



Henkilöstökertomus 2015

Geologian tutkimuskeskus



GTK
gtk.fi

Sisältö

Johdanto	3
Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa	5
Henkilöstöresurssit	6
Henkilöstömäärä ja henkilötövuodet	6
Naiset ja miehet	7
Ikärakenne	7
Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto	9
Palvelussuhteen laji	9
Työvoimakustannukset	10
Henkilöstön vaihtuvuus	11
Rekrytoinnit	11
Eläköityminen	11
Osaaminen	13
Osaamisen johtaminen	13
Tehtävä rakenne	13
Koulutus rakenne	13
Osaamisen kehittäminen	15
Koulutus ja kehittäminen lukuina	15
Kansainvälinen toiminta ja työhön liittyvä matkustaminen	16
Työhyvinvointi	17
Työhyvinvoinnin johtaminen	17
Työterveyspalvelut	17
Muutostukitoimenpiteet	18
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	18
Työtyytyväisyys	21
Palkitseminen	22
Työsuorituksen johtaminen	22
Tehtävän vaatimus ja siitä suoriutuminen	22
Ansiot ja samapalkkaisuus	24
Muu palkitseminen	24
Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta	25



GTK

Kannen kuva: Geologit Samrit Luoma ja Tiina Kaipainen mittaamassa pohjaveden pintaa seurannan putkessa Dipolin metroaseman työmaalla vieressä (kuvan taustalla on TTK:n kirjasto).

Takakannen kuva: Särkilammen lohkar, ”kiikkuva kivi”. Noin 3x2x2 m:n kokoinen siirtolohkar, graniittigneissiä, jossa kvartsi juonia. Kuva: Jari Väättäinen, GTK.

Geologit Hannu Panttila ja Anne Taivalkoski tekevät maa-ainestutkimusta sora- ja kiviluokan kiviluokan Mellavaarassa.

Johdanto

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

GTK on hyvä työpaikka. Meistä jokainen voi kokea tekevänsä arvokasta ja merkityksellistä työtä. Sidosryhmien tarpeiden tunteminen, henkilöstö- ja asiakasyhteistyön arvostaminen, tutkimuksellinen ote, luottamus ja vastuullisuus ovat toimintamme kulmakiviä.

GTK:n henkilöstövoimavarojen johtamisen perusta vahvistui entisestään 2015 aikana laaditun uuden strategian johdosta. Helmikuussa aloittanut uusi pääjohtaja käynnisti strategiatyön yhdessä henkilöstön kanssa. Laaja-alainen kysely henkilöstölle toteutettiin vuoden aikana kolmesti, useita pienryhmiä työsti strategiaa ja eri osa-alueet analysoitiin fasilitoiduissa tilaisuuksissa yhdessä. Strategiatyön edetessä selkeytyi myös osaamisen rooli ja henkilöstöjohtamisen voimavaroja vahvistettiin henkilöstöjohtajan valinnalla. Henkilöstöjohtamisen painopistettä siirrettiin vuoden aikana hallinnollisesta entistä enemmän strategiseen henkilöstöjohtamiseen. Myös missioon ja visioon on vahvasti sidottu osaamisen kehittäminen.

GTK:n strategiassa tavoitetilan elementeiksi on määritellyt geologian huippuosaaminen, kyvykkyys tuottaa geologialla lisäarvoa sekä ketteryys ja strategisuus. Nämä luovat taustan henkilöstövoimavarojen johtamiselle ja kehittämiselle. Strategian uudistustyön tuloksena valitut strategiset teemat; digitaalisuus, cleantech, yhdyskunnat ja mineraalitalous ovat perusta henkilöstöstrategiselle suunnittelulle.

Osaamisen kehittämisen fokusointi strategisista teemoista tukien sekä korkeatasoisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät henkilöstörakenteellisesti asiantuntijoiden osuuden kasvattamista henkilöstössä. Tämän mahdollistamiseksi sekä tiukentuneen taloustilanteen johdosta käynnistimme syksyllä yt-prosessin, joka myös osaltaan antaa tulevana vuosina tilaa uusille strategisille painopiste-alueille.

Toiminnallinen rakenteen uudelleensuunnittelu mahdollistaa tulevaisuudessa henkilöiden monipuolisen osaamisen kehittämisen läpi koko organisaation. Entisten neljän alueellisen tulosyksiköiden sijaan perustettiin 16 geo-osaamiseen perustuvaa tulosyksikköä. Uudella rakenteella ja osaamisen kehittämiseen keskittyvällä henkilöstötyöllä luodaan vahva pohja esimiesten ja koko henkilöstön tavoitteiden toteuttamisen tueksi. Pienemmät tulosyksikkökoot mahdollistavat myös ketteryyden henkilöstön liikkuvuuden näkökulmasta. Yksi yhteinen GTK on vahva pohja hyvinvoivalle työyhteisölle ja GTK:n sisältä tulosyksiköiden johtoon valitut päälliköt pystyvät tukemaan koko henkilöstöä entistä vahvemmin.

GTK:n Suomen laajuinen ja kansainvälinen toiminta on syntynyt pitkän historian, vahvan toimintakulttuurin ja osaamisen avulla. Nykyisissä yhteiskunnan rakenteellisissa ja taloudellisissa muutoksissa ajan hermolla pysyminen ja edelläkävijyyden luovat henkilöstölle paineita. Vahva osaaminen ja innostunut työilmapiiri jatkavat edelleen GTK:n perimässä.

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

Helena Tammi ja HR-tiimi

Henkilöstö, osaaminen, työympäristöt

¹ Henkilöstökertomuksen aineistona on käytetty Tahti-, Kieku-, Personec F- sekä HR-, Fakta-, Heli- ja M2-järjestelmiä. Kieku-järjestelmää on käytetty 1.10.2015 alkaen, jolloin Personec F-järjestelmän käyttö päättyi. 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 tarkasteluvuoden aikana (esim. henkilötyövuodet). Poikkeukset mainitaan erikseen.



Kuvio 1. GTK:n missio

GTK LUO GEOLOGISELLA
OSAAMISELLA MENESTYSTÄ
ASIAKKAILLEEN.

*Tutkija Soile Backnäs ja tutkimusassistentti
Pekka Forsman kestävöimässä vesinäyt-
teitä Kittilän kaivoksen laboratorioissa
ympäristötutkimuksia varten.*

Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa

Mission ja vision pohjalta GTK on asettanut henkilöstöstrategiseksi tavoitteekseen olla geologian huippuosaaja (kuviot 1,2 ja 3). Kunnianhimoisen tavoitteen saavuttaminen edellyttää määrätietoista osaamisen johtamista. Korkeatasoinen ydinosaaminen on kansainvälistyvässä ympäristössä GTK:n keskeisin menestystekijä. Kansainvälinen kilpailu avainosajista kiristyy.

GTK on kyvykäs muuntamaan korkeatasoisen ja erottavan osaaminen toiminnaksi ja tiedoksi, joka tuottaa menestymisen edellytyksiä asiakkaille. Yhteistyö kehittää osaamistamme edelleen – menestymme yhdessä asiakkaiden kanssa.

Asiakkaalla tarkoitamme laajasti hyödynsääjiä – siis toimikiantajien lisäksi yhteistyökumppaneita yhteisrahoituksissa hankkeissa, työ- ja elinkeinoministeriötä sekä muita alaan liittyviä toimijoita.

GTK:n keskeisenä voimavarana ovat ihmiset, osaajat, jotka ovat sitoutuneet työhönsä ja kehittävät osaamistaan aktiivisesti. Ratkaisukeskeisyys syntyy aidosta kiinnostuksesta asiakkaan toimintaan.

Panostus osaamisen kehittämiseen on GTK:ssa huomattavaa. Strategiseen osaamisen kehittämiseen panostettiin edelleen tukemalla tutkijavierailuja ulkomailla, järjestämällä korkeatasoisia asiantuntijavierailuja kotimaahan sekä tukemalla kehittämisen erillisrahoituksella GTK:laisen tieteellisen kansainvälisesti korkeatasoisen huippuosaamisen hankintaa. Koulutusohjelmamme oli laaja mm. GTK-akatemiassa omat asiantuntijamme jakoivat osaamistaan toisille. Johtamisen kehittämiseen pureuduttiin mm. kevään esimiesten mentoointiryhmissä. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja edelleen kehittäminen ovat olleet säännöllisesti johtoryhmän agendalla.

Hyvä johtaminen ja avoin organisaatiokulttuuri luovat pohjan menestykselle; ei pelkästään toiminnan tulokselli-

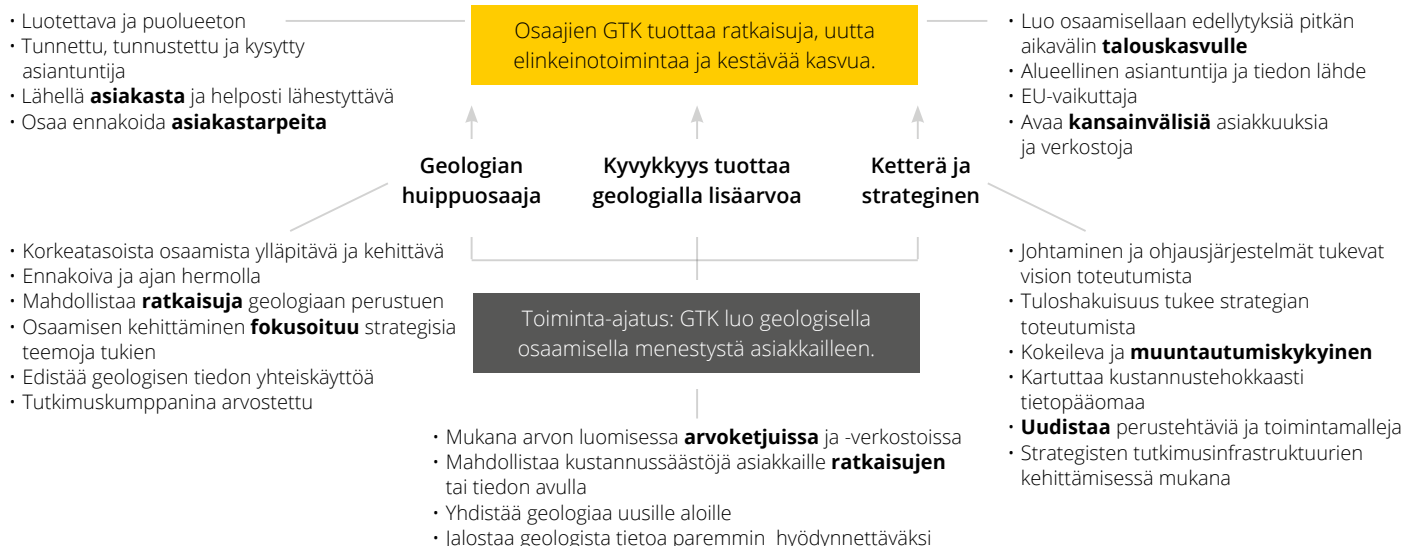
Kuvio 2. GTK:n visio

**OSAAJIEN GTK TUOTTA
RATKAISUJA, UUTTA
ELINKEINOTOIMINTAA JA
KESTÄVÄÄ KASVUA.**

suuden näkökulmasta, vaan myös osallistamisen, motivaation vahvistumisen ja työvoimakilpailun näkökulmasta. GTK:n on henkilöstöpolitiikallaan turvattava asemansa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla ja sopeuduttava henkilöstönsä melko mittavaan eläkepoistumaan lähivuosina. Henkilöstön korkea keski-ikä ja kiihtyvä eläköityminen korostavat työhyvinvoinnin johtamisen tärkeyttä. Työterveyshuollon yhteistyö on tiivistä ja ennaltaehkäisevän toiminnan entistä suurempaa painotusta lisättiin toimintavuonna. Erilaiset tiedotustilaisuudet ja mahdollisuus henkilökohtaiseen tukeen olivat tärkeitä erityisesti henkilöstömäärän vähentämisprosessin aikana. Henkilöstön vähennyksillä mahdollistetaan osaltaan asiantuntijoiden osuuden kasvattamista. Esimiestyöhön ja johtamiseen paneuduttiin erityisellä huolella syksyllä henkilöstömuutosten aikana.

GTK toteuttaa henkilöstöstrategisia ja -poliittisia linjauksiaan valtionhallinnon henkilöstöstrategian sekä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan yhteisten linjausten pohjalta. Henkilöstöstrategiset ja toiminnalliset suunnitelmat määriteltiin uudelleen GTK:n tavoitesuunnitelmassa 2016–2019.

Kuvio 3. GTK:n toiminta-ajatus, tavoitetilä ja visio



Henkilöstöresurssit

GTK:n perustehtävän toteuttamista varten tarvitaan tutkijoita, asiantuntijoita ja tutkimusta avustavia henkilöitä. Lisäksi tutkimusta ja johtamista tukevat johto ja esimiehet sekä hallinto tukipalveluihin.

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. Matkustaminen niin kotimaassa kuin ulkomailla on suurelle osalle henkilöstöä näkyvä osa työtä.

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2015 lopussa GTK:ssa työskenteli päätoimisesti 520 henkilöä (taulukko 1). Henkilöstömäärä vähentyi edellisestä vuodesta 41 henkilöllä ja 61 henkilöllä vuodesta 2013. Vähennykset tapahtuivat pääosin siten, että eläkkeelle siirtyvien tilalle ei palkattu korvaavia työntekijöitä. Alueellisista yksiköistä suurin oli Etelä-Suomen yksikkö ja pienin Länsi-Suomen yksikkö mikäli johtoa ja esikuntaa ei lasketa. Edellisestä vuodesta henkilöstö vähentyi kaikissa yksiköissä. Suhteessa henkilöstön lukumäärään, eniten henkilöstö vähentyi Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto -yksikössä.

Vuonna 2015 GTK:ssa tehtiin 533,6 henkilötyövuotta (taulukko 1). Työpanos vähentyi edellisestä vuodesta 29,9 ja 56,7 henkilötyövuodella vuodesta 2013.



Taulukko 1. Henkilötyövuodet ja henkilöstömäärät yksiköittäin

	Päätoiminen henkilöstö			Muutos 2014–2015	
	2013	2014	2015	lkm	%
Henkilötyövuodet	590,3	563,5	533,6	-29,9	-5,3
Henkilöstömäärä ⁽¹⁾					
Etelä-Suomen yksikkö	183	180	176	-4	-2,2
Länsi-Suomen yksikkö	36	34	31	-3	-8,8
Itä-Suomen yksikkö	138	137	129	-8	-5,8
Pohjois-Suomen yksikkö	68	65	61	-4	-6,2
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	137	129	109	-20	-15,5
Johto ja esikunta	19	16	14	-2	-12,5
Yhteensä	581	561	520	-41	-7,3

Lähde: Tahti

¹⁾ Päätoimiset palkalliset palvelussuhteet joulukuun lopussa

Taulukko 2. Henkilöstö sukupuolen mukaan

	2013		2014		2015		Muutos 2014-2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Naiset	188	32,4	184	32,8	178	34,2	-6	-3,3
Miehet	393	67,6	377	67,2	342	65,8	-35	-9,3
Yhteensä	581	100,0	561	100,0	520	100,0	-41	-7,3

Lähde: Tahti

GTK toteutti vuoden 2015 aikana yt-neuvottelut, jotka johtivat 75 henkilön irtisanomiseen joulukuussa 2015. Irtisanomisajat ovat pääsääntöisesti käynnissä toukokuun 2016 loppuun asti. GTK järjesti valmennusta esimiehille prosessin läpiviemisen ja keskusteluiden tueksi. Henkilöstölle oli käytössä kattavasti tukitoimia, joita on tarkemmin kuvattu luvussa Muutostukitoimenpiteet.

Naiset ja miehet

Toimialan perinteinen miesvaltaisuus, joka usein syntyy jo nuorten valitessa ammattia ja hakeutuessa geologisen alan koulutukseen, heijastuu GTK:n henkilöstön sukupuolijakaumaan. GTK:ssa työskentelee enemmän miehiä kuin naisia. Myös verrattuna valtion tutkimuslaitoksiin sekä valtion muihin virastoihin, on naisten osuus henkilöstöstä matala (liitetaulukko 8).

Vuonna 2015 henkilöstöstä 34,2 prosenttia oli naisia ja 65,8 prosenttia miehiä (taulukko 2). Vaikka naisten ja miesten lukumäärät ovat molemmat laskeneet edellisvuodesta, ovat naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä pysyneet samalla tasolla.

GTK seuraa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassaan ja kehittää tasa-arvoa suunnitelmaan sisältyvillä toimenpiteillä.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2015 lopussa 51,9 vuotta (taulukko 3). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä nousi 0,2 vuodella. Miehet olivat keskimäärin vanhempia kuin naiset. Suurimpana ikäluokkana GTK:ssa olivat 55–64-vuotiaat, jonka ikäisiä oli lähes puolet henkilöstöstä. GTK:ssa vanhimmat ikäluokat korostuivat ikäjakaumassa voimakkaammin kuin muissa valtion tutkimuslaitoksissa tai valtiolla yleensä (kuvio 4).

GTK:ssa työurat ovat tyypillisesti pitkiä. Vuonna 2015 lähes puolet henkilöstöstä oli työskennellyt GTK:ssa yli 20 vuotta. Pitkät työurat kuvastavat GTK:n asemaa työmarkkinoilla vakaana ja vahvana geologisen alan töiden tarjoajana.

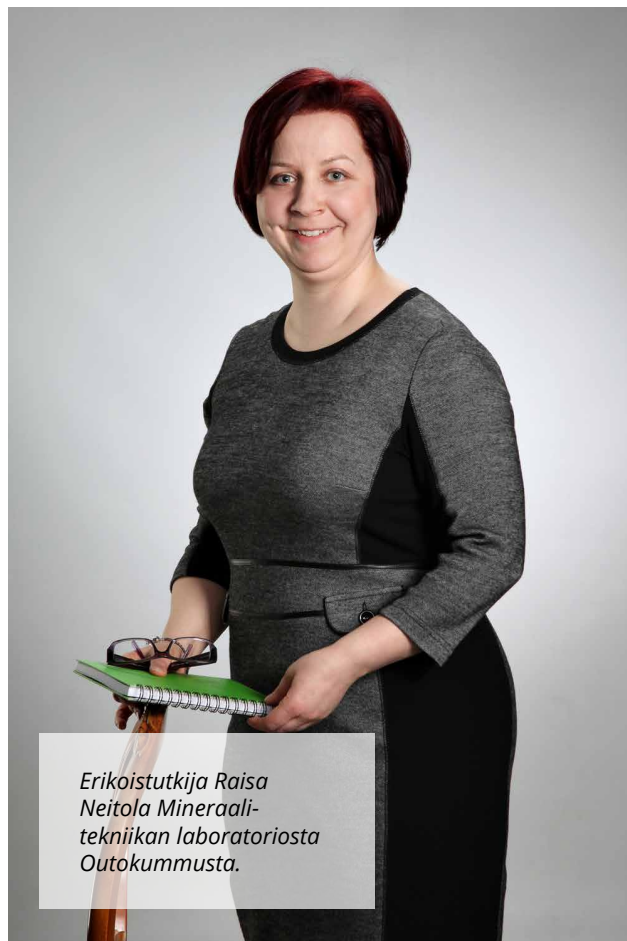
Erikoistutkija Laura Lauri Pohjois-Suomen yksiköstä.



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 jo ohittanut työuransa keskipisteen (liitetaulukko 8).

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, jotka ovat osaltaan rajoittaneet rekrytointien määrää.

GTK:n henkilöstö oli keskimäärin vanhempaa kuin valtion tutkimuslaitosten (keski-ikä 48,4 vuotta) tai valtion virastojen ja laitosten (keski-ikä 46,4 vuotta) henkilöstö (liitetaulukko 8). Henkilöstön ikääntyminen ja korkea keski-ikä korostavat työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä. GTK:n henkilöstön työkykyä tukevaa työtä käsitellään myöhemmin työhyvinvointia käsittelevässä luvussa.

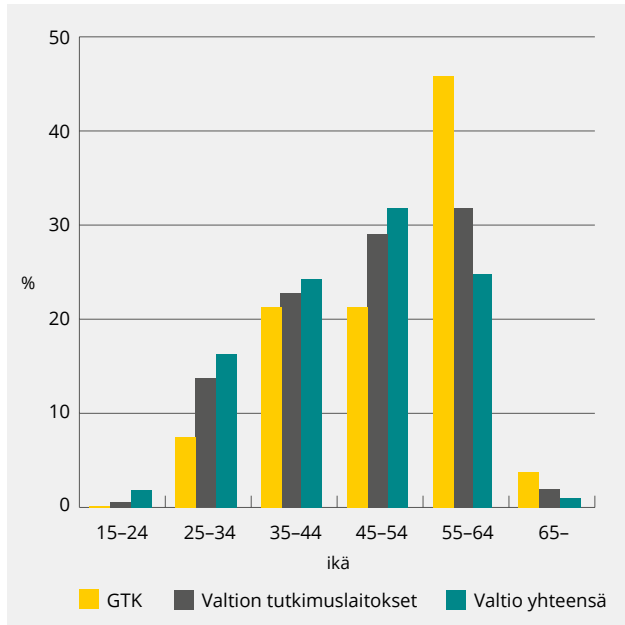


Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä ja jakauma ikäluokittain

	2013		2014		2015		Muutos 2014–2015	
							vuotta	%-muutos
Keski-ikä	51,4		51,7		51,9		0,2	0,4
Naiset	48,9		49,2		49,9		0,7	1,4
Miehet	52,5		52,9		52,9		0	0,0
Ikäluokka	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	2	0,3	1	0,2	1	0,2	0	0,0
25-34	55	9,5	46	8,2	39	7,5	-7	-15,2
35-44	105	18,1	115	20,5	111	21,3	-4	-3,5
45-54	136	23,4	118	21,0	111	21,3	-7	-5,9
55-64	262	45,1	260	46,3	238	45,8	-22	-8,5
65-	21	3,6	21	3,7	20	3,8	-1	-4,8
Yhteensä	581	100,0	561	100,0	520	100,0	-41	-7,3

Lähde: Tahti

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



Lähde: Tahti

Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto

Vuonna 2015 henkilöstö työskenteli pääosin vakinaisissa (95,0 %) ja kokoaikaisissa (95,4 %) palvelussuhteissa (taulukko 4). GTK:ssa tehdään paljon projektityötä, joten yleisin määräaikaisuuden peruste on työn luonne.

Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten käyttö vähentyi. GTK:ssa määräaikaista ja osa-aikaisuutta oli vähemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 8).

Palvelussuhteen laji

GTK eroaa muista valtion virastoista siinä, että suurin osa henkilöstöstä on työsopimussuhteisia (taulukko 5). Yleisesti muissa valtion virastoissa virka on pääasiassa käytetty palvelussuhtemuoto (liitetaulukko 8). GTK:ssa virkasuhteisia on lähinnä johtoon kuuluvassa henkilöstössä.

Taulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen tyypin ja luonteen mukaan

	2013		2014		2015		Muutos 2014-2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Palvelussuhteen tyyppi								
Vakinainen	548	94,3	525	93,6	494	95,0	-31	-5,9
Määräaikainen	33	5,7	36	6,4	26	5,0	-10	-27,8
työn luonne	22		25		17		-8	-32,0
työllisyyden hoitovaroin palkattu	1		2		0		-2	-100,0
sijaisuus	10		9		9		0	0,0
avoinna olevan toimen hoidon järjestäminen	0		0		0		0	
harjoittelu	0		0		0		0	
Palvelussuhteen luonne								
Kokoaikainen	555	95,5	535	95,4	496	95,4	-39	-7,3
Osa-aikainen	26	4,5	26	4,6	24	4,6	-2	-7,7
Yhteensä	581	100,0	561	100,0	520	100,0	-41	-7,3

Lähde: Tahti

Taulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan

	2013		2014		2015		Muutos 2014-2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhde	69	11,9	67	11,9	65	12,5	-2	-3,0
Työsopimussuhde	512	88,1	494	88,1	455	87,5	-39	-7,9
Yhteensä	581	100,0	561	100,0	520	100,0	-41	-7,3

Lähde: Tahti

Työvoimakustannukset

GTK:ssa henkilöstö on viraston kantava voimavara ja siksi työvoimakustannukset ovat merkittävät GTK:n kustannusrakenteessa. Vuonna 2015 työvoimakustannukset olivat 31 miljoonaa euroa laskien edellisvuodesta 3,8 prosentilla (taulukko 6).

Työvoimakustannuksista tehdyn työajan palkkojen osuus oli noin 60 prosenttia ja välillisten kustannusten osuus noin 40 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli

vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet.

Kun työvoimakustannukset suhteuttaa henkilötövuosiin, yksi henkilötövuosi maksoi GTK:ssa noin 58 000 euroa. Valtion tutkimuslaitoksissa sekä kaikissa valtion virastoissa yksi henkilötövuosi maksoi noin 60 000 euroa (liitetaulukko 8).



Taulukko 6. Työvoimakustannukset

	2013		2014		2015		Muutos 2014–2015	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Palkkasumma	26 982 291	81,3	26 040 827	80,7	25 095 144	80,9	-945 682	-3,6
Tehdyn työajan palkat	19 939 297	60,1	19 487 067	60,4	19 044 834	61,4	-442 232	-2,3
Välilliset työvoimakustannukset	13 261 287	39,9	12 792 181	39,6	11 992 614	38,6	-799 567	-6,3
välilliset palkat	7 042 994	21,2	6 553 760	20,3	6 050 310	19,5	-503 450	-7,7
sosiaaliturvakustannukset	5 164 502	15,6	5 278 090	16,4	4 979 017	16,0	-299 073	-5,7
muut välilliset kustannukset	1 053 791	3,2	960 331	3,0	963 287	3,1	2 957	0,3
Työvoimakustannukset yhteensä	33 200 584	100,0	32 279 247	100,0	31 037 448	100,0	-1 241 799	-3,8

Lähde: Tahti

Henkilöstön vaihtuvuus

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

Rekrytoinnit

Jotta osaava ja toiminnallisiin tarpeisiin oikein mitoitettu henkilöstö mahdollistaisi organisaation strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen tulevaisuudessa, tulee tulevia henkilöstön rekrytointi- ja osaamisen kehittämistarpeita ennakoita ja suunnitella. Rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen tarpeet täsmennetään yksikkökohtaisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Vuonna 2015 GTK:ssa haettiin 6 henkilöä vakinaisiin tehtäviin (taulukko 7). Rekrytoinnit kasvoivat hieman edellisvuodesta, jolloin haettiin 4 henkilöä vakinaisiin tehtäviin. Tiukentuneesta taloustilanteesta johtuen vain kriittiset rekrytoinnit toteutettiin ja esim. kesäharjoittelijoita rekrytoitiin vähemmän kuin edellisvuonna. Korkeakouluharjoittelijoiden määrä väheni myös.

Vuonna 2015 kaksi rekrytointia suuntautui geologian alan asiantuntijatehtäviin Outokummussa sijaitsevaan mineraalitekniikan tutkimusyksikköön. Tutkimuslaboratorioon rekrytoitiin laborantti. Mineraalitalous ja malmigeologia -tulosyksikköön haettiin päällikköä (uusi organisaatio v. 2016). Konsernipalvelut-yksikköön teknisiin palveluihin Kuopioon haettiin tutkimustyöntekijää. Lisäksi tehtiin henkilöstöjohtajan rekrytointi esikuntaan.

Yhtä avointa vakinaista paikkaa kohti saatiin keskimäärin 57 hakemusta. Hakijoista tohtoreita oli 13, lisensiaatteja 6, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita maistereita 148, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita 24 sekä muun

koulutuksen suorittaneita henkilöitä 150. Tehtäviin valituista neljällä henkilöllä oli ylempi korkeakoulututkinto.

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

Toteutetuista irtisanomisista johtuen joulukuusta 2015 alkaen GTK:lla on uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvoite. Kaikki rekrytoinnit käynnistyvät toistaiseksi uudelleen-sijoittamis- ja takaisinottovelvoitteen tarkastelulla.

Eläköityminen

GTK:ssa henkilöstörakenteen ikäjakauma on painottunut työuran loppuvaiheessa oleviin keski-ään lähestyessä 52 vuotta. Suurin palvelussuhteiden päättymisen syy on eläkkeelle siirtyminen. Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläkepoistuma on nopeaa. Vuoden 2015 henkilöstöstä seuraavan reilun kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle siirtyy arviolta melkein 54 prosenttia ja reilun kahdenkymmenen vuoden aikana eläkkeelle on siirtynyt melkein 73 prosenttia henkilöstöstä (taulukko 8).

GTK:ssa yli puolella henkilöstöstä on vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Viiden vuoden päästä GTK:n ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista eläkkeelle on siirtynyt noin 21 prosenttia ja tutkijakoulutuksen (tohtorit ja lisensiaattit) saaneista lähemmäs 30 prosenttia (taulukko 9).

Taulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutustason mukaan

Tehtävää hakeneiden tutkinto								
Vuosi	Avoimet tehtävät	Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkeakoulututkinto	Alempi korkeakoulututkinto	Muu	Yhteensä	Hakemusta/tehtävä
2015	6	13	6	148	24	150	341	57
2014	4	7	6	83	5	1	102	26
2013	16	43	9	274	34	18	378	24

Lähde: Heli



Taulukko 8. Ennuste vuoden 2015 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2016–2036

Vuosi	2015 henkilöstöstä (N=520)	
	Eläköityvien lkm*	Prosenttia 2015 henkilöstöstä*
2016	30	5,8
2017	61	11,7
2018	86	16,5
2019	110	21,2
2020	141	27,1
2026	279	53,7
2036	378	72,7

Lähde: Tahti

* Kumulatiivisesti laskettuna

Taulukko 9. Ennuste vuoden 2015 henkilöstön eläköitymisestä 2016–2020 koulutusasteen mukaan

Vuosi	Ylempi korkea- kouluaste N=181		Tutkijakoulutusaste N=102	
	Kum. lkm*	%	Kum. lkm*	%
2016	8	4,4	6	5,9
2017	14	7,7	16	15,7
2018	21	11,6	20	19,6
2019	30	16,6	24	23,5
2020	38	21,0	30	29,4

Lähde: Tahti

* Kumulatiivisesti laskettuna

Osaaminen

Osaamisen johtaminen

Henkilöstön korkeatasoisen strategisen osaamisen kehittäminen, asiakaslähtöinen toimintatapa ja kansainvälisyyden vahvistaminen ovat olleet keskeisinä henkilöstöstrategisina tavoitteina GTK:ssa jo pitkään. Elokuussa 2015 valmistuneessa uudessa strategiassa osaamisen kehittäminen on erittäin isossa roolissa. GTK:n tavoitteena on luoda geologisella osaamisella lisäarvoa asiakkailleen. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää määrätietoista osaamisen johtamista ja vahvaa panostusta geotieteellisen osaamisen strategialähtöiseen kehittämiseen.

GTK:n strategisiksi teemoiksi on valittu digitalisaatio, cleantech, yhdyskunnat sekä mineraalitalous (kuvio 5). Korkeatasoisen osaamisen kehittämiseksi muodostetaan strategian painotusten mukaisesti kahdeksan tulosyksiköissä toimivaa tieteellisen osaamisen kehittämisaluetta.

GTK:n strategiset teemat sekä strategian painotusten mukaisesti muodostetut kahdeksan tieteellisen osaamisen kehittämisaluetta suuntaavat ja uudistavat GTK:n toimintaa. Onnistuminen strategisten tavoitteiden toteuttamisessa tulee vaatimaan määrätietoista osaamisen uudistamista teema-alueilla, yritys- ja verkostoyhteistyön vahvistamista sekä sidosryhmä- ja asiakastarpeista johdettua tavoitteenasettelua.

Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat suoraan GTK:n henkilöstön osaamisvaateisiin. Kilpailu tutkimusrahoituksesta kasvaa ja huippuosaamisen sekä kansainvälisten verkostojen merkitys korostuu. Resurssitehokkuus ja vähäpäästöinen energia ovat EU:ssa nousevia teemoja. Digitalisaatiokehitys voimistuu ja muuttaa toimintatapoja.

Strategian suuntaaminen uudella tavalla muodostaa painopistealueet henkilöstösuunnittelulle ja osaamisen kehittämiselle.

Henkilöstöstrategiaa ja henkilöstösuunnittelua uudistetaan GTK:ssa tukemaan uuden strategian tavoitteita. GTK:ssa laaditaan vuosittain organisaatiotasoinen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa linjataan toteutettavia kehittämistoimia.

Tehtävä rakenne

Vuonna 2015 GTK:n henkilöstöstä 45,6 prosenttia oli tutkijoita ja asiantuntijoita, joista tutkijoita 40,8 prosenttia. Tutkimusta avustavaa henkilöstöä oli 27,9 prosenttia, toimihenkilöitä oli 9,2 prosenttia ja kenttähenkilöstöä 7,5 prosenttia. Johdon ja esimiesten osuus oli 9,8 prosenttia. Henkilöstöalaryhmien määritelmät ovat muuttuneet vuoden 2015 aikana Kieku-järjestelmään siirtymisen myötä, minkä vuoksi lukujen vertailua aiempien vuosien vastaaviin lukuihin ei ole järkevää tehdä.

Koulutus rakenne

Henkilöstöstä 54,4 prosenttia oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon ja koko GTK:n henkilöstöstä 19,6 prosenttia oli suorittanut tutkijakoulutuksen (yhteensä 102 lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittanutta henkilöä) (taulukko 10).

Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa kuvaavan koulutustasoindeksin arvo oli 5,8 mikä oli hieman matalampi kuin valtion muissa tutkimuslaitoksissa (liitetaulukko 8). Tämä ero johtuu siitä, että GTK:ssa työskentelee muita tutkimuslaitoksia enemmän tutkimusta avustavaa suorittavaa työtä tekeviä henkilöitä. Perus- ja keskiasteen koulutustaustan omaavia henkilöitä GTK:ssa työskenteli noin 30 prosenttia.

Kuvio 5. Tieteellisen osaamisen kehittämisalueet

Digitalisaatio	Cleantech	Yhdyskunnat	Mineraalitalous
Geoinformatiikka	Tuotantoympäristöt ja resurssitehokkuus	Pohjavesi	Materiaalitutkimus
	Geoenergia	Sijoituspaikkatutkimukset	Kestävä mineraalitalous
		Kaupunkien geomallit	

Lähde: GTK:n tieteellisen tutkimuksen menestystekijät 2016-2019 (dnro: GTK/322/00.00.00/2016)

Taulukko 10. Henkilöstö koulutusasteen mukaan

	2013		2014		2015		Muutos 2014–2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutusaste								
Perusaste	28	4,8	32	5,7	23	4,4	-9	-28,1
Keskiaste	136	23,4	137	24,4	131	25,2	-6	-4,4
Alin korkea-aste	47	8,1	44	7,8	44	8,5	0	0,0
Alempi korkeakouluaste	44	7,6	37	6,6	34	6,5	-3	-8,1
Ylempi korkeakouluaste	198	34,1	196	34,9	181	34,8	-15	-7,7
Tutkijakoulutus	110	18,9	111	19,8	102	19,6	-9	-8,1
Muu	18	3,1	4	0,7	5	1,0	1	25,0
Yhteensä	581	100,0	561	100,0	520	100,0	-41	-7,3

Lähde: Tahti

*Geologi Anne Taivalkoski kartoittamassa
maaperää Rovaniemellä.*



Osaamisen kehittäminen

GTK:ssa pidetään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut, joissa osaamisen kehittäminen on keskeisessä roolissa. Keskusteluissa osaamisen kehittämisen tavoitteet ja tarpeet käydään läpi ja laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelmat. Eläkeikää lähestyvien henkilöiden kanssa tehdään suunnitelma osaamisen siirtämisestä. Tavoite- ja kehityskeskusteluprosessin uudistaminen aloitettiin vuoden 2015 aikana. Prosessi on jatkossa kaksivaiheinen sisältäen ryhmä- ja yksilökeskustelut.

GTK:ssa toteutettiin vuonna 2015 VMBaro-henkilöstökysely, jossa käsitellään myös osaamisen johtamista ja kehittämistä. Kysymysten pohjalta tuotetaan osaamisen johtamisindeksi joka oli GTK:ssa (3,60) noussut edellisestä kyselystä (2013: 3,52). Osaamisen johtamisindeksi oli GTK:ssa vuonna 2015 hieman matalampi kuin muissa valtion tutkimuslaitoksissa (3,63) mutta korkeampi verrattuna kaikkiin valtion virastoihin (3,50).

GTK:ssa laaditaan vuosittain osaamisen kehittämissuunnitelma, joka sisältää koko organisaatiotason kehittämistoimia strategisesti merkittävillä osaamisalueilla: geoalan osaaminen, johtaminen ja esimiestyö sekä palvelutoiminnan osaaminen. Lisäksi suunnitelmaan on koottu ammatillisen osaamisen kehittämistoimet sekä pätevyydet ja niiden ylläpitoon tarvittava koulutus.

Vuonna 2015 geoalan osaamista kehitettiin huippuosaamisen kehittämisohjelmalla, jota on toteutettu vuodesta 2008. Ohjelman puitteissa on jaossa vuosittain erillismääräraha jota tutkijat voivat hakea huippuosaamisalueille suuntautuvan osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2015 kehittämisohjelman puitteissa 13 tutkijaa ja asiantuntijaa teki tutkijavierailuja ja opintomatkoja tutkimuslaitoksiin ja yliopistoihin ulkomailla. 11 huippuasiantuntijaa vieraili kehittämisohjelman puitteissa GTK:ssa. GTK:ssa oli vuoden 2015 lopussa 26 väitöskirjan tekijää, minkä lisäksi neljä henkilöä teki väitöskirjaa apurahalla.

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaohjelman (HekSu) toteuttamista tieteellisen osaamisen kehittämiseksi jatkettiin vuonna 2015. Ohjelmaan valituille tohtoreille laaditaan suunnitelmat 2–3 vuodelle tavoitteena kehittää tutkijoiden osaamista kansainväliselle tasolle valituilla huippuosaamisen alueilla. Vuonna 2015 aloitettiin kolme uutta kehittämisohjelmaa.

Geo-osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen tarkoitettu GTK-akatemia on GTK:n oma täydennyskoulutusohjelma, jossa tavoitteena on saada parhaat ja yhtenäiset käytännöt sekä uusi osaaminen koko organisaation käyttöön. GTK-akatemiasa järjestettiin vuonna 2015 kaksi koulutusohjelmaa: Minerals–Elements–Isotopes sekä Geokemia, joihin osallistui yhteensä kymmeniä tutkijoita.

Esimiehille ja johdolle käynnistettiin vuonna 2015 yhteisten toimintatapojen jalkauttamiseen ja ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen esimiesfoorumi-tilaisuudet, joita järjestettiin keväästä 2015 alkaen kuukausittain. Lisäksi järjestettiin kaksipäiväiset strategiatyöhön keskittyneet esimiespäivät. Toimialapäälliköiden ja ryhmäesimiesten coaching-ryhmät jatkuivat vuonna 2015.

GTK:ssa vuodesta 2011 järjestettyä hanketoiminnan valmennusta jatkettiin vuonna 2015 seuraavilla koulutuksilla: Hankinnat hankkeissa, Suorituksen ja resurssienjohtamisen haasteet kansainvälisissä hankkeissa ja Projektipäälliköiden raportointikoulutus. Ulkoasianministeriön järjestämään valmennukseen kehitysyhteistyötehtäviin lähteille osallistui GTK:sta kolme henkilöä.

GTK liittyi vuoden 2015 alusta osaksi Lynet-verkostoa (luonnonvara- ja ympäristötutkimuksen yhteenliittymä), mikä toi mukanaan yhteistyötä osaamisen kehittämisen saralla. Lynet-yhteistyöllä kehitetään ja uudistetaan henkilöstön osaamista hyödyntämällä verkoston yhteistä asiantuntijuutta, toimintatapoja ja työvälineitä. GTK:sta osallistuttiin vuoden 2015 aikana mm. seuraaviin Lynet-verkoston koulutuksiin: Hanke- ja innovaatiojohtaminen (tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto) ja tilastotieteen kurssit.

Kieku-järjestelmän (henkilöstö- ja taloustietojärjestelmä) käyttöönoton myötä GTK:n henkilöstölle sekä ammattikäyttäjille järjestettiin suuri määrä koulutustilaisuuksia syksyllä 2015. Vuoden 2015 aikana järjestettiin lisäksi kielikoulutusta englannin ja venäjän kielissä sekä ensiapukoulutusta.

Koulutus ja kehittäminen lukuina

Koulutukseen käytettiin GTK:ssa vuonna 2015 1,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti (liitetaulukko 8). Koulutuspäivien määrä laski edellisiin vuosiin verrattuna. Vertailua edellisiin vuosiin ei kuitenkaan ole järkevää tehdä johtuen koulutuksen kirjaamisiin liittyneistä muutoksista vuoden 2015 aikana. Vuoden 2015 alussa muutettiin koulutukseen osallistumisen toimintomeroita ja vuoden lopussa käyttöön otetun Kieku-järjestelmän myötä koulutukseen kirjautui vain vähän työaika, sillä yhä suuremman osan koulutuksesta katsottiin olevan työssäoppimista.

Koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä muissa valtion tutkimuslaitoksissa oli 1,7 työpäivää ja valtiolla 2,8 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Koulutuskustannukset sisältäen henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset olivat vuonna 2015 GTK:ssa 916,9 euroa henkilötyövuotta kohti (liitetaulukko 8). Muissa valtion tutkimuslaitoksissa vastaava luku oli 864 euroa ja valtiolla 1 181,70 euroa.

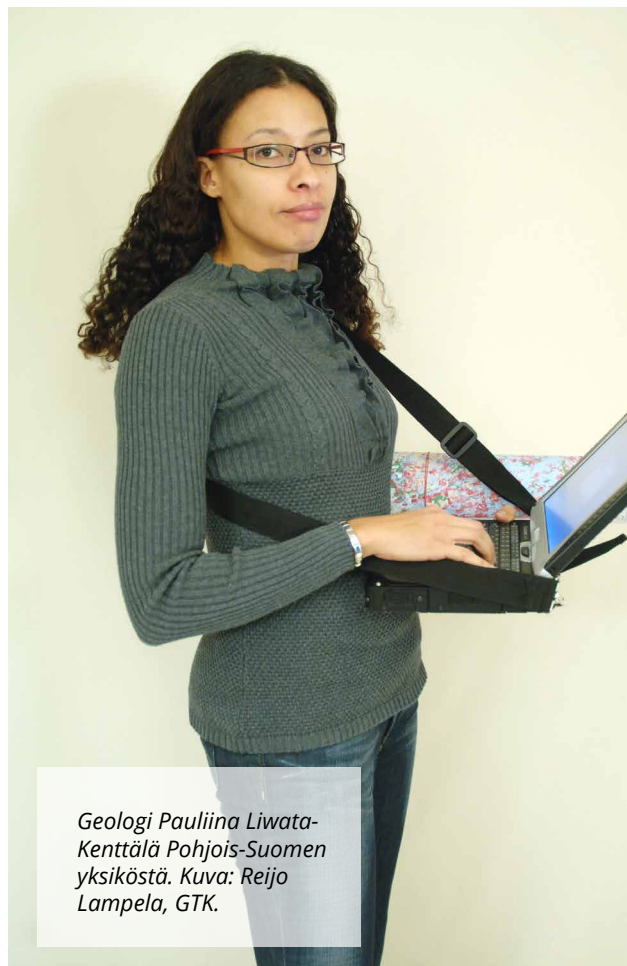
Kansainvälinen toiminta ja työhön liittyvä matkustaminen

Kansainvälisyys on GTK:ssa keskeinen strateginen teema. Uusien kansainvälisten asiakkuuksien ja verkostojen hankkimiseen ja tähän tarvittavien valmiuksien kehittämiseen panostetaan. Kansainvälisten rekrytointien ja tutkijavaihdon lisääminen sekä kansainvälisissä projekteissa toimiminen on osa korkeatasoisen strategisen osaamisen kehittämistä. Henkilöstön yleisiä kansainvälisyysvalmiuksia kehitetään koulutuksella, joka tukee ja lisää henkilöstön kykyä toimia ulkomailla, kansainvälisessä sidosryhmätyössä ja projektivien- nissä. Kansainvälisissä projekteissa vahvistetaan erityisesti kokemuksen ja osaamisen siirtoa nuorille asiantuntijoille.

Vuonna 2015 kansainvälisiin hankkeisiin käytettiin noin 19,9 henkilötyövuotta ja sen osuus koko laitoksen henkilötyö- vuosisista oli 3,7 prosenttia (taulukko 11).

GTK:n työ on kansainvälistä ja siksi myös matkustamisen seurantaan panostetaan. Matkoja ja niistä syntyneitä matka- laskuja tehtiin vuoden 2015 aikana 5 950 kappaletta. Matkoista huomattava osa tehtiin kotimaassa ja niistä kertyi yli 16 400 matkapäivää. Ulkomaanmatkoja tehtiin 61 maahan ja matka- päiviä kertyi hieman vaille 2 900 kappaletta.

Kotimaan matkojen kokonaismäärä laski verrattuna vuo- teen 2014 (18 500), mutta ulkomaan matkapäivät lisääntyivät jonkin verran. Matkustuksesta syntyneet kokonaiskustannuk- set olivat noin 2,4 miljoonaa euroa, eli aivan samalla tasolla kuin vuonna 2014.



Geologi Pauliina Liwata-
Kenttälä Pohjois-Suomen
yksiköstä. Kuva: Reijo
Lampela, GTK.

Taulukko 11. Kansainvälinen toiminta: ulkomaalaisen henkilöstön ja kansainvälisten hankkeiden henkilötyö- vuodet ja osuus koko laitoksen henkilötyövuosisista

	2013		2014		2015		Muutos 2014–2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Ulkomaalainen henkilöstö*	12,1	2,0	9,7	1,7	4,0	0,7	-5,7	-58,8
Yhteisrahoitteiset hankkeet**(1)	11,3	1,9	7,6	1,3	9,7	1,8	2,1	28,2
Maksullisen toiminnan vientihankkeet**	9,6	1,6	19,7	3,5	10,2	1,9	-9,5	-48,4

*Lähde: Personec F (2013-2014), Kieku (2015)

**Lähde: 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 kehityskeskusteluiden 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 2015 järjestämällä tuleville ja nykyisille esimiehille koulutustapahtumia.

Ikäkausi- ja määräaikaistarkastuksia tehtiin 279 henkilölle vuonna 2015 (213 henkilöä vuonna 2014). Säännöllisten tarkastusten perusteella henkilöstön terveyteen ja työkuuntoon liittyvät riskit ovat vähentyneet ja henkilöstön työkuunto parantunut (lähde: Terveystalo Oy).

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 2015 GTK tuki koko henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia sekä fyysisistä ja henkistä työkuuntoa jakamalla Tyky-seteleitä.

Vuonna 2015 työnantaja edisti henkilöstön työkuuntoa 112 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti². Investoinnit vähenivät edellisvuodesta 9,1 prosenttia. Valtion virastoissa edistettiin henkilöstön työkuuntoa keskimäärin enemmän kuin GTK:ssa (247 euroa/htv).

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 työterveysraporttien, henkilöstö- ja talousraporttien sekä henkilöstökyselyjen avulla.

Suunnitelmakaudella jatkettiin osallistavan työterveyshuollon käytäntöjen ja yhteistyön kehittämistä esimiehille. Vuonna 2015 työterveyshuollon toiminnan tavoitteina olivat hyvä psyykkisen, fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin tukeminen, etenkin työelämän muutosvaiheessa. Lisäksi työssä jaksamista kehitettiin tekemällä Etelä-Suomen yksikössä TyöOptimi-kysely kumulatiivisen kuormittumisen ennakoimiseksi. Henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan työvirepäiville 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 kuuluvat sairaudenhoito (2. korvausluokka) ja muut palvelut.

Kelan hyväksymien työterveyshuollon kustannusten palautusten jälkeen työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2015 noin 28 000 euroa (7,3 %) pienemmät verrattuna edelliseen vuoteen (taulukko 12). Osaltaan kustannuksia

Taulukko 12. Työterveyshuollon kustannukset, euroa

	2013		2014		2015	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Työterveyspalvelut						
ennaltaehkäisevät palvelut (I)	160 000	28,6	180 000	35,2	179 000	37,3
sairaanhoito (II)	369 000	66,0	294 000	57,4	266 000	55,4
muut palvelut	30 000	5,4	38 000	7,4	35 000	7,3
Yhteensä, brutto	559 000	100,0	512 000	100,0	480 000	100,0
Kelan palautukset	-134 000		-129 000		-125 000	
Yhteensä, netto	425 000		383 000		355 000	
Nettokustannukset, euroa/htv	718		679		666	

Lähde: Fakta

² Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

pienensivät henkilöstön määrän väheneminen hieman alle 30 henkilötyövuodella sekä sairaustapausten lukumäärän väheneminen 6 prosentilla. Työterveyshuollon nettokustannukset olivat 666 euroa henkilötyövuotta kohden, mikä on 13 euroa (2 %) vähemmän kuin edellisellä vuonna. GTK käytti työterveyshuoltoon enemmän varoja kuin valtion tutkimuslaitokset tai valtion virastot keskimäärin: GTK 666 euroa, valtion tutkimuslaitokset 582 euroa ja kaikki valtion virastot 524 euroa vuonna 2015 (liitetaulukko 8).

Työterveyshuollon kustannuksista noin 38 prosenttia oli ennaltaehkäisevien palvelujen, noin 55 prosenttia sairaudenhoidon kustannuksia ja loput muita kuluja. Edellisellä vuonna vastaava suhdeluku oli 35 prosenttia ja 57 prosenttia. Työterveyspalvelujen tavoitteissa painopiste on ennaltaehkäisevissä palveluissa, minkä ennakoidaan laskevan sairaudenhoidon kustannusosuutta tulevaisuudessa.

Muutostukitoimenpiteet

Vuonna 2015 toteutettiin yt-neuvottelut, jotka johtivat 75 henkilön irtisanomiseen. Irtisanomisaikana muutoksen kohteena olevaa henkilöstöä on tuettu monin tavoin. Muutostukitoimenpiteitä toteutettiin kunkin henkilön omia toiveita kunnioittaen ja niissä korostui henkilöiden oma aktiivisuus. Keskeisimpiä muutosturvatoimenpiteitä olivat erikseen muutostilannetta varten palkatun HR-koordinaattorin henkilökohtainen tuki, osaamisen kehittämiseen liittyvät tukitoimet, erilaiset infotilaisuudet ja uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvoite. Yksi tärkeimmistä tutkimusaloista on jatkuva esimiesten, työyhteisön ja luottamushenkilöiden tuki.

GTK järjesti joulukuussa kolmessa toimipisteessä muutosturvaan liittyvän infotilaisuuden. Kaikki infot sisälsivät työttömyyskassan, TE-palveluiden, työpsykologin, HR-koordinaattorin ja luottamusmiehen puheenvuorot. Lisäksi joulukuun aikana järjestettiin infotilaisuus eläkeasioista. Työterveyshuollon palvelut ovat käytettävissä irtisanomisajan ja muutosturvakeskusteluiden aikana käytössä oli tehostettu työterveyshuollon tuki (mm. työpsykologin palvelut).

HR-koordinaattorin kanssa pidettiin henkilökohtaisia muutosturvakeskusteluita, joiden tarkoituksena oli yksilöidä muutostukitoimia sekä täsmentää henkilön tilannetta ja toiveita. HR-koordinaattorin kanssa käytävän muutosturvakeskusteluiden lisäksi Valtiokonttorin kuntoutuspäällikkö konsultoi niitä irtisanottuja, joilla oli työkykyyn liittyviä haasteita.

Kaikki rekrytoinnit käynnistyvät uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvoitteen tarkastelulla. Myös Valtiolla.fi-virkajärjestelyoikeudet annettiin muutoksen kohteena oleville heti muutosturvakeskusteluiden jälkeen.

Muutostukitoimenpiteet jatkuvat edelleen irtisanomisajana. GTK järjestää mm. uudelleensijoittumisvalmennusta, yrittäjyysvalmennusta sekä tukee taloudellisesti muita kursseja, jotka tukevat henkilön uudelleensijoittumista.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Vuonna 2015 henkilöstö kävi Terveystalon sairaudenhoito-käynneillä 1 799 kertaa ja ennaltaehkäisevän toiminnan käynnejä kertyi 319 kpl. Käyntikertoja oli yhteensä 2 118 kpl mikä oli hieman enemmän kuin edellisellä vuonna (2 104 kpl vuonna 2014). Sairaustapauksista johtuvat työterveyshuoltokäynnit olivat 3,3 käyntiä henkilötyövuotta kohden, kun edellisellä vuonna käyntejä oli tasan kolme henkilötyövuotta kohden (lähde: Terveystalo Oy).

Vuonna 2015 GTK:n henkilöstö oli 3638 työpäivää sairauslomalla. Tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä kertyi 6,8 työpäivää. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,4 työpäivää. Henkilöstöstä 69,8 prosenttia ei ollut vuoden aikana kertaakaan poissa työpaikalta sairauden vuoksi (taulukko 13). Sairaustapauksia oli 829 kappaletta ja useimmin sairauden vuoksi oltiin yksi päivä poissa työstä ja lyhyitä, 1–3 työpäivän sairauspoissaoloja oli 76,4 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista (taulukko 14).

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspäivien määrä laski 24,8 prosenttia. Sairauspoissaolon keskimääräinen kesto laski 1,1 työpäivää. Sairaustapaukset laskivat 6,4 prosentilla ja lyhyet sairaustapaukset laskivat 3,2 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. GTK:ssa oli keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (8,6 päivää/hvt), mutta hieman enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (6,5 päivää/hvt).

Vuonna 2015 sattui 25 sairauspoissaolon aiheuttanutta tapaturmaa, mikä on 14 enemmän kuin edellisellä vuonna. Tapaturmista kertyi 313 poissaolopäivää (taulukko 15). Sattuineista tapaturmista kahdeksan aiheutti pitkiä sairauspoissaoloja kestoaltaan 11–45 sairauspäivää. Keskimäärin yksi poissaolo kesti 12,5 työpäivää.

GTK:ssa oli tapaturmapoissaoloja 0,6 työpäivää henkilötyövuotta kohti, mikä on enemmän kuin valtiolla (0,3 työpäivää/hvt) ja enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (0,2 työpäivää/hvt). GTK:n poissaolot yhtä tapaturmaa kohti olivat 12,5 työpäivää, mikä on kestoaltaan keskimäärin lyhyempiä kuin valtion tutkimuslaitoksissa (13,3 työpäivää/tapaus) mutta pidempiä kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (10,3 työpäivää/tapaus) (liitetaulukko 8).

GTK:ssa työtapaturmat sattuivat pääosin maastossa ja tapaturman aiheuttajana oli liukastuminen tai kompastuminen. Jokainen työstä aiheutuva työtapaturma käsiteltiin erikseen ja käsittelyistä laadittiin muistiot sekä esitys työmenetelmien työturvallisuuden parantamiseksi. GTK:ssa on käytössä sähköinen Läheltä piti-ilmoituslomake, jonka avulla kehitetään ja parannetaan työturvallisuutta.



Keltapaitaisia Solomun pelaajia ja puna-valkopaitaisia Riimun pelaajia Geoturnauksen kaukalopallo-ottelussa. Etualalla nro 19 on tutkimusassistentti Arto Kiiskinen Kuopiosta ja nro 5 teknikko Erkki Lintunen Espoosta. Kuva: Angelika Parviainen, GTK.

Taulukko 13. Sairaushoitoa

	2013	2014	2015	Muutos 2014–2015	
				Muutos	%
Sairaushoitoa, lkm	983	886	829	-57	-6,4
Sairauspäivät, lkm	4 897	4 836	3 638	-1 198	-24,8
pv/tapaus	5,0	5,5	4,4	-1,1	-20,0
pv/htv	8,3	8,6	6,8	-1,8	-20,9
Lyhyet sairaushoitoa (1–3 pv), lkm	700	654	633	-21	-3,2
Lyhyet sairaushoitoa, %	71,2	73,8	76,4	2,6	3,5
Lyhyet sairaushoitoa/htv	1,2	1,2	1,2	0,0	3,4
Terveystilasto	38,9	40,5	69,8	29,3	72,3

Lähde: Tahti

Taulukko 14. Sairaushoitoa hoitoajan mukaan

Sairauspoissaolon kesto, päivää	Sairaushoitoa							
	2013		2014		2015		Muutos 2014–2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	325	33,1	307	34,7	305	36,8	-2	-0,7
2	215	21,9	194	21,9	208	25,1	14	7,2
3	160	16,3	153	17,3	120	14,5	-33	-21,6
4–10	188	19,1	151	17,0	142	17,1	-9	-6,0
11–45	80	8,1	66	7,4	43	5,2	-23	-34,8
46–65	8	0,8	8	0,9	6	0,7	-2	-25,0
66–130	6	0,6	3	0,3	5	0,6	2	66,7
yli 130	1	0,1	4	0,5	0	0,0	-4	-100,0
Yhteensä	983	100,0	886	100,0	829	100,0	-57	-6,4

Lähde: Tahti

Taulukko 15. Tapaturmapoissaolot

	2013	2014	2015	Muutos 2014–2015	
				Muutos	%
Tapaturmapoissaolot, lkm	17	11	25	14	127,3
Tapaturmapoissaolopäivät, lkm	211	142	313	171	120,4
pv/tapaus	12,4	12,9	12,5	-0,4	-3,1
pv/htv	0,4	0,3	0,6	0,3	100,0

Lähde: Tahti

Työtyytyväisyys

Valtiolla seurataan henkilöstön työhyvinvoinnin kehitystä VMBaro-henkilöstökyselyllä. Kokonaistyytyväisyys GTK:ssa oli 3,5 mikä on sama kuin valtion virastoissa ja laitoksissa, mutta hieman enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (3,4).

Edellisen kyselyn perusteella kehittämiskohteeksi valittu tiedonkulun indeksi nousi hieman ollen vuonna 2015 (3,2) joka on sama kuin valtion virastoissa ja laitoksissa, mutta hieman enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (3,0) (lähde: Henkilöstöpäätöksen tunnusluvut, Tahti).

Henkilöstö koki vahvuuksiksi työn sisällön ja haasteellisuuden, työilmapiirin ja yhteistyön sekä työolosuhteet, jotka on jatkossakin koettu tärkeiksi sisällyttää kehittämistoimenpiteisiin.

GTK:ssa vuosittaiset tavoite- ja kehityskeskustelut käydään kattavasti koko henkilöstön kanssa. Tavoite- ja kehityskeskusteluissa käydään läpi mennyttä vuotta sekä tulevia näkymiä. Esimiehen kanssa keskustellaan niin omasta työhyvinvoinnista kuin myös työlle asetetuista tavoitteista, toimenpiteistä sekä työssä kehittymisestä. Strategian mukaisesti henkilöstöä kannustettiin kouluttautumaan ja kehittämään ammatillista osaamistaan.

Vuonna 2015 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.

Erikoistutkija Asko Käpyaho ja tutkija Mari Kivinen Etelä-Suomen yksiköstä keskustelemassa geologiasta.



Palkitseminen

Työsuorituksen johtaminen

GTK:ssa työsuoritusta johdetaan niin työnteon arkipäivässä kuin myös vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä asetettujen tavoitteiden seurannalla. Keskustelussa käsitellään lisäksi viraston strategiaa ja oman yksikön ja toimialan tavoitteita, joihin henkilön omat tavoitteet pohjautuvat.

Tehtävän vaativuus ja siitä suoriutuminen

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

Vuonna 2015 vaativuusluokkiin 8–10 sijoittui eniten henkilöstöä (taulukko 16). Näihin vaativuusluokkiin kuuluu tyypillisesti asiantuntijatehtäviä. Kokonaisuudessaan tehtävien vaativusrakenne on maltillisesti kehittynyt siten, että matalamman vaativuuden tehtävät ovat vähentyneet ja korkeamman vaativuuden tehtävät kasvaneet, mikä vastaa GTK:n strategisia henkilöstötavoitteita.

Tehtävän vaativuusluokkiin sijoittumista vertailtaessa miehet sijoittuivat naisia useammin vaativampiin tehtäviin. Naisilla korostuivat vaativuusluokat 6, 8 ja 9 ja miehillä 9 ja 10. Naisten osuus laski sekä tehtävän vaativuuden noustessa että laskiessa ja vaativimmassa luokassa 12 ei ollut yhtään naista (kuvio 6).

GTK:ssa seurataan naisten ja miesten välistä palkkataso-arvoa. Tehtävän vaativuusluokka perustuu puhtaasti tehtävän vaativuuden arviointiin, jolloin naisten ja miesten erilainen jakautuminen tehtävän vaativuusluokkiin pohjautuu erilaisiin tehtäviin sijoittumiseen ja voi muuttua mm. urakehityksen kautta.

Tehtävän vaativuuteen perustuvan tehtäväkohtaisen palkanosan 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 muodostuva henkilökohtainen palkanosa voi olla yhteensä korkeintaan 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

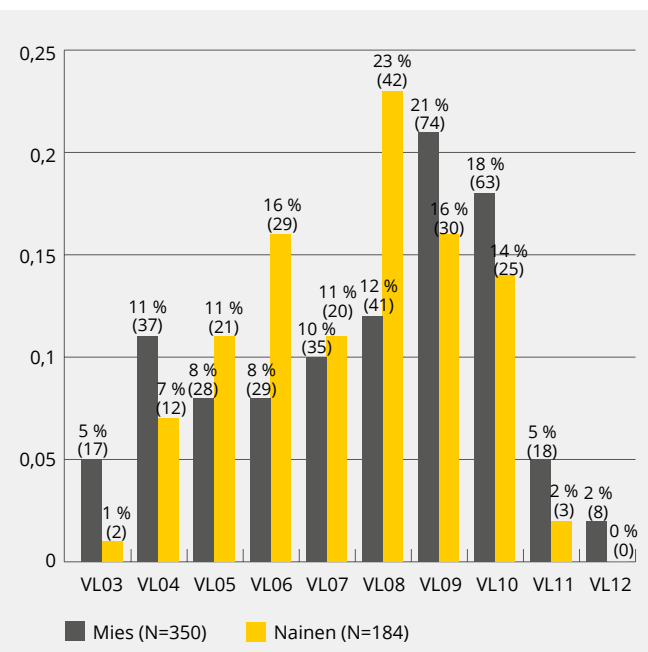
Tehtävässä suoriutumista, osaamisen ja työtuloksen osalta, arvioidaan vuoden alussa käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Tehtävän vaativuusluokan noustessa tai uuden palvelussuhteen alkaessa, henkilökohtainen suoritusarvio sijoittuu yleensä välille 7–14 prosenttia.

Taulukko 16. Henkilöstö tehtävän vaativuuden mukaan

Vaativuusluokka	2013		2014		2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	1	0,2	0	0,0	0	0,0
3	30	5,2	24	4,3	19	3,6
4	53	9,1	53	9,4	49	9,2
5	58	10,0	53	9,4	49	9,2
6	67	11,5	64	11,4	58	10,9
7	62	10,7	62	11,1	55	10,3
8	94	16,2	87	15,5	83	15,5
9	102	17,5	104	18,5	104	19,5
10	87	14,9	87	15,5	88	16,5
11	22	3,8	20	3,6	21	3,9
12	6	1,0	7	1,2	8	1,5
Yhteensä	582	100,0	561	100,0	534	100,0

Lähde: Personec F, 1.3.2015 (Huom: pvm)

Kuvio 6. Naisten ja miesten jakautuminen tehtävän vaativuusluokkiin



Lähde: Personec F, 1.3.2015 (Huom: pvm)



Tasavallan presidentin myöntämien kunniamerkkien saajat kuvassa vasemmalta: toimistosihteeri Eero Kuronen, tutkimusavustaja Kirsti Keskisaari, tutkimusassistentti Jouni Aarrevaara, talouspäälikkö Leena Leppänen (eläkkeellä), kehitysohjaaja Jarmo Kohonen, geologi Olavi Kontoniemi ja erikoistutkija Hannu Pajunen. Erikoisasiantuntija Juha Kaija ja geologi Tuomo Manninen eivät työmatkan vuoksi päässeet tilaisuuteen. Kuva: Jari Väättäinen, GTK.



GTK:n 20-vuotismitalien saaja geofyysikko Matti Niskanen kuvassa mitalin jakajien aluejohtaja Risto Pietilän ja toimialapäälikkö Erkki Luukkosen kanssa. Tutkimusavustaja Maire Jaakkola oli estynyt osallistumasta mitalienjakotilaisuuteen. Kuva: Esko Koistinen, GTK.



Kuvassa GTK:n 20-vuotismitalin saanut tutkimusprofessori Aarno Kotilainen, tohtorinvasaran saanut erikoistutkija Maarit Middleton ja valtion virka-ansiomerkin on saanut geologi Niilo Kärkkäinen. Kuva: Jari Väättäinen, GTK.

Ansiot ja samapalkkaisuus

GTK:ssa palkkatasa-arvo toteutuu erinomaisesti. Samapalkkaisuuden lähtökohta on, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Kun työtehtävien vaativuus otetaan huomioon, naisten säännöllisen työajan ansio oli vuonna 2015 arviolta keskimäärin 100,4 prosenttia miesten vastaavasta ansiosta eli käytännössä eroa ei ollut. Samapalkkaisuus toteutui GTK:ssa paremmin kuin keskimäärin valtion virastoissa (98,4 %).

Joulukuussa 2015 säännöllisen työajan keskiansio palkkausjärjestelmän piirissä olevien osalta oli 3 763 euroa. Edellisvuodesta säännöllisen työajan ansio nousi 1,5 prosenttia (taulukko 17). Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio oli miehillä 3 857 euroa ja naisilla 3 569 euroa. Ero johtui lähinnä eroista tehtävän vaativuusluokkiin sijoittumisessa. Miehet sijoittuivat keskimäärin vaativampiin tehtäviin kuin naiset.

Muu palkitseminen

Palkitsemiseen lukeutuu varsinaisten rahallisten 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, työpaikkaruokailuetuudet, osaamisen kehittäminen, urakehitysmahdollisuudet, palaute ja erilaiset huomionosoitukset.

26.3.2015 ja 17.4.2015 pidetyissä mitalienjakotilaisuudessa jaettiin yhdeksälle ansioituneelle henkilölle tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä myöntämät kunniamerkit, kolmelle henkilölle GTK:n 20-vuotismitalit ja yhdelle henkilölle valtion virka-ansiomerkki.

Kunniamerkkien ja palkintojen saajat on lueteltu liitteessä 1.

Taulukko 17. Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio ja samapalkkaisuus palkkausjärjestelmän piirissä olevista

	2013	2014	2015	Muutos 2014–2015	
				€/%-yks	%
Säännöllisen työajan ansio, euroa	3 692	3 706	3 763	57	1,5
– naiset	3 454	3 478	3 569	91	2,6
– miehet	3 738	3 806	3 857	51	1,3
Samapalkkaisuusindeksi,%	98,4	97,6	100,4	2,8 %-yks	2,9

Lähde: Tahti, joulukuu

Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta

Uuden strategian myötä osaamisen kehittämisen rooli korostui entisestään jo vuonna 2015 henkilöstöstrategisessa työssä. Innostunut ja osaamistaan jatkuvasti kehittävä henkilöstö tarvitsee energisen työyhteisön. Huolimatta siitä, että syksyllä 2015 käynnistettiin samaan aikaan uuden strategian implementointia, uusien tuloksikoiden muodostumista sekä henkilöstön vähennystoimenpiteitä, saatiin työyhteisön energiataso ylläpidettyä henkilöstöä tukevalla tasolla. Henkilöstökertomuksen pohjalta voidaan todeta seuraavaa henkilöstöstrategisten osa-alueiden osalta:

Henkilöstön korkeatasoinen osaaminen

- Strategisesti merkittävät osaamisalueet on tunnistettu ja määritelty tulostavoitteisiin.
- Strategisen osaamisen johtamisen kehittämistä tuetaan vuosittain erillisellä strategisen osaamisen kehittämisohjelmalla (huippuosaamis- ja heksu-ohjelma).
- Täydennyskoulutusohjelma GTK-akatemia, geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen, jatkui menestyksellisesti.
- Panostukset osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen ovat edelleen huomattavat, vaikkakin rahallinen panostus laski edellisestä vuodesta.

Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne

- Rekrytoinnit kohdistuivat pääasiassa geologian alan asiantuntijatehtäviin.
- Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus henkilöstöstä on jatkanut maltillista kasvuaan.

- Asiantuntijoiden (tutkijat ja asiantuntijat) osuus henkilöstöstä on edelleen noussut.
- Tutkijoiden osuus henkilöstöstä on 40,8 prosenttia, joka on edelleen liian vähäinen ja vuoden 2015 strategisilla toimenpiteillä muutokselle luotiin perustaa.

Tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö

- Henkilöstön kokemat vahvuudet työn sisällössä ja haasteellisuudessa, työilmapiirissä ja yhteistyössä sekä työolosuhteissa on pidetty vahvasti mukana kehittämistoimenpiteissä.
- Osaamisen ja johtamisen kehittämiseen on panostettu ja VMBaro-henkilöstökyselyn tulosten osalta molemmat indeksit ovat nousseet.
- Panostukset yhteistoimintaan ja henkilöstön virkistystoimintaan ovat pysyneet suunnilleen samantasoisina edellisvuoteen verrattuna.
- GTK panosti ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Säännöllisten tarkastusten perusteella henkilöstön terveyteen ja työkuuntoon liittyvät riskit ovat vähentyneet ja henkilöstön työkuunto on parantunut työterveyshuollon selvitysten pohjalta tehtyjen huomioiden perusteella.



ENPI CliPLivE -projektiryhmän vierailu Pietarin kaupungin edustalle rakennetulle tulvapatolle. Pietarin tulvapatol on rakennuskokonaisuus, joka koostuu 13 patojaksosta ja niiden päällä kulkevasta valtatiestä. Kuvassa mukana GTK:lta geologi Kristiina Nuottimäki (kuudes vasemmalta), ohjelmajohtaja Petri Lintinen (seitsemäs vasemmalta), geologi Jaana Jarva (neljäs oikealta) ja tutkija Paula Tarvainen (toinen oikealta). Projektissa selvitettiin geologisia riskejä sekä ilmastomuutoksen ympäristövaikutuksia Suomenlahden rannikolla. Kuva: GTK.

Liitetaulukot 1–8

Liitetaulukko 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan yksiköittäin 2015

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	68	38,2	108	31,6	176	33,8
Länsi-Suomen yksikkö	7	3,9	24	7,0	31	6,0
Itä-Suomen yksikkö	37	20,8	92	26,9	129	24,8
Pohjois-Suomen yksikkö	22	12,4	39	11,4	61	11,7
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	40	22,5	69	20,2	109	21,0
Johto ja esikunta	4	2,2	10	2,9	14	2,7
Yhteensä	178	100,0	342	100,0	520	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 2. Henkilöstö palvelussuhteen tyypin ja luonteen mukaan yksiköittäin 2015

	Vakinainen				Määräaikainen				Yhteensä
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen		
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Etelä-Suomen yksikkö	159	33,8	9	39,1	8	32,0	0	0,0	176
Länsi-Suomen yksikkö	25	5,3	2	8,7	4	16,0	0	0,0	31
Itä-Suomen yksikkö	116	24,6	5	21,7	7	28,0	1	100,0	129
Pohjois-Suomen yksikkö	57	12,1	3	13,0	1	4,0	0	0,0	61
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	101	21,4	4	17,4	4	16,0	0	0,0	109
Johto ja esikunta	13	2,8	0	0,0	1	4,0	0	0,0	14
Yhteensä	471	100,0	23	100,0	25	100,0	1	100,0	520

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 3. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan yksiköittäin 2015

	Virkasuhde		Työsopimussuhde		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	20	30,8	156	34,3	176	33,8
Länsi-Suomen yksikkö	1	1,5	30	6,6	31	6,0
Itä-Suomen yksikkö	12	18,5	117	25,7	129	24,8
Pohjois-Suomen yksikkö	3	4,6	58	12,7	61	11,7
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	23	35,4	86	18,9	109	21,0
Johto ja esikunta	6	9,2	8	1,8	14	2,7
Yhteensä	65	100,0	455	100,0	520	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 4. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan yksiköittäin 2015

Tehtävää hakeneiden tutkinto								
	Avoimet tehtävät	Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkeakoulu-tutkinto	Alempi korkeakoulu-tutkinto	Muu	Yhteensä	Hakemusta/tehtävä
Etelä-Suomen yksikkö	1	2	1	23	18	70	114	114
Länsi-Suomen yksikkö	0	0	0	0	0	0	0	0
Itä-Suomen yksikkö	2	6	2	51	1	0	60	30
Pohjois-Suomen yksikkö	0	0	0	0	0	0	0	0
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	1	0	1	14	5	80	100	100
Johto ja esikunta	2	5	2	60	0	0	67	34
Yhteensä	6	13	6	148	24	150	341	57

Lähde: Heli

Liitetaulukko 5. Sairaustapaukset ja sairauspäivät yksiköittäin 2015

	Sairaustapauksia	Sairauspäivät	pv/tapaus
Etelä-Suomen yksikkö	297	874	2,9
Länsi-Suomen yksikkö	51	134	2,6
Itä-Suomen yksikkö	166	731	4,4
Pohjois-Suomen yksikkö	116	758	6,5
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	184	1113	10,1
Johto ja esikunta	15	28	4,0
Yhteensä	829	3638	4,4

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 6. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan yksiköittäin 2015

Sairaustapausten lukumäärä niiden keston mukaan									
	1 pv	2 pv	3 pv	4–10 pv	11–45 pv	46–65 pv	66–130 pv	yli 130 pv	yht.
Etelä-Suomen yksikkö	119	77	41	51	9	0	0	0	297
Länsi-Suomen yksikkö	20	17	6	7	1	0	0	0	51
Itä-Suomen yksikkö	53	42	34	28	7	1	1	0	166
Pohjois-Suomen yksikkö	36	30	20	18	8	2	2	0	116
Konsernipalvelut ja henkilöstöhallinto	68	39	17	37	18	3	2	0	184
Johto ja esikunta	9	3	2	1	0	0	0	0	15
Yhteensä	305	208	120	142	43	6	5	0	829

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 7. Tulosoajauksen tunnusluvut

	2013	2014	2015
Henkilöstön hyvinvointi			
- sairauspoissaolopäivät/htv	8,3	8,6	6,8
- lyhytaikaiset (1–3 pv) sairauspoissaolotapaukset/htv	1,2	1,2	1,2
Korkeatasoinen osaaminen			
- osaamisen indeksiluvun kehittyminen (mediaani) ¹	_*	_*	_*
- ulkomaiset htv:t GTK:ssa ja kv-verkostohankkeiden htv-määrä, % -osuus kok. htv määrästä ²	5,0	5,3	4,0
- huippututkijoiden osuus (%) tutkijoista ¹	_*	_*	_*
- jatkotutkinnon suorittaneiden %-osuus tutkijoista	38,9	38,7	38,4
Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne			
- asiantuntijoiden %-osuus koko henkilöstöstä	53,2	53,6	52,8
Henkilötyövuodet	590,9	563,5	533,6

Lähde: Tahti ja Personec F

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 8. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut 2015 GTK:ssa, valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa

	GTK	Valtion tutkimuslaitokset	Valtion virastot ja laitokset
Henkilöstömäärä			
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	520	4 467	73 676
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	533,6	4 410,8	73 132,0
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-5,3	-45,0	-7,0
Henkilöstörakenne			
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	23,1	43,7	33,8
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	10,5	38,5	24,7
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	38,0	52,3	51,2
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	95,4	89,2	94,8
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,6	10,8	5,2
Kaikkien määräaikaissä viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,0	17,3	12,5
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	12,5	32,1	90,4
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	34,2	52,4	48,8
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	51,9	48,4	46,4
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	71,0	62,9	57,6
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,8	6,1	5,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54,4	61,5	30,2
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	19,6	25,6	3,7

	GTK	Valtion tutkimus- laitokset	Valtion virastot ja laitokset
Työajan käyttö vuoden aikana			
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	76,8	77,9	79,2
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,5	0,7	1,1
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	17,8	17,5	14,8
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,7	2,6	3,5
Työvoimakustannukset vuoden aikana			
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	61,4	62,9	62,5
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	38,6	37,1	37,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	19,5	18,7	17,7
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,1	1,9	2,2
Henkilöstötarve			
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	57	23	59,7
Henkilöstön työkuunto			
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	6,8	6,5	8,6
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,4	4,3	4,2
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,6	0,2	0,3
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	12,5	13,3	10,3
1–3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76,4	77,4	75,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	69,8	62,0	40,3
Pätevyys ja sen kehittäminen			
Koulutuspanostus, työpäivää/henkilötyövuosi	1,2	1,7	2,8
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana			
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), euroa/henkilötyövuosi	916,9	864,0	1181,7
Työterveydenhoito vuoden aikana			
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/henkilötyövuosi	665,5	582,4	524,5
Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut			
Henkilötyövuoden hinta vuoden aikana (työvoimakustannukset euroa/henkilötyövuosi)	58 166,0	59 931,5	60 008,4

Lähde: Tahti

Liite 1. Mitalienjakotilaisuudessa 26.3.2015 pääjohtajan jakamat kunniamerkit ja 17.4.2015 Kuopiossa aluejohtajan jakamat ansiomitalit

Tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä 6.12.2014 myöntämät kunniamerkit:

Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki (SVR R)

Jarmo Kohonen, Esikunta

Suomen Leijonan Ritarimerkki (SL R)

Juha Kaija, ESY

Olavi Kontoniemi, LSY

Hannu Pajunen, ISY

Suomen Valkoisen Ruusun ansioristi (SVR Ar)

Leena Leppänen, KP, eläkkeellä

Tuomo Manninen, PSY

Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali (SVR M I)

Jouni Aarrevaara, PSY

Kirsti Keskisaari, ESY

Suomen Valkoisen Ruusun mitali (SVR M)

Eero Kuronen, KP

Valtion virka-ansiomerkki

Niilo Kärkkäinen, ESY

GTK:n 20-vuotismitali

Aarno Kotilainen, ESY

Matti Niskanen, ISY

Maire Jaakkola, ISY

Tohtorinvasara

Maarit Middleton, PSY

Lisätietoa GTK:sta sekä valtion henkilöstöjohtamisesta:

GTK:n Internet-sivut

Kaiku-työelämäpalvelut

Otakantaa.fi

Suomi.fi

Valtion raportointipalvelu Netra

Valtio työnantajana eli Valtion työmarkkinalaitos

Valtion avoimet työpaikat

www.gtk.fi (mm. GTK:n vuosikatsaukset)

www.valtiokonttori.fi

www.otakantaa.fi

www.suomi.fi

www.netra.fi

www.vm.fi/vtml (mm. Valtion henkilöstökertomus 2012)

www.valtiolle.fi (myös GTK)



GTK
gtk.fi