallistui yhteensä 52 linjaorganisaation esimiestä ja johdon edustajaa sekä tiimien vetäjää.

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 2012 järjestettiin neljä koulutusohjelmaa, joihin osallistui tutkijoita ja asiantuntijoita kaikista alueyksiköistä: malmigeologia ja malminetsintä, geologia yhdyskuntarakentamisessa, 3D-mallinnuskoulutus ja kallioperägeologia. Lisäksi osana GTK-akatemian järjestettiin geotietojärjestelmien käyttöönottokoulutusta. Edellä mainittuihin koulutuksiin osallistui yhteensä 154 henkilöä.

Huippuosaamisen kehittämisohjelmaa on toteutettu GTK:ssa vuodesta 2008. Ohjelman puitteissa on jaossa vuosittain erillismääräraha, jota tutkijat voivat hakea määritellyille huippuosaamisalueille suuntautuvaan osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2012 Huippuosaamisen kehittämisohjelman puitteissa 13 GTK:n tutkijaa ja asiantuntijaa tekivät tutkijavierailuja ja opintomatkoja sekä tutkimuslaitoksiin että yliopistoihin ulkomailla. Yhdeksän kansainvälistä asiantuntijaa vieraili GTK:ssa. Mineraalipotentiaali-tutkimusohjelmassa kahdelle nuorelle tutkijalle on laadittu henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunni-

telmat edistämään huippuosaamisen rakentumista alalla, jolla eläköityminen on lähivuosien aikana suurta. GTK-scholarship-jatkokoulutusohjelman puitteissa palkattiin vuonna 2012 yksi malmigeologian post-doc-tutkija.

Hankepäälliköille ja hankkeissa työskenteleville henkilöille suunnattua hanketoiminnan valmennusta on järjestetty GTK:ssa vuodesta 2011. Valmennusta on suunniteltu ja toteutettu omin asiantuntijavoimin. Vuoden 2012 aikana toteutettiin seitsemän koulutusmoduulia. Näihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 260 henkilöä eri alueyksiköistä. Valmennus jatkuu vuonna 2013. Ulkoasiainministeriön järjestämään valmennukseen kehitysyhteistyötehtäviin lähteville osallistui GTK:sta kolme ulkoasiainministeriön rahoittamissa hankkeissa työskentelevää henkilöä.

GTK:ssa käynnistettiin vuonna 2012 mentoroinnin pilottiohjelman suunnittelu itse ohjelman käynnistyessä vuoden 2013 alussa. Pilottiohjelman tavoitteena on kokeilla mentorointia osaamisen kehittämisen välineenä sekä kehittää kansainvälistä hanketoimintaa jakamalla kokeneiden hankepäälliköiden ja asiantuntijoiden osaamista nuorille asiantuntijoille.

Vuoden 2012 aikana järjestettiin eri alueyksiköissä lisäksi kielikoulutusta englannin ja venäjän kielissä, ensiapukoulutusta sekä työturvallisuuskorttikoulutusta. Kielikoulutuksiin osallistui yhteensä 62 henkilöä, ensiapukoulutuksiin 38 henkilöä ja työturvallisuuskorttikoulutuksiin 87 henkilöä.

KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Koulutuspäivien määrä GTK:ssa vuonna 2012 oli 6,4 päivää henkilötyövuotta kohti⁴ (taulukko 13). Koulutuspäivien määrä kasvoi 18,5 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna ja vuoteen 2010 verrattuna 83 prosenttia. Henkilöstökoulutuspäivien⁵ määrä oli 4,0 päivää henkilötyövuotta kohti, joka on 21 prosenttia enemmän kuin vuonna 2011 ja vuoteen 2010 verrattuna 82 prosenttia. GTK:n pätevyysinvestoinnit olivat 2 706 euroa henkilötyövuotta kohti⁶. Investoinnit nousivat edelliseen vuoteen verrattuna (2011: 2 100 euroa/htv).

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

⁵Lähde: 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.

⁶Lähde: 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.



Erikoisasiantuntija Tapio Lehto ja geologi Paavo Härmä GTK:sta sekä Edward Marimira Ugandan geologian tutkimuskeskuksesta (DGSM) kartoittavat rakennuskivikohteita Pohjois-Ugandassa.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen painottaminen henkilöstöstrategisena tavoitteena ja panostaminen osaamisen kehittämiseen muun muassa strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman myötä näkyy sekä koulutuspäivien määrän että pätevyysinvestointien kasvussa.

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 sidosryhmätyössä ja projektiviennissä. Kansainvälisissä projekteissa vahvistetaan erityisesti kokemuksen ja osaamisen siirtoa nuorille asiantuntijoille.

Vuonna 2012 kansainvälisestä korkeatasoisesta osaamista kehittävästä toiminnasta kertyi yhteensä 20,6 henkilötyövuotta ja sen osuus koko laitoksen henkilötyövuosista oli 3,4 prosenttia (taulukko 14).

TYTYVÄISYYS KEHITTÄMISEN TUKEEN

Vuonna 2012 tehdyn VMBaro-henkilöstökyselyn tulosten mukaan GTK:n henkilöstö oli tyytyväisempi kehittämisen tukeen kuin valtion tutkimuslaitokset ja valtion hallinto keskimäärin. Erityisesti työpaikkakoulutusmahdollisuudet ja muut osaamisen kehittämistoimenpiteet sekä tavoite- ja kehityskeskustelujen toimivuus oli arvioitu selvästi paremmiksi. Osaamisen johtamisindeksin osalta GTK:n tulos on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla ja ylittää sekä valtion tutkimuslaitosten että valtion yleisen tason (3,59).

Taulukko 13. Koulutuspäivät ja -investoinnit

	2010	2011	2012	muutos 2011-2012	
				lkm	%
Henkilöstökoulutus, päivää/htv	2,2	3,3	4,0	0,7	21,2
Koulutus, päivää/htv	3,5	5,4	6,4	1,0	18,5
Pätevyysinvestoinnit, euroa/htv	1 310	2 100	2 706	606	28,9

Lähde: Fakta

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

	2010		2011		2012		muutos	
	htv	%	htv	%	htv	%	lkm	%
Ulkomaalainen henkilöstö	12,9	2,0	14,5	2,3	9,5	1,6	-5,0	-34,3
Kansainväliset hankkeet ¹⁾	11,7	1,8	11,3	1,8	11,1	1,8	-0,2	-1,7
Yhteensä	24,6	3,8	25,7	4,1	20,6	3,4	-5,1	-20,0

Lähde: Personec F

1) Kansainväliset verkostohankkeet pois lukien maksulliset hankkeet, Fakta

Työhyvinvointi

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

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

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 2012 järjestämällä tuleville ja nykyisille esimiehille koulutustapahtumia sekä yhteiset esimiespäivät.

Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan työterveyshuollon 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 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 ja henkilöstökyselyiden avulla.

Suunnitelmakaudella jatkettiin osallistavan työterveyshuollon käytäntöjen ja yhteistyön kehittämistä esimiehille. Vuonna 2012 työterveyshuollon toiminnan tavoitteina oli hyvä psyykkisen, fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin tukeminen. Työssä jaksamista kehitettiin Työoptimi-terveyskyselyllä, joka järjestettiin purkutilaisuuksineen maksullisissa ja yhteisrahoitteisissa hankkeissa työskenteleville henkilöille. Henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan työvirepäiville sekä työterveystarkastuksiin. Ikääntyville työntekijöille mahdollistettiin vuosittaiset ikäkausitar- kastukset 62:sta ikävuodesta alkaen henkilökohtaiseen eläkeikään saakka.

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

Kelan hyväksymien työterveyshuollon kustannusten palautusten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2012 noin 49 000 euroa (17 %) suuremmat verrattuna edelliseen vuoteen (taulukko 15). Kustannuksia nostivat ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuuden kasvattaminen mm. ulkomaanprojekteissa työskentelevien Työ-optimikyselyn johdosta. Työterveyshuollon nettokustannukset olivat 564 euroa henkilötyövuotta kohden, mikä on 90 euroa (19 %) enemmän kuin edellisena vuonna.

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannukset, euroa

	2010		2011		2012	
	euroa	%	euroa	%	euroa	%
Työterveyspalvelut						
ennaltaehkäisevät palvelut (I)	123 000	24,4	103 000	24,1	141 000	29,4
sairaanhoito (II)	356 000	70,6	305 000	71,4	312 000	65,1
muut palvelut	25 000	5,0	19 000	4,4	26 000	5,4
Yhteensä, brutto	504 000	100,0	427 000	100,0	479 000	100,0
Kelan palautukset	-138 000		-132 000		-135 000	
Yhteensä, netto	366 000		295 000		344 000	
Nettokustannukset, euroa/htv	574		474		564	

Lähde: Fakta



GTK:n henkilöstökerhot kokoontuvat vuosittain yhteiseen urheilutapahtumaan ottamaan mittaa toisistaan.

Työterveyshuollon kustannuksista 29 prosenttia oli ennaltaehkäisevien palveluiden ja 65 prosenttia sairaudenhoidon kustannuksia, kun edellisenä vuonna vastaava suhdeluku oli 24 prosenttia ja 71 prosenttia. Työterveyspalveluiden tavoitteissa painopiste on ennaltaehkäisevissä palveluissa, minkä pitäisi laskea sairaudenhoidon kustannusosuutta tulevaisuudessa.

GTK käytti työterveyshuoltoon enemmän varoja kuin valtion tutkimuslaitokset tai valtion virastot keskimäärin. Kun ennaltaehkäisevien palveluiden ja sairaudenhoidon kustannuksiin lisätään varhaiskuntoutuksen kustannukset, työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat GTK:ssa 568 euroa, valtion tutkimuslaitoksissa 410 euroa ja kaikissa valtion virastoissa 443 euroa vuonna 2012 (Tahti).

TYÖKUNNON EDISTÄMINEN

Ikäkausi- ja määräaikaistarkastuksia tehtiin 243 henkilölle vuonna 2012 (183 henkilöä vuonna 2011). Näiden tarkastusten perusteella henkilöstön terveyteen ja työkuuntoon liittyvät riskit olivat vähentyneet ja henkilöstön työkuunto parantunut edellisvuodesta.

GTK:n alueyksiköissä järjestettiin syksyllä työvirepäivät yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi toteutettiin kenttähenkilöstön Tyky-päivät Vuokatissa, joiden yhteydessä annettiin myös näytteenotto- ja mittauskoulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Vuonna 2012 GTK tuki koko henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä fyysistä ja henkistä työkuuntoa jakamalla Tyky-seteleitä.

Taulukko 16. Sairauspoissolot

	2010	2011	2012	muutos 2011-2012	
				lkm	%
Sairaustapaukset, lkm	1 040	926	1 019	93	10,0
Sairauspäivät, lkm	5 283	5 204	5 543	339	6,5
pv/tapaus	5,1	5,6	5,4	-0,2	-3,6
pv/htv	8,3	8,4	9,1	0,7	8,3
Lyhyet sairaustapaukset (1-3 pv), lkm	768	648	732	84	13,0
Lyhyet sairaustapaukset, %	73,8	70,0	71,8	1,8	2,6
Lyhyet sairaustapaukset/htv	1,2	1,0	1,2	0,2	20,0
Terveysprosentti	42,6	44,6	41,7	-2,9	-6,5

Lähde: Tahti

Vuonna 2012 työnantaja edisti henkilöstön työkuntoa järjestämällä virkistystoimintaa ja tukemalla työpaikkaruokailua 109 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti⁷. Investoinnit kasvoivat edellisvuodesta 32 prosentilla. GTK tuki työkuntoa virkistystoiminnan ja työpaikkaruokailun kautta lähes saman tasoisesti kuin valtion virastot keskimäärin (111 euroa/htv).

SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT

Vuonna 2012 henkilöstöstä 75 prosenttia kävi Terveystalossa vastaanotolla. Käyntejä oli yhteensä hieman päälle 2 100. Edelliseen vuoteen verrattuna käyntimäärät hieman kasvoivat.

Vuonna 2012 GTK:n henkilöstö oli runsaat 5 500 työpäivää sairauslomalla (taulukko 16). Tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä kertyi 9,1 työpäivää. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,4 työpäivää. Useimmin sairauden vuoksi oltiin yksi päivä poissa työstä ja lyhyitä,

1–3 työpäivän sairauspoissaoloja oli 72 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista (taulukko 17). Henkilöstöstä vajaa 42 prosenttia ei ollut vuoden aikana kertaakaan poissa työpaikalta sairauden vuoksi.

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspäivien määrä kasvoi 6,5 prosenttia. Myös lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät 13 prosenttia ja sairauspoissaolon keskimääräinen kesto lyheni. Sairaustapaukset nousivat kymmenellä prosentilla ja lyhyet sairaustapaukset nousivat vajaalla kahdella prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna.

GTK:ssa oli keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (9,3 päivää/htv), mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (6,7 päivää/htv) (liitetaulukko 12).

Vuonna 2012 sattui 9 työtataturmaa mikä on 17 vähemmän kuin vuonna 2011. Työtataturmista kertyi 103 poissaolopäivää (taulukko 18). Poissaoloista noin puolet oli kestoltaan 11–45 työpäivää. Keskimäärin yksi poissaolo kesti 11,4 työpäivää.

Taulukko 17. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan luokiteltuna

Sairauspoissaolon kesto, päivää	2010		Sairaustapauksia				muutos 2011-2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	346	33,3	283	30,6	326	32,0	43	15,2
2	228	21,9	220	23,8	240	23,6	20	9,1
3	194	18,7	145	15,7	166	16,3	21	14,5
4-10	193	18,6	193	20,8	202	19,8	9	4,7
11-45	62	6,0	72	7,8	67	6,6	-5	-6,9
46-65	10	1,0	2	0,2	8	0,8	6	300,0
66-130	4	0,4	8	0,9	5	0,5	-3	-37,5
yli 130	3	0,3	3	0,3	5	0,5	2	66,7
Yhteensä	1 040	100,0	926	100,0	1 019	100,0	93	10,0

Lähde: Tahti

⁷Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

GTK:ssa oli vähemmän tapaturmapoissaoloja kuin valtion virastoissa ja laitoksissa yleensä, mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa. Tapaturmista aiheutuvat poissaolot olivat kestoltaan keskimäärin lyhyempiä kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa ja laitoksissa (liitetaulukko 12). GTK:ssa työtapaturmat sattuvat pääosin maastossa ja tapaturman aiheuttaja on liukastuminen tai kompastuminen. GTK:ssa on käytössä sähköinen Läheltä piti -ilmoituslomake, jonka avulla kehitetään ja parannetaan työturvallisuutta.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKÖITYMINEN

Vuonna 2012 yksi henkilö (0,2 %) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle (taulukko 7). Työkyvyttömyyseläköityminen on vähentynyt edellisestä vuodesta kahdella henkilöllä.

TYÖTYTYVÄISYYS

Vuonna 2012 GTK:ssa otettiin käyttöön VMBaro-henkilöstökyselyjärjestelmä. Työtyytyväisyysbarometri on johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan työyhteisön tilaa ja kehitystä.

Henkilöstökyselyn mukaan GTK:n kokonaistyötyytyväisyys on verrattain hyvällä tasolla (3,45 asteikolla 1–5), mikä on hieman enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksilla ja yleensä valtion virastoilla. Kyselyn pohjalta muodostettavat indeksiarvot ovat GTK:n osalta korkeammat kuin valtion tutkimuslaitoksilla ja valtiolla yleensä: johtajuusindeksi (3,34), osaamisen johtamisindeksi (3,59) ja työolojen johtamisindeksi (3,71).

Tyytyväisimpiä oltiin työn sisältöön ja haasteellisuuteen, työilmapiiriin ja yhteistyöhön sekä työolosuhteisiin.

Eniten kehitettävää ilmeni tiedon kulkuun ja palkkaukseen liittyen.

TYÖTYTYVÄISYYDEN 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 koulututtamaan 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 uusien osaaminen koko organisaation käyttöön.

Vuonna 2012 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.

Vuonna 2012 työnantaja edisti henkilöstön työtyytyväisyyttä järjestämällä työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaa, työsuojelun yhteistoimintaa ja henkilöstön virkistystoimintaa 181 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti⁸. Vaikka investoinnit kasvoivat edellisvuodesta 20,5 prosentilla, jäivät ne valtion virastojen keskiarvon (197 euroa/htv) alle.

Taulukko 18. Tapaturmapoissaolot

	2010	2011	2012	muutos 2011-2012	
				lkm	%
Tapaturmapoissaolot, lkm	19	26	9	-17,0	-65,4
Tapaturmapoissaolopäivät, lkm	355	366	103	-263,0	-71,9
pv/tapaus	18,7	14,1	11,4	-2,7	-19,1
pv/htv	0,6	0,6	0,2	-0,4	-66,7

Lähde: Tahti

⁸Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

Palkinta



Pauli Varti, GTK

Optimus-tunnustuspalkinto myönnettiin ProMine-hankkeelle mitalienjakotilaisuudessa 15.3.2012. Pääjohtaja Elias Ekdahl luovutti palkinnon suunnittelija Sanna Matikaiselle, hankkeen projektipäällikkö, tutkija Juha Kajalle ja lakimies Eija Verlanderille.

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 suurimmat vaativuusluokkia olivat luokat 8 ja 9, joihin sijoittuu tyypillisesti asiantuntijatehtäviä (taulukko 19). Tehtävien vaativuusluokkamuutosten ja henkilöstön vaihtuvuuden kautta edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö vähentyi melko tasaisesti kaikissa muissa vaativuusluokissa paitsi luokassa 7, jossa määrä pysyi ennallaan ja luokassa 12, jossa henkilöstön määrä lisääntyi. Henkilöstöä vähentyi

suhteessa eniten vaativuusluokassa 4. Myös pidemmällä aikavälillä tehtävien vaativuusrakente on kehittynyt siten, että matalamman vaativuuden tehtävät ovat vähentyneet ja korkeamman vaativuuden tehtävät lisääntyneet, mikä vastaa tavoitteita.

Miehet työskentelivät useammin vaativammassa tehtävissä kuin naiset (kuvio 8). Naisilla korostuivat vaativuusluokat 8, 6 ja 5 ja miehillä 9, 10 ja 8. Naisten osuus laski tehtävän vaativuuden noustessa ja korkeimpaan vaativuusluokkaan ei kuulunut yhtään naista. Naisten ja miesten erilainen jakautuminen em. suhteessa voi purkautua yhtäältä henkilöstön vaihtuvuuden ja toisaalta urakehityksen ja palkkausjärjestelmän soveltamisen kautta. Tasapainottavaa kehitystä naisten ja miesten välisessä jakautumisessa onkin tapahtunut em. syistä vuoden 2012 aikana vaativuusluokkiin sijoittumisen osalta.

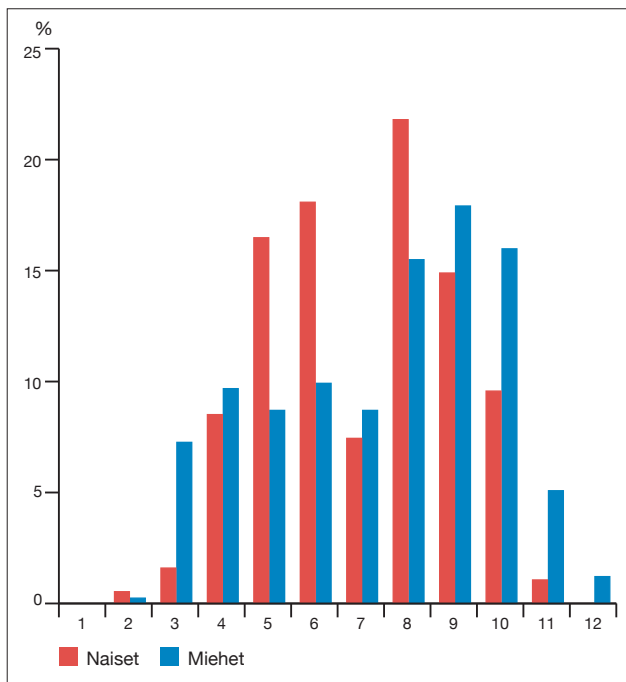
Tehtävän vaativuuden lisäksi henkilön palkkaan vaikuttaa tehtävissä suoriutuminen. GTK:n palkkausjärjestelmässä arvioidaan erikseen henkilön työtulosta ja osaamista, jotka voivat molemmat vaihdella 0–25 prosentin välillä. Työtuloksesta ja osaamisesta muodostuvat henkilökohtainen palkanosa voi olla yhteensä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

Taulukko 19. Henkilöstö tehtävän vaativuuden mukaan

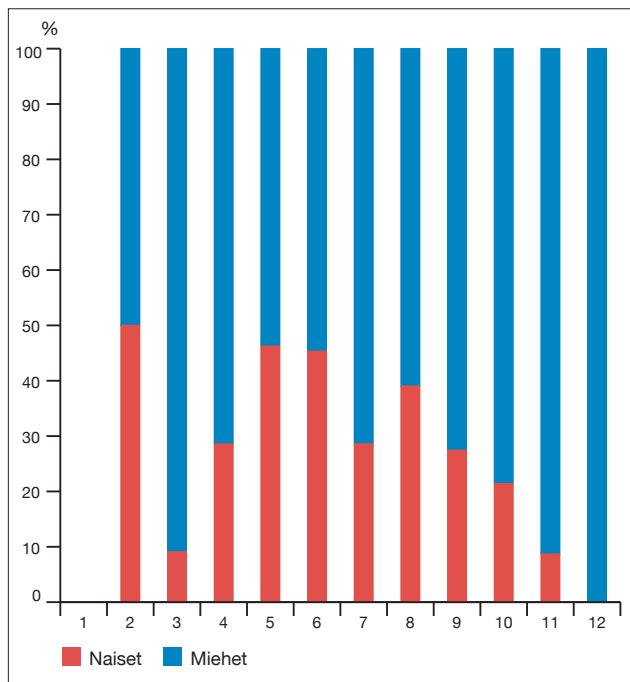
Vaativuus- luokka	2010		2011		2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	7	1,1	3	0,5	2	0,3
3	41	6,4	36	5,7	33	5,2
4	80	12,6	66	10,4	56	8,8
5	66	10,4	70	11,1	67	10,6
6	86	13,5	77	12,2	75	11,8
7	46	7,2	49	7,7	49	7,7
8	103	16,2	107	16,9	105	16,6
9	107	16,8	109	17,2	102	16,1
10	80	12,6	85	13,4	84	13,3
11	19	3,0	29	4,6	23	3,6
12	2	0,3	2	0,3	5	0,8
Yhteensä	637	100,0	633	100,0	601	100,0

Lähde: Personec F, 1.3.2012

Kuvio 8. Naiset ja miehet tehtävän vaativuuden mukaan ja tehtävän vaativuus sukupuolittain maaliskuussa 2012



Lähde: Personec F, 1.3.2012



Kunkin vuoden suoriutumista arvioidaan seuraavan vuoden alussa käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Tätä kirjoitettaessa vuoden 2012 suoritusarvioinnit eivät olleet vielä käytettävissä. Keväällä 2012 käytyjen tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tehtyjen vuotta 2011 koskevien suoritusarviointien jälkeen henkilökohtaisen palkanosan prosentti vaihteli 7–37 prosentin välillä ja oli keskimäärin 19,9 prosenttia (taulukko 20). Edellisvuodesta keskimääräinen henkilökohtaisen palkanosan prosentti nousi 0,1 prosenttiyksiköllä.

ANSIOT JA SAMAPALKKAISUUS

Joulukuussa 2012 säännöllisen työajan keskiansio oli 3 572 euroa (taulukko 21). Kun säännöllisen työajan ansioon lisätään ylityö- ja muut ei-säännöllisen työajan korvaukset, keskimääräinen kokonaisansio oli 3 597 euroa. Edellisvuodesta säännöllisen työajan ansio nousi 2,5 prosenttia. Ansiokehityksestä noin puolet johtuu sopimuskorotuksista⁹ ja puolet henkilöstörakenteen muuttamisesta ja palkkausjärjestelmän soveltamisesta johtuvasta liukumasta.

Miehet tekivät keskimäärin vaativampi tehtäviä ja ansaitsivat keskimäärin enemmän kuin naiset: säännöllisen työajan keskiansio oli miehillä 3 643 euroa ja naisilla 3 296 euroa. Edellisestä vuodesta keskimääräinen palkka-

ero kaventui, kun ansiot nousivat naisilla enemmän kuin miehillä.

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

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.

Mitalienjakotilaisuudessa 15.3.2012 pääjohtaja jakoi seitsemälle ansioituneelle henkilölle tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä myöntämät kunniamerkit, GTK:n 20-vuotismitalit seitsemälle henkilölle, valtion virkaansiomerkkin yhdelle henkilölle ja palkitsi tohtorinvasaralla kolme henkilöä ja Optimus-tunnustuspalkinnon ProMine-hankkeelle. Kunniamerkkien ja palkintojen saajat on lueteltu liitteessä 13.

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

	2010			2011		
	työtulos ⁽¹⁾	osaaminen ⁽¹⁾	yhteensä ⁽²⁾	työtulos ⁽¹⁾	osaaminen ⁽¹⁾	yhteensä ⁽²⁾
Keski-arvo	10,5	9,3	19,8	10,4	9,5	19,9
Mediaani	10,0	9,0	19,0	10,0	10,0	20,0
Lukumäärä ⁽³⁾	534	532

Lähde: Personec HR

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	2011	2012	muutos euroa/%-yks	%
Säännöllisen työajan ansio, euroa	3 349	3 486	3 572	86	2,5
-naiset	3 090	3 234	3 296	62	1,9
-miehet	3 459	3 593	3 643	50	1,4
Samapalkkaisuusindeksi, %	98,7	98,6	98,4	-0,2	-0,2

Lähde: Tahti, joulukuu

⁹⁾ Vuonna 2012 sopimuspalkkakehitys oli yhteensä 2,0 %.

Yhteenvedo henkilöstötavoitteiden toteutumisesta

Vuonna 2011 uudistetussa ja vuonna 2012 täysipainoisesti käyttöön otetussa henkilöstöstrategiassa korostetaan erityisesti osaamisen uudistamista ja erityisosaamisen hankintaa. Motivoinut 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.
- Huippuosaaajien lukumäärä ja osuus tutkijoista on kasvanut.
- Täydennyskoulutusohjelma GTK-akatemia geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen jatkuu menestyksellisesti.
- Panostukset osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen ovat edelleen kasvaneet.

TOIMINTASTRATEGIAA VASTAAVA

HENKILÖSTÖRAKENNE

- Yli 80 % vuoden 2012 rekrytoinneista suuntautui geologian alan asiantuntija-, esimies- tai johtotason tehtäviin.
- Tutkijakoulutuksen saaneiden lukumäärä ja osuus henkilöstöstä on kasvanut.
- Asiantuntijoiden (tutkijat ja muut asiantuntijat) osuus henkilöstöstä on edelleen noussut (52 %).
- Geotutkijoiden osuus on 48,8 prosenttia ja heistä 36,9 prosentilla on tutkijakoulutus. Molemmat tunnusluvut ovat parantuneet.
- Myös koulutustasoindeksi on edelleen hieman noussut.

TAVOITTEELLINEN JA KEHITTYMISTÄ

TUKEVA TYÖYHTEISÖ

- Henkilöstökyselyn tulosten perusteella GTK on edellä muita valtion tutkimuslaitoksia ja valtiota kokonaisuutena johtamisessa, työn sisällössä ja



GTK

Geofyysikko Taija Huotari-Halkosaari

- haasteellisuudessa, palkkatyytyväisyydessä, kehittymisen tuessa, työoloissa ja työnantajakuvassa.
- Etenkin palkkauksesta annettu arvio on noussut merkittävästi aiemmin tehdyistä.
- Panostukset yhteistoimintaan ja henkilöstön virkistystoimintaan ovat kasvaneet.
- Laaditut strategiset henkilöstömittarit myös reagoivat henkilöstörakenteen muutoksiin, mm. eläkepoistuman vaikutuksiin osaamistasossa.

Liitetaulukot 1–12

Liitetaulukko 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan yksiköittäin 2012

Yksikkö	mies		nainen		yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	127	62,9	75	37,1	202	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	26	74,3	9	25,7	35	100,0
Itä-Suomen yksikkö	107	76,4	33	23,6	140	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	46	68,7	21	31,3	67	100,0
Konsernipalvelut	104	72,2	40	27,8	144	100,0
Johto ja esikunta	10	62,5	6	37,5	16	100,0
Yhteensä	420	69,5	184	30,5	604	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 2. Henkilöstön keski-ikä yksiköittäin 2012

Yksikkö	Keski-ikä vuotta
Etelä-Suomen yksikkö	53,2
Länsi-Suomen yksikkö	43,3
Itä-Suomen yksikkö	49,1
Pohjois-Suomen yksikkö	52,0
Konsernipalvelut	53,1
Johto ja esikunta	54,8
Yhteensä	51,6

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 3. Geotutkijoiden keski-ikä ja jakauma ikärymittäin eri yksiköissä 2012

Yksikkö	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	51,3	14	10,2	25	18,2	28	20,4	66	48,2	4	2,9	137	46,4
Länsi-suomen yksikkö	41,8	8	32,0	9	36,0	2	8,0	6	24,0	0	0,0	25	8,5
Itä-suomen yksikkö	48,4	15	19,0	13	16,5	20	25,3	29	36,7	2	2,5	79	26,8
Pohjois-Suomen yksikkö	48,3	3	7,1	16	38,1	8	19,0	13	31,0	2	4,8	42	14,2
Konsernipalvelut	46,3	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	1,4
Johto ja esikunta	55,8	0	0,0	1	12,5	2	25,0	4	50,0	1	12,5	8	2,7
Yhteensä	48,7	41	13,9	64	21,7	62	21,0	119	40,3	9	3,1	295	100,0

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen keston ja työajan mukaan yksiköittäin 2012

Yksikkö	Vakinainen		Määräaikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen		Yhteensä lkm
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Etelä-Suomen yksikkö	184	91,1	18	8,9	187	92,6	15	7,4	202
Länsi-Suomen yksikkö	28	80,0	7	20,0	34	97,1	1	2,9	35
Itä-Suomen yksikkö	127	90,7	13	9,3	134	95,7	6	4,3	140
Pohjois-Suomen yksikkö	63	94,0	4	6,0	66	98,5	1	1,5	67
Konsernipalvelut	141	97,9	3	2,1	138	95,8	6	4,2	144
Johto ja esikunta	14	87,5	2	12,5	16	100,0	0	0	16
Yhteensä	557	92,2	47	7,8	575	95,2	29	4,8	604

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan yksiköittäin 2012

	Virkasuhde		Työsopimussuhde		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	25	12,4	177	87,6	202	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	1	2,9	34	97,1	35	100,0
Itä-Suomen yksikkö	12	8,6	128	91,4	140	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	4	6	63	94,0	67	100,0
Konsernipalvelut	27	18,8	117	81,2	144	100,0
Johto ja esikunta	8	50	8	50,0	16	100,0
Yhteensä	77	12,7	527	87,3	604	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 6. Henkilöstön luonnollinen poistuma yksiköittäin 2012

	Luonnollinen poistuma			yhteensä	
	toiselle työnantajalle lkm	vanhuus- eläkkeelle lkm	työkyvyttömyys- eläkkeelle lkm	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	2	2		4	1,8
Länsi-Suomen yksikkö		1		1	3,1
Itä-Suomen yksikkö	1	8		9	6,5
Pohjois-Suomen yksikkö	1	4		5	6,8
Konsernipalvelut	1	6	1	8	5,1
Johto ja esikunta				0	0,0
Yhteensä	5	21	1	27	4,2

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan yksiköittäin 2012

	Rekrytointi- prosessit/ avoimet tehtävät	tohtori	lisansiaatti	Tehtävää hakeneiden tutkinto			yhteensä	Hakemusta/ tehtävä
				ylempi korkeakoulu- tutkinto	alempi korkeakoulu- tutkinto	muu		
Etelä-Suomen yksikkö	8	37	3	100	11	4	155	19
Länsi-Suomen yksikkö	3	2	4	25	0	0	31	10
Itä-Suomen yksikkö	10	15	9	93	23	3	143	14
Pohjois-Suomen yksikkö	2	39	3	59	1	0	102	51
Konsernipalvelut	12	2	7	150	52	78	289	24
Johto ja esikunta	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	35	95	26	427	87	85	720	21

Lähde: Heli

Liitetaulukko 8. Työajan käyttö yksiköittäin 2012, %

	Tehty vuosityöaika	Henkilöstö- koulutus	Ei tehty työaika	Yhteensä
Etelä-Suomen yksikkö	76,9	1,7	21,4	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	80,5	1,6	17,9	100,0
Itä-Suomen yksikkö	78,9	1,6	19,5	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	76,7	1,6	21,7	100,0
Konsernipalvelut	74,0	1,3	24,7	100,0
Johto ja esikunta	75,8	2,5	21,7	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 9. Sairaustapaukset ja sairauspäivät yksiköittäin 2012

	sairaus- tapauksia	sairaus- päivät	pv/tapaus
Etelä-Suomen yksikkö	407	1 493	3,7
Länsi-Suomen yksikkö	37	194	5,2
Itä-Suomen yksikkö	154	1 069	6,9
Pohjois-Suomen yksikkö	135	613	4,5
Konsernipalvelut	259	2 012	7,8
Johto ja esikunta	27	162	6
Yhteensä	1 019	5 543	5,4

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 10. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan yksiköittäin 2012

	Sairauspäiviä 2012							
	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	144	109	72	59	19	3	1	0
Länsi-Suomen yksikkö	8	10	5	8	6	0	0	0
Itä-Suomen yksikkö	36	38	25	35	17	2	0	1
Pohjois-Suomen yksikkö	46	27	29	28	3	0	1	1
Konsernipalvelut	81	50	32	66	22	3	2	3
Johto ja esikunta	11	6	3	6	0	0	1	0
Yhteensä	326	240	166	202	67	8	5	5

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 11. Tulosohjauksen tunnusluvut

Tunnusluku	2010	2011	2012
Henkilöstön hyvinvointi			
- sairauspoissaolopäivät/htv	8,3	8,4	9,1
- lyhytaikaiset (1-3 pv) sairauspoissaolotapaukset/htv	1,2	1,0	1,2
Korkeatasoinen osamaaminen			
- osaamisen indeksiluvun kehittyminen (mediaani) ⁽¹⁾	9,0	..	7,0
- ulkomaiset htv:t GTK:ssa ja kv-verkostohankkeiden htv-määrä, %-osuus kok. htv-määrästä	3,8	4,1	3,4
- huippututkijoiden osuus (%) tutkijoista ⁽¹⁾	10,0	..	10,5
- jatkotutkinnon suorittaneiden %-osuus koko henkilöstöstä	..	36,0	34,9
Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne			
- asiantuntijoiden %-osuus koko henkilöstöstä ⁽²⁾	48,2	50,5	52,1
Henkilötyövuodet	638,3	622,0	608,9

1) Osaamisen indeksiluku koostuu kuudesta (6) eri osatekijästä: palkkausjärjestelmän osaamis- ja työtulostekijöistä, vaativuusluokasta (VL:t 10-12), koulutuksesta (tri, lis., maist.) sekä englanninkielisten julkaisujen ja abstraktien lukumäärästä. Henkilökohtainen enimmäispistemäärä voi olla 24, vuonna 2012 pisteiden vaihteluväli 1-19.

2) Lähde: 2010 Personec F, 2011 ja 2012 Tahti

Liitetaulukko 12. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut 2012 GTK:ssa, valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa

	Geologian tutkimuskeskus	Valtion tutkimuslaitokset	Valtion virastot ja laitokset
HENKILÖSTÖ			
Henkilöstömäärä			
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	604	9 091	82 774
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	608,9	8 648,3	81 483,6
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-2,1	-0,7	-2,2
Henkilöstörakenne			
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,8	1,4	1,7
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,7	3,5	6,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	52,1	63,4	42,7
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	9,1	36,6	35,3
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	6,3	41,6	24,6
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	27,7	42,8	50,9
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	95,2	86,5	93,7
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,8	13,5	6,3
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	7,8	17,3	13,7
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	12,7	26,2	8,7
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	30,5	49,6	48,4
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	51,6	46,4	45,9
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	74	56,3	56,2
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,6	6,1	5,2
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	51,5	60,6	30,4
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	17,7	22,5	4,4
Työajan käyttö vuoden aikana			
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	76,8	79,7	78,9
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,6	0,8	1,4
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	16,3	15,3	14,5
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,7	2,8	3,8
Työvoimakustannukset vuoden aikana			
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	60	63,6	62
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	20,6	18,6	18,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	15,9	16	17,3
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,6	1,8	2,2
Henkilöstötarve			
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	19	23,7	54,1
Henkilöstön työkuunto			
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,1	6,7	9,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,4	4,4	4,6
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,2	0,1	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	11,4	13,3	13,8
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	71,8	77	76,2
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	41,7	46,2	36,1

Lähde: Tahti

**Liite 13. Mitalienjakotilaisuudessa 15.3.2012 pääjohtajan jakamat
kunniamerkit ja palkinnot**

Tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä 6.12.2011 myöntämät kunniamerkit

Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki (SVR R)

Kauko Ingerttilä

Suomen Valkoisen Ruusun ansioristi (SVR Ar)

Sinikka Autio
Jukka Leino
Matti Lehtonen

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

Lumikki Osara

Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali (SVR MI)

Timo Ruohomäki
Matti Tarvainen

Valtion virka-ansiomerkki

Pekka Nurmi

GTK:n 20-vuotismitalit

Etelä-Suomen yksikkö: Erkki Lintunen ja Kai Nyman
Itä-Suomen yksikkö: Tarja Herranen, Seppo Leinonen ja Jouni Luukas
Konsernipalvelut: Eija Ahteenmaa ja Kirsi Holmberg

Tohtorinvasara ja pääjohtajan Optimus-tunnustuspalkinto

Tohtorinvasara: Perttu Mikkola, Jarkko Okkonen ja Niko Putkinen
Optimus-tunnustuspalkinto: ProMine-hanke (Gabor Gaál, Juha Kaija,
Sanna Matikainen ja Eija Verlander)