



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2013

Geologian tutkimuskeskus



Janne Väätäinen, GTK

Erikoistutkija Peter Edén ottaa maaperänäytettä pellosta Kruunupyyssä.

Sisältö

Johdanto	3	Koulutus rakenne	14
Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa	4	Geotutkijat	16
GTK:n perustehtävä	4	Osaamisen kehittäminen	16
GTK:n henkilöstöstrategiset tavoitteet	4	Kehittämistoimia	16
Henkilöstöressit	6	Koulutus ja kehittäminen lukuina	17
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	6	Kansainvälinen toiminta	18
Naiset ja miehet	6	Tyytyväisyys kehittämisen tukeen	18
Ikärakenne	7	Työhyvinvointi	19
Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto	8	Työhyvinvoinnin johtaminen	19
Palvelussuhteen laji	9	Työterveyspalvelut	19
Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	10	Työkunnan edistäminen	20
Työhön liittyvä matkustus	10	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	20
Henkilöstön vaihtuvuus	11	Työtyytyväisyys	20
Rekrytoinnit	11	Työtyytyväisyyden kehittäminen	21
Luonnollinen poistuma	12	Palkitseminen	22
Ennakoitu luonnollinen poistuma	12	Suorituksen johtaminen	22
Osaaminen	14	Tehtävien vaatuvuus ja niissä suoriutuminen	22
Osaamisen johtaminen	14	Ansiot ja samapalkkaisuus	23
Tehtävä rakenne	14	Aineeton palkitseminen	24
		Yhteenveto henkilöstötavoitteiden toteutumisesta	25
		Liitteet	26

Kannen kuva: Geologi Janne Hokka (oik.) tutkii Otanmäen vanhaa kaivosaluetta yhdessä kaivosyhtiön edustajan kanssa. GTK:n rahoitus- rakenteen muuttuessa yhä useampi asiantuntija toimii myös asiakasrajapinnassa. Kuva: Esko Koistinen, GTK

Johdanto

Geologian tutkimuskeskuksen (GTK) Henkilöstökertomus sisältää tietoa henkilöstövoimavarojemme tilasta ja kehityksestä¹. Henkilöstökertomuksen tehtävänä on tukea organisaatiomme henkilöstövoimavarojen johtamista ja kehittämistä.

GTK on pidetty ja arvostettu työpaikka. Valtionhallinnossa toteutettavassa VMBaro-henkilöstökyselyssä henkilöstömme antaa korkeimmat pisteet työn sisällölle ja haasteellisuudelle, työilmapiirille ja yhteistyölle sekä työolosuhteille. Nuo seikat ovat oleellisia työn laadun, tuloksellisuuden ja työssä jaksamisen kannalta. On tärkeää, että meistä jokainen kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, tuntee voivansa vaikuttaa työhönsä sekä viihtyy työyhteisössään. Hyväankään tilanteeseen ei kuitenkaan voi tuudittautua, vaan työtä sen eteen on tehtävä yhdessä joka päivä.

Henkilöstöstrategiset tavoitteemme ovat henkilöstön korkeatasoinen osaaminen, toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne sekä tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö. Tavoitteena on ollut kasvattaa asiantuntijoiden osuutta henkilöstössä, mikä onkin ollut suunta viime vuosina. Valtaosa vuoden rekrytoinneista tehtiin korkean tason asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä jatkoi pienoista kasvuaan.

Panostus osaamisen kehittämiseen on GTK:ssa huomattavaa. Osana henkilöstöstrategiaa on laadittu strategisen

osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän kehittämissuunnitelman avulla. Koulutuspäivien sekä pätevyysinvestointien määrää tarkasteltaessa panostus osaamisen kehittämiseen on hieman edellistä vuotta alempana. On tarpeen muistaa, että GTK:ssa käytettävien kehitysmiskeinojen kirjo on laaja, eivätkä ne kaikki ole luvuin esitettävissä.

Henkilöstön korkea keski-ikä ja kiihtyvä eläköityminen korostavat työhyvinvoinnin johtamisen tärkeyttä. Työterveys- huollon kanssa on tiivistetty yhteistyötä ja tavoitteena on ennaltaehkäisevän toiminnan entistä suurempi painotus. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta keskeistä on onnistuminen eläkkeelle siirtyvien asiantuntijoiden osaamisen siirtämisessä. GTK:ssa toteutettiin mentoroinnin pilottiohjelma, jolla osaamisen siirtäminen pyritään jatkossa turvaamaan entistä systemaattisemmin. Myös esimiestyöhön ja johtamiseen kohdistuu uudenlaisia odotuksia henkilöstön ikääntymisen ja henkilöstön vaihtuvuuden mukanaan tuoman muutoksen myötä.

GTK on monella tapaa mielenkiintoinen organisaatio, erityisesti geologisen alan osaajalle. Suomen laajuinen ja kansainvälinen toiminta on näkyvä osa arkeamme. Meillä on pitkä historia ja vahva toimintakulttuuri. Ajan hermolla pysyminen ja edelläkävijyys ovat GTK:lle kuitenkin erityisen tärkeitä, myös näinä taloudellisesti haastavina aikoina. Toivottavasti henkilöstökertomus pystyy omalta osaltaan kuvaamaan mielenkiintoista organisaatiotamme ja edistämään sen tilaa.

Henkilöstöhallinto

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

Henkilöstövoimavarojen johtaminen GTK:ssa

GTK:n perustehtävä

Geologian tutkimuskeskuksen tehtävänä on tuottaa elinkeinoelämän ja yhteiskunnan tarvitsemaa geologista tietoa, jolla edistetään maankamaraan ja sen luonnonvarojen hallittua ja kestävää käyttöä. GTK toimii kansallisena geotietokeskuksena ja aktiivisena osajana kansainvälisessä tutkimus- ja projektitoiminnassa.

GTK on työ- ja elinkeinoministeriön alainen asiantuntijaorganisaatio, joka perustettiin 1885.

GTK on keskeinen toimija Suomen geologian tutkimusrakenteessa ja osa laajempaa kansallista innovaatiojärjestelmää. Perustehtävään sisältyvien toimijaroolien tasapainoinen toteuttaminen ja pyrkimys yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen muodostavat strategian lähtökohdan.

Henkilöstöstrategiset tavoitteet

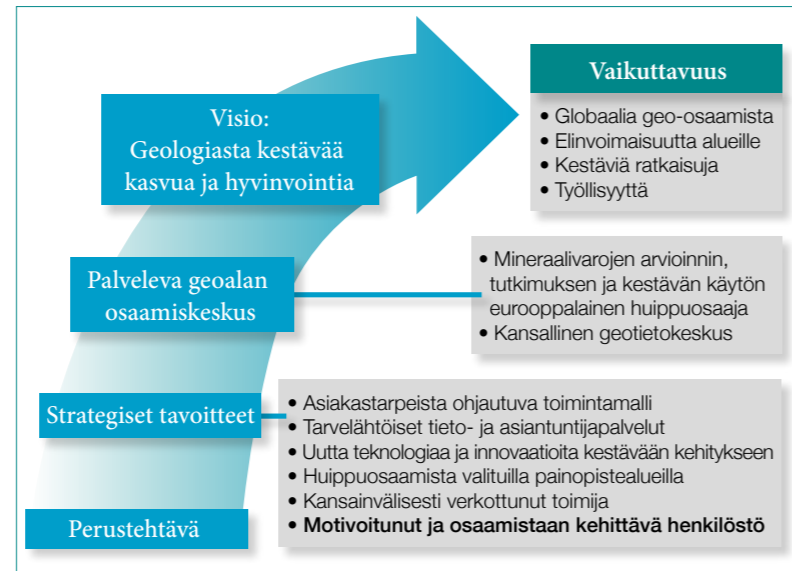
GTK toteuttaa henkilöstöstrategisia ja -poliittisia linjauksiaan valtionhallinnon henkilöstöstrategian sekä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan yhteisten linjausten pohjalta. Yksityiskohtaiset sisällölliset ja voimavarojen kohdentamiseen liittyvät tavoitteet on määritelty GTK:n henkilöstöstrategiassa, 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.

Päätavoitetta tukevat kehittämistavoitteet ovat:

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

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

Kuvio 1. GTK:n strateginen tiekartta



Kuvio 2. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet

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

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 ja yhteisöllisiä toimintatapoja noudattamalla. Henkilöstövoimavarojen johtaminen strategisten linjausten mukaisesti takaa GTK:n toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen ja tavoitellun strategisen muutoksen.

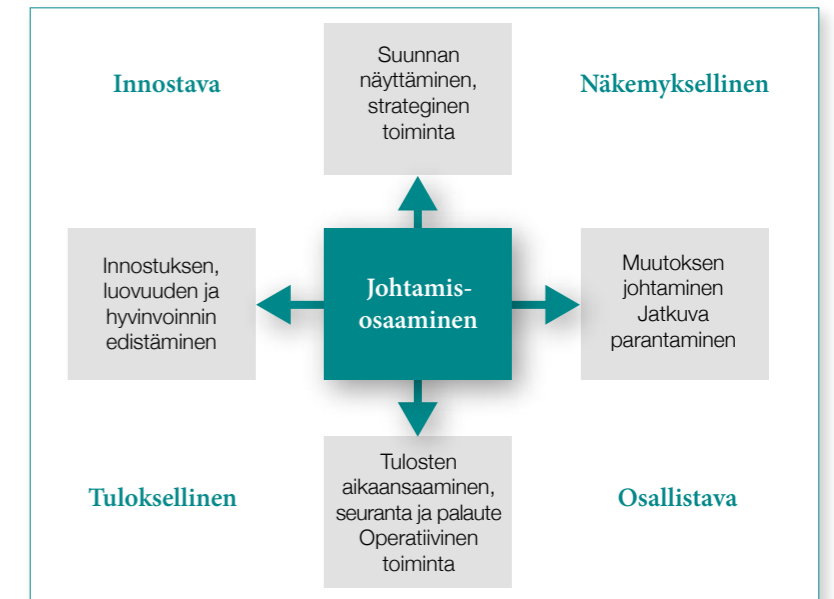
GTK:ssa on tunnistettu hyvän johtamisen keskeiset alueet. Asiantuntemus on GTK:n toiminnan kriittinen menestystekijä. Asiantuntijoiden osaamisen jatkuva uudistaminen ja kehittäminen, sitoutuminen tavoitteisiin, työmotivaation säilyttäminen ja työvireen vaaliminen ovat johtamisen välttämättömiä tehtäväalueita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

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

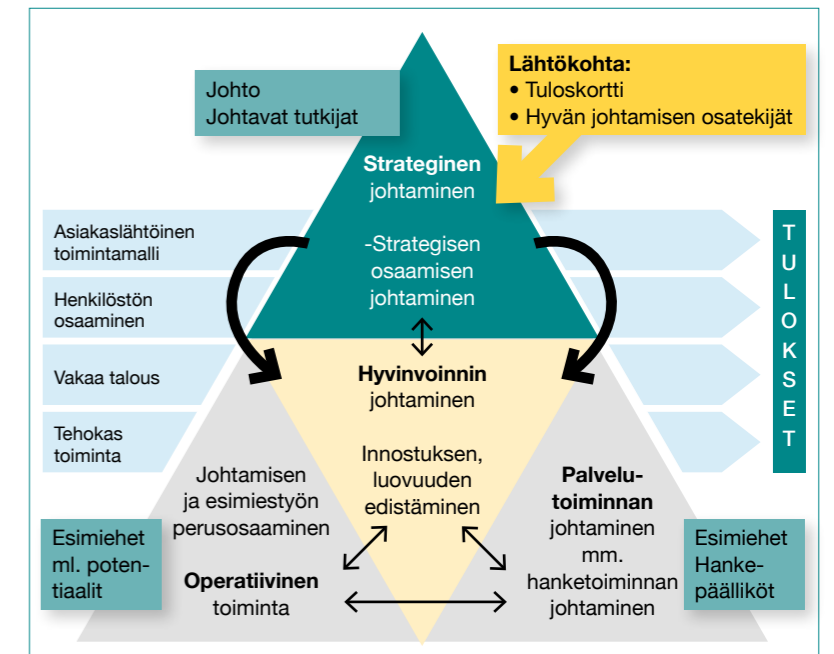
Johtamisosaamisen kehittämisen painopisteitä ovat:

- 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

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

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

Työtä tehdään niin maalla kuin merellä, Suomessa ja Suomen ulkopuolella. 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 henkilötövuodet

Vuoden 2013 lopussa GTK:ssa työskenteli päätoimisesti 581 henkilöä (taulukko 1). Henkilöstömäärä vähentyi edellisestä vuodesta 23 henkilöllä ja 34 henkilöllä vuodesta 2011. Vähennykset tapahtuivat pääosin siten, että eläkkeelle siirtyvien tilalle ei palkattu korvaavaa työvoimaa.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja henkilötövuodet yksiköittäin

	Päätoiminen henkilöstö			Muutos 2012-2013		Henkilötövuodet			Muutos 2012-2013	
	2011 ¹⁾	2012 ¹⁾	2013 ¹⁾	lkm	%	2011	2012	2013	htv	%
Etelä-Suomen yksikkö	206	202	183	-19	-9,4	207,4	200,8	187,3	-13,5	-6,72
Länsi-Suomen yksikkö	31	35	36	1	2,9	33,5	35,0	35,3	0,3	0,86
Itä-Suomen yksikkö	140	140	138	-2	-1,4	136,4	140,4	140,9	0,5	0,36
Pohjois-Suomen yksikkö	69	67	68	1	1,5	75,3	69,5	68,9	-0,6	-0,86
Konsernipalvelut	152	144	137	-7	-4,9	152,8	146,1	140,5	-5,6	-3,83
Johto ja esikunta	17	16	19	3	18,8	16,6	17,1	17,4	0,3	1,75
Yhteensä	615	604	581	-23	-3,8	622,0	608,9	590,9	-18,0	-2,96

Lähde: Tahti

1) Päätoimiset palkalliset palvelussuhteet joulukuun lopussa

Taulukko 2. Henkilöstö sukupuolen mukaan

	2011		2012		2013		Muutos 2012-2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Naiset	188	30,6	184	30,5	188	32,4	4	2,2
Miehet	427	69,4	420	69,5	393	67,6	-27	-6,4
Yhteensä	615	100,0	604	100,0	581	100,0	-23	-3,8

Lähde: Tahti

2 Lähde: Tahti

Alueellisista yksiköistä suurin oli Etelä-Suomen yksikkö ja pienin Länsi-Suomen yksikkö. Edellisestä vuodesta henkilöstö vähentyi kaikissa muissa yksiköissä paitsi Länsi-Suomen ja Pohjois-Suomen yksiköissä sekä johdossa ja esikunnassa. Prosentuaalisesti eniten henkilöstö vähentyi Etelä-Suomen yksikössä.

Vuonna 2013 GTK:ssa tehtiin 590,9 henkilötyövuotta². Työpanos vähentyi edellisestä vuodesta 18,0 ja 31,1 henkilötyövuodella vuodesta 2011. Yksiköittäin henkilötyövuodet lisääntyivät vuodesta 2012 Länsi-Suomen yksikössä, Itä-Suomen yksikössä sekä johto ja esikunta -yksikössä, ja vähentyivät Etelä-Suomen yksikössä, Pohjois-Suomen yksikössä ja konsernipalveluissa.

Naiset ja miehet

Vuonna 2013 henkilöstöstä 32,4 prosenttia oli naisia ja 67,6 prosenttia miehiä (taulukko 2). Edelliseen vuoteen verrattuna miesten lukumäärä vähentyi ja naisten lukumäärä kasvoi hieman. Kuitenkin naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet samalla tasolla lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

GTK:ssa naisten osuus oli matalampi ja miesten osuus korkeampi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion kaikissa virastoissa keskimäärin (liitetaulukko 12, sivu 29). Toimialan perinteinen miesvaltaisuus, joka usein syntyy jo nuorten valitessa ammattia ja hakeutuessa geologisen alan koulutukseen, näkyy myös GTK:n henkilöstön sukupuolijakaumassa.

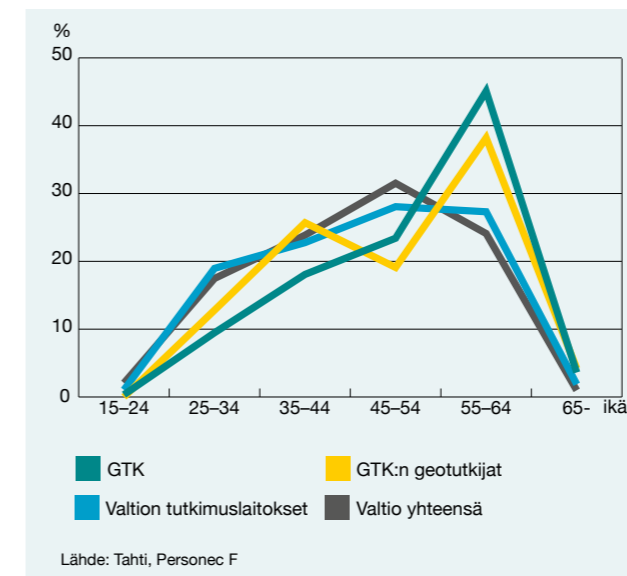
GTK seuraa ja kehittää naisten ja miesten tasa-arvoa vuosittain päivittävissä tasa-arvosuunnitelmissaan. GTK on sitoutunut ottamaan sukupuolinäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 51,4 vuotta (taulukko 3). Edelliseen vuoteen verrattuna keski-ikä laski 0,2 vuodella. Suurimpana ikäluokkana pysyi 55–64-vuotiaat, vaikka samassa ikäluokassa henkilöstö vähentyi eniten. Ikäluokan 55–64-vuotiaat osuus henkilöstöstä oli poikkeuksellisen korkea 45,1 prosenttia. Vähennystä tapahtui myös ikäluokissa 15–24, 25–34 ja 45–54. Kasvua tapahtui ikäluokassa 35–44 ja vanhimmassa ikäluokassa. Vanhimmat ikäluokat korostuivat ikäjakaumassa (kuvio 5).

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 neljänestä henkilöstöstä oli jo ohittanut työuransa keskipisteen.

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



Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä ja jakauma ikäluokittain

	2011		2012		2013		Muutos 2012-2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Keski-ikä	51,8		51,6		51,4		-0,2	-0,4
Ikäluokka	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15–24	4	0,7	5	0,8	2	0,3	-3	-60,0
25–34	54	8,8	59	9,8	55	9,5	-4	-6,8
35–44	89	14,5	93	15,4	105	18,1	12	12,9
45–54	172	28,0	149	24,7	136	23,4	-13	-8,7
55–64	286	46,5	281	46,5	262	45,1	-19	-6,8
65–	10	1,6	17	2,8	21	3,6	4	23,5
Yhteensä	615	100,0	604	100,0	581	100,0	-23	-3,8

Lähde: Tahti



Erikoistutkija Nina Hendriksson lataa ionikromatografian näytteitä.

GTK

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.

Miehet (keski-ikä 52,5 vuotta) olivat keskimäärin vanhempia kuin naiset (48,9 vuotta). GTK:n strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen kannalta keskeinen ryhmä, geotutkijat (keski-ikä 49,1 vuotta), olivat keskimäärin nuorempia kuin koko henkilöstö (liitetaulukko 3).

GTK:n henkilöstö oli keskimäärin vanhempaa kuin valtion tutkimuslaitosten (keski-ikä 46,6 vuotta) tai valtion virastojen ja laitosten (keski-ikä 46,1 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 työhyvinvointia käsittelevässä luvussa.

Taulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen tyyppiin ja luonteen mukaan

	2011		2012		2013		Muutos 2012-2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Palvelussuhteen tyyppi								
Vakinainen	564	91,7	557	92,2	548	94,3	-9	-1,6
Määräaikainen	51	8,3	47	7,8	33	5,7	-14	-29,8
työn luonne	36		34		22		-12	-35,3
työllisyyden hoitovaroin palkattu	5		0		1		1	
sijaisuus	10		13		10		-3	-23,1
avoinna olevan toimen hoidon järjestäminen	0		0		0		0	0,0
harjoittelu	0		0		0		0	0,0
Palvelussuhteen luonne								
Kokoaikainen	580	94,3	575	95,2	555	95,5	-20	-3,5
Osa-aikainen	35	5,7	29	4,8	26	4,5	-3	-10,3
Yhteensä	615	100,0	604	100,0	581	100,0	-23	-3,8

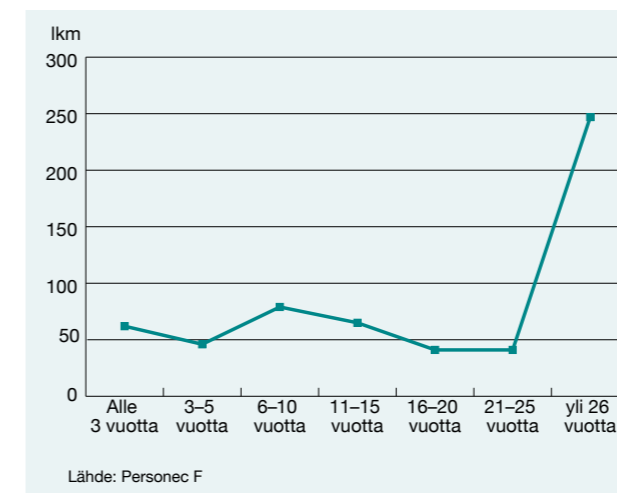
Lähde: Tahti

Palvelussuhteen tyyppi, luonne ja kesto

Vuonna 2013 henkilöstö työskenteli pääosin vakinaisissa (94,3 %) ja kokoaikaisissa (95,5 %) palvelussuhteissa (taulukko 4). Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisuudet vähenivät. Myös osa-aikatyön tekeminen vähentyi. Määrä- ja osa-aikaiset palvelussuhteet olivat suhteellisesti hieman yleisempiä naisilla kuin miehillä. Edelliseen vuoteen verrattuna naisten määräaikaisuudet lisääntyivät ja osa-aikaisuudet laskivat. GTK:ssa oli vähemmän määräaikaisia ja osa-aikaisia kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja valtionvirastoissa ja laitoksissa keskimäärin (liitetaulukko 12).

GTK:ssa työurat ovat tyypillisesti pitkiä. Vuonna 2013 lähes puolet henkilöstöstä oli työskennellyt GTK:ssa yli 20 vuotta (kuvio 6). Pitkät työurat kuvastavat GTK:n asemaa työmarkkinoilla vakaana ja vahvana geologisen alan töiden tarjoajana.

Kuvio 6. Henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen keston mukaan 2013



Palvelussuhteen laji

Henkilöstöstä 88,1 prosenttia oli työsopimussuhteisia ja 11,9 prosenttia virkasuhteisia (taulukko 5). Edelliseen vuoteen verrattuna työsopimussuhteisten osuus laski viidellätoista ja virkasuhteisten osuus laski kahdeksalla henkilöllä.

Työsopimussuhteet olivat yleisempiä miesten keskuudessa (91,9 %) kuin naisten keskuudessa (80,3 %) ja virkasuhteet yleisempiä naisten keskuudessa (19,7 %) kuin miesten keskuudessa (8,1 %). Naiset sijoituivat miehiä useammin hallinnollisiin tehtäviin.

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

Taulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan

	2011		2012		2013		Muutos 2012-2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhde	76	12,4	77	12,7	69	11,9	-8	-10,4
Työsopimussuhde	539	87,6	527	87,3	512	88,1	-15	-2,8
Yhteensä	615	100,0	604	100,0	581	100,0	-23	-3,8

Lähde: Tahti



Tutkimustyöntekijä Tauno Vallilla on kymmenien vuosien kokemus kallio- ja maaperänäytteiden otosta.

Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuonna 2013 GTK:ssa säännöllisestä työajasta 76,6 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 23,4 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen³ (kuvio 7). Edelliseen vuoteen verrattuna tehdyn työajan osuus pysyi lähes samana.

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta oli hieman suurempi miehillä (77,0 %) kuin naisilla (75,7 %). Eroa selittää erityisesti se, että naisilla kului enemmän työaika (4,0 %) sairauspoissaoloihin kuin miehillä (3,1 %).

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

Vuonna 2013 GTK:n työvoimakustannukset olivat 33,2 miljoonaa euroa ja ne laskivat edellisvuodesta 0,7 prosentilla (taulukko 6). Palkkasumma kasvoi 0,1 prosentilla. Välilliset työvoimakustannukset laskivat 1,0 prosenttia ja tehdyn työajan palkat laskivat 0,6 prosenttia. Tehdyn työajan palkat laskivat lähelle vuoden 2011 tasoa. Koulutuskustannukset ja koulutusajan palkat olivat laskeneet edellisvuodesta tiukasta taloustilanteesta johtuen.

Työvoimakustannuksista tehdyn työajan palkkojen osuus oli 60,1 prosenttia ja välillisten kustannusten osuus 39,9 prosenttia. Välillisiin kustannuksiin kuuluvien välillisten palkkojen osuus oli 21,2 prosenttia ja sosiaaliturvakustannusten osuus 15,6 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat.

Tehdyn työajan palkkojen osuus oli matalampi ja välillisten kustannusten osuus korkeampi kuin vertailuryhmissä (liitetaulukko 12). Yksi henkilötyövuosi maksoi GTK:ssa noin 56 187 euroa. Valtion tutkimuslaitosten keskiarvo oli 60 120 euroa ja vastaavasti kaikissa valtion virastoissa 57 967 euroa.

Taulukko 6. Työvoimakustannukset 2011–2013

	2011		2012		2013		Muutos 2012–2013	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Palkkasumma	26 480 299	80,9	26 942 157	80,6	26 982 291	81,3	40 134	0,1
Tehdyn työajan palkat	19 938 050	60,9	20 053 648	60,0	19 939 297	60,1	-114 351	-0,6
Välilliset työvoimakustannukset	12 807 154	39,1	13 389 173	40,0	13 261 287	39,9	-127 886	-1,0
välilliset palkat	6 542 250	20,0	6 888 509	20,6	7 042 994	21,2	154 485	2,2
sosiaaliturvakustannukset	5 240 932	16,0	5 307 245	15,9	5 164 502	15,6	-142 743	-2,7
muut välilliset kustannukset	1 023 973	3,1	1 193 419	3,6	1 053 791	3,2	-139 628	-11,7
Yhteensä	32 745 204	100,0	33 442 821	100,0	33 200 584	100,0	-242 237	-0,7

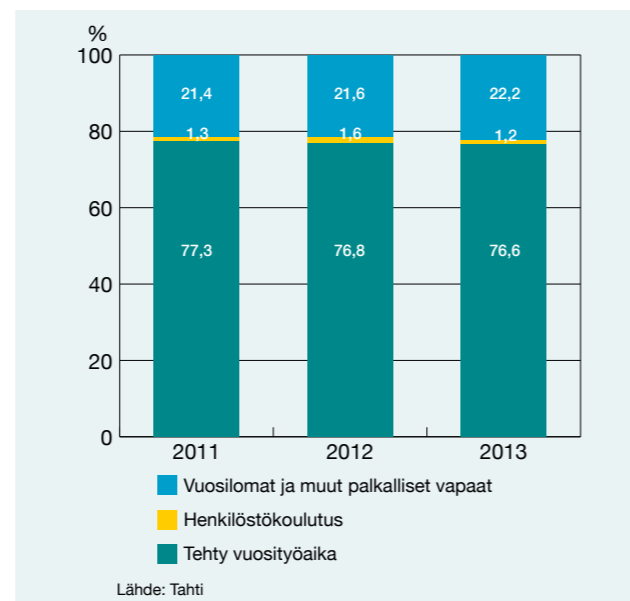
Lähde: Tahti

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

Työhön liittyvä matkustus

Matkoja ja niistä syntyneitä matkalaskuja tehtiin vuonna 2013 noin 6 000 kappaletta. Matkoista huomattava osa tehtiin kotimaassa ja matkapäiviä niistä kertyi yli 19 300 kappaletta. Ulkomaanmatkoja tehtiin lähes 70 maahan ja matkapäiviä niistä kertyi noin 3 300 kappaletta. Näistä yli 300 matkapäivää tehtiin sotariskialueille. Matkustuksesta syntyneet kokonaiskustannukset olivat noin 2,6 miljoonaa euroa, mikä oli noin 5 prosenttia GTK:n menorakenteesta.

Kuvio 7. Työajan käyttö vuosina 2011–2013



Henkilöstön vaihtuvuus



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

Rekrytoinnit

Vuonna 2013 GTK:ssa haettiin 16 henkilöä vakinaisiin tehtäviin (taulukko 7). Rekrytoinnit vähentyivät selvästi edellisvuodesta, jolloin haettiin 35 henkilöä vakinaisiin tehtäviin. Tiukentuneesta taloustilanteesta johtuen myös kesäharjoittelijoita rekrytoitiin huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna. Korkeakouluharjoittelijoiden määrä väheni myös.

Vuonna 2013 lähes kaikki rekrytoinnit suuntautuivat geologian alan asiantuntijatehtäviin. Yksiköiden tulossopimuksiin kirjatut strategiset rekrytoinnit suuntautuivat lähinnä mineraalipotentialin kartoitukseen ja sitä tukevaan rakenne- ja kallioperätutkimustyöhön ja niihin liittyvään 3D-mallinnukseen, heijastusseismisten ja muiden geofysikaalisten menetelmien hyödyntämiseen sekä tutkimus- ja kehitystoimintaan tutkimuslaboratorion toimialalla. Lisäksi muutamia korvausrekrytoiteja tehtiin viestintään sekä konsernipalvelut-yksikön esimiestehtävään ja asiantuntijatehtäviin.

Yhtä avointa vakinaista paikkaa kohti saatiin keskimäärin 24 hakemusta. Kun avointen paikkojen määrä pieneni, hakemusten määrä paikkaa kohti kasvoi hieman. Hakijoita oli vähemmän kuin keskimäärin valtion tutkimuslaitoksissa sekä

Taulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutustason mukaan

Vuosi	Avoimet tehtävät	Tehtävää hakeneiden tutkinto					Yhteensä	Hakemusta/tehtävä
		Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkeakoulututkinto	Alempi korkeakoulututkinto	Muu		
2013	16	43	9	274	34	18	378	24
2012	35	95	26	427	87	85	720	21
2011	27	49	18	273	67	104	511	19

Lähde: Heli-rekrytointijärjestelmä

kaikissa valtion virastoissa (liitetaulukko 12). Hakijoista tohtoreita oli 43, lisensiaatteja 9, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita maistereita 274, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita 34 sekä muun koulutuksen suorittaneita henkilöitä 18. Tehtäviin valituista kahdellatoista henkilöllä oli ylempi korkeakoulututkinto.

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

Luonnollinen poistuma

Vuonna 2013 kaksi vakituisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen ja 38 henkilöä jäi eläkkeelle (taulukko 8). Luonnollinen poistuma, joka muodostui pääosin eläköitymisestä, oli 7,1 prosenttia ja se lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Luonnollisen poistuman nousu johtuu pääosin siitä, että eläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi huomattavasti edellisvuodesta.

Vuonna 2013 neljä henkilöä (0,7 %) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle (taulukko 8). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta kolmella henkilöllä.

Ennakoitu luonnollinen poistuma

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

Vuoden 2018 loppuun mennessä 22,9 prosenttia vuonna 2013 GTK:ssa työskennelleestä (taulukko 9a) ja 16,7 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon omaavista henkilöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle (taulukko 9b). Vuoden 2013 henkilöstöstä seuraavan kymmenen vuoden aikana vanhuuseläkkeelle siirtyy 51,3 prosenttia ja kahdenkymmenen vuoden aikana eläkkeelle on siirtynyt 71,1 prosenttia.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vanhuuseläkepoistuma on nopeaa. Vuosina 2014–2024 vuosittainen vanhuuseläkepoistuma on noin 3–6 prosenttia vuoden 2013 henkilöstöstä (kuvio 8). Sen jälkeen vanhuuseläkkeelle siirtyminen hidastuu lähemmäksi kahden prosentin poistumaa. Lyhyellä ja pitkällä aikavälillä vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus on GTK:ssa selvästi suurempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa keskimäärin.

Taulukko 8. Henkilöstön luonnollinen poistuma

	2011		2012		2013		Muutos 2012–2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toiselle työnantajalle	5	0,8	5	0,8	2	0,3	-3	-60,0
Eläkkeelle	33	5,2	22	3,5	38	6,4	16	72,7
vanhuuseläke	30	4,7	20	3,2	34	5,7	14	70,0
työkyvyttömyyseläke	3	0,5	1	0,2	4	0,7	3	300,0
muu eläke	0	0,0	1	0,2	0	0,0	-1	-100,0
Muu syy	0	0,0	0	0,0	2	0,3	2	200,0
Yhteensä	38	6,0	27	4,3	42	7,1	15	55,6

Lähde: Personec F

Taulukko 9a. Ennuste vuoden 2013 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2014–2034

Vuosi	2013 Henkilöstöstä (N=581)			
	Jäljellä		Vanhuuseläkkeelle	
	lkm	%	Kum. lkm*	%
2014	563	93,2	18	3,1
2015	541	89,6	40	6,9
2016	511	84,6	70	12,0
2017	477	79,0	104	17,9
2018	448	74,2	133	22,9
2024	283	46,9	298	51,3
2034	168	27,8	413	71,1

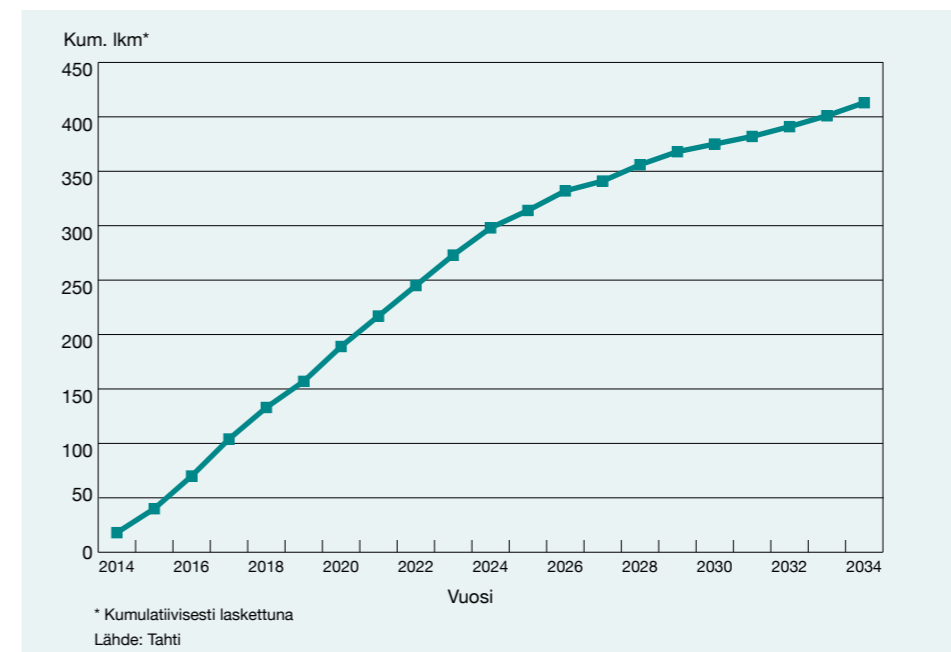
Lähde: Tahti
* Kumulatiivisesti laskettuna

Taulukko 9b. Ennuste vuoden 2013 henkilöstön eläköitymisestä 2014–2018 koulutusasteen mukaan

Vuosi	Ylempi korkeakouluaste		Tutkijakoulutusaste	
	Kum. lkm*	%	Kum. lkm*	%
2014	2	1,0	4	3,6
2015	9	4,5	7	6,4
2016	16	8,1	13	11,8
2017	25	12,6	21	19,1
2018	33	16,7	26	23,6

Lähde: Tahti
* Kumulatiivisesti laskettuna

Kuvin 8. Ennuste vuoden 2013 henkilöstön siirtymisestä vanhuuseläkkeelle 2014–2034



* Kumulatiivisesti laskettuna
Lähde: Tahti



GTK

Erikoistutkija Tegist Chernet työskentelee tutkimuslaboratoriossa ja on mukana useissa GTK:n kansainvälisissä hankkeissa.

Osaaminen



Geologi Salla Valpola, tutkija Jarkko Okkonen, tutkija Elina Lindsberg ja geologi Emmi Rankonen tarkastelevat Kokkolan alueen maaperäkarttaa.

Osaamisen johtaminen

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

Suunnitelmallista osaamisen kehittämistä tukemaan on laadittu henkilöstöstrategiaa täydentävä strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitetävän kehittämissuunnitelman avulla.

Tehtävä rakenne

GTK:n henkilöstöstä 53,2 prosenttia oli asiantuntijoita (sisältää asiantuntijat ja tutkijat) ja 41,1 prosenttia teki suorittavaa työtä (sisältää kenttähenkilöstön, laboratorio- ja tekniset tehtävät, tietotekniikkatehtävät, toimisto- ja tutkimusta avustavat henkilöt). Johdon ja esimiesten osuus oli 5,6 prosenttia (taulukko 10).

Koulutus rakenne

Henkilöstöstä 53 prosenttia oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon ja näistä 18,9 prosenttia tutkijakoulutuksen (lisensiaatin- tai tohtorintutkinnon). Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa kuvaavan koulutustasoindeksin arvo oli 5,7, mikä on korkeampi kuin edellisellä vuonna (taulukko 11).

Naisilla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus suhteessa naisten lukumäärään oli suurempi kuin miehillä (naiset 36,7 %, miehet 32,8 %). Myös vuonna 2012 (naiset 35,3 %, miehet 33,1 %) tilanne oli sama. Miesten keskuudessa tutkijakoulutus oli yleisempi kuin naisten keskuudessa (naiset 11,2 %, miehet 22,7 %). Myös perusasteen tutkinto soveltuvimpana tutkintona oli yleisempi miesten keskuudessa kuin naisten keskuudessa (naiset 3,2 %, miehet 5,6 %).

Soveltuvimpana koulutuksena perusasteen koulutuksen omaavien osuus oli laskenut edelliseen vuoteen verrattuna (2012: 6,6 %, 2013: 4,8 %) ja tutkijakoulutusaste oli kasvanut (2012: 17,7 %, 2013: 18,9 %). Asiantuntijoiden osuus on noussut lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, mikä vastaa GTK:n henkilöstöstrategisia tavoitteita.

Suorittavaa työtä tekevien henkilöstön osuus oli suurempi ja asiantuntijoiden osuus pienempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa keskimäärin. Suorittavaa työtä tekevien suuren osuuden vuoksi GTK:n henkilöstö on keskimäärin matalammin koulutettua kuin valtion tutkimuslaitoksissa (liite-taulukko 12).

Taulukko 10. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin

	2011				2012				2013				Muutos 2012–2013	
	Naiset	Miehet	yht.	%	Naiset	Miehet	yht.	%	Naiset	Miehet	yht.	%	lkm	%
Asiantuntijat	26	40	66	10,7	26	42	68	11,3	30	45	75	12,9	7	10,3
Esimiehet ¹⁾	3	19	22	3,6	3	20	23	3,8	5	15	20	3,4	-3	-13,0
Johto ²⁾	1	9	10	1,6	1	12	13	2,2	2	11	13	2,2	0	0,0
Kenttähenkilöstö	0	58	58	9,4	0	55	55	9,1	50	0	50	8,6	-5	-9,1
Laboratorio- ja tekniset tehtävät	5	6	11	1,8	4	5	9	1,5	4	5	9	1,5	0	0,0
Tietotekniikkatehtävät	8	8	16	2,6	7	7	14	2,3	5	7	12	2,1	-2	-14,3
Toimistotehtävät	42	1	43	7,0	39	1	40	6,6	37	1	38	6,5	-2	-5,0
Tutkimusta avustava henkilöstö	39	78	117	19,0	35	78	113	18,7	33	69	102	17,6	-11	-9,7
Yhteensä	188	427	615	100,0	184	420	604	100,0	238	343	581	100,0	-23	-3,8

Lähde: Tahti

1) vastuualue- ja toimialapäälliköt

2) ylin johto, yksiköiden johtajat

Taulukko 11. Henkilöstö koulutusasteen mukaan ja koulutustasoindeksi

	2011		2012		2013		Muutos 2012–2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutustasoindeksi	5,4		5,6		5,7		0,1	1,8
Koulutusaste								
Perusaste	50	8,1	40	6,6	28	4,8	-12	-30,0
Keskiaste	149	24,2	143	23,7	136	23,4	-7	-4,9
Alin korkea-aste	52	8,5	49	8,1	47	8,1	-2	-4,1
Alempi korkeakouluaste	39	6,3	43	7,1	44	7,6	1	2,3
Ylempi korkeakouluaste	205	33,3	204	33,8	198	34,1	-6	-2,9
Tutkijakoulutus	97	15,8	107	17,7	110	18,9	3	2,8
Muu	23	3,7	18	3,0	18	3,1	0	0,0
Yhteensä	615	100,0	604	100,0	581	100,0	-23	-3,8

Lähde: Tahti

Tutkimuslaboratorion erikoistutkijat Hugh O'Brien ja Yann Lahaye tekevät multikol-lektorimassaspektrometrillä (MC-ICP MS) muun muassa kallioperän ja malmien iänmäärittystä. Käsitys Suomen kallioperän ikärakenteesta ja kehityksestä perustuu suurelta osalta GTK:n isotooppigeologisiin tutkimuksiin.



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 49,1 prosenttia. Heistä 38,2 prosenttia oli suorittanut tutkijakoulutuksen (taulukko 12). Lisäksi 28 henkilöä valmisteli väitöskirjaa. Geotutkijoista 70,9 prosenttia oli miehiä ja 29,1 prosenttia naisia. GTK:ssa oli 27 dosenttia vuonna 2013.

Taulukko 12. Geotutkijat

	2011		2012		2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Koulutus						
tutkijakoulutus	105	36,0	109	36,9	109	38,2
maisterin tutkinto	187	64,0	186	63,1	171	60,0
Sukupuoli						
nainen	71	24,3	81	27,5	83	29,1
mies	221	75,7	214	72,5	202	70,9
Yhteensä	292	100,0¹⁾	295	100,0²⁾	285	100,0³⁾

Lähde: Personec F

1) Geotutkijoiden osuus henkilöstöstä 47,8 %

2) Geotutkijoiden osuus henkilöstöstä 48,8 %

3) Geotutkijoiden osuus henkilöstöstä 49,1 %

Osaamisen kehittäminen

GTK:ssa pidetään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelut, joissa osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä. Vuoden 2013 tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeessa painotettiin yhä enemmän osaamisen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä eläkeikää lähestyvien henkilöiden kanssa tehdään suunnitelma osaamisen siirtämisestä.

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

GTK:n henkilöstöstrategiaa täydentämään on laadittu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jonka pohjalta GTK:ssa on vuodesta 2011 toteutettu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Vuosittain päivitettävä ohjelma sisältää koko organisaation kehittämissuunnitelmaa seuraavilla GTK:lle strategisesti merkittävillä osaamisalueilla: johtaminen ja esimiestyö, geolan osaaminen sekä palvelutoiminnan

osaaminen. Strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti valmennuksiin ja koulutustilaisuuksiin osallistui vuonna 2013 yhteensä 338 henkilöä⁴.

Kehittämistoimia

Vuonna 2013 strategisen osaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa toteutettiin seuraavat johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät valmennukset: coaching-ryhmät toimialapäälliköille, esimiespäivät linjaorganisaation esimiehille ja tiiminvetäjille sekä pääjohtajan johtoryhmän valmennuspäivät. Esimiehille järjestettiin lisäksi myös muita koulutustilaisuuksia hallinnon palveluista ja järjestelmistä. Vuoden aikana aloitettiin GTK:n 19 toimialapäälliköille suunnattu esimiesvalmennus ja 13 johtoryhmän jäsenelle räätälöidyt laajat valmennukset.

Coaching-ryhmiä, joiden teemana oli johtamisosaamisen kehittäminen, järjestettiin kaksi kappaletta ja niihin osallistui yhteensä 11 toimialapäällikköä. Esimiespäiville osallistui yhteensä 60 henkilöä, mukana johtoryhmän jäseniä, toimialapäälliköitä, ryhmäesimiehiä ja henkilöstön edustus. Pääjohtajan johtoryhmällä oli myös omat johtoryhmän valmennuspäivät.

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-akatemia puitteissa vuonna 2013 järjestettiin yksi koulutusohjelma, Kallioperägeologia, johon osallistui yhteensä 24 tutkijaa ja asiantuntijaa kaikista alueyksiköistä.

Huippuosaamisen kehittämissuunnitelmaa on toteutettu GTK:ssa vuodesta 2008. Ohjelman puitteissa on jaossa vuosittain erillismääräraha, jota tutkijat voivat hakea määritellyille huippuosaamisalueille suuntautuvaan osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2013 Huippuosaamisen kehittämissuunnitelman puitteissa 41 GTK:n tutkijaa ja asiantuntijaa tekivät tutkijavierailuja ja opintomatkoja sekä tutkimuslaitoksiin että yliopistoihin ulkomailla. Yksitoista kansainvälistä asiantuntijaa vieraili GTK:ssa. Mineraalipotentiali-tutkimusohjelmassa kahdelle nuorelle tutkijalle on laadittu henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat edistämään huippuosaamisen rakentumista alalla, jolla eläköityminen on lähivuosien aikana suurta.

Hankepäälliköille ja hankkeissa työskenteleville henkilöille suunnattua hanketoiminnan valmennusta on järjestetty GTK:ssa vuodesta 2011. Valmennusta on suunniteltu ja toteutettu omin asiantuntijavoimin. Vuoden 2013 aikana toteutettiin neljä koulutusmoduulia: EU 7. puiteohjelma, vientiprojektit, EU:n tutkimus- ja innovaatorahoitusohjelma Horisontti 2020 sekä viestintä ja sidosryhmähallinta. Näihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 103 henkilöä eri yksiköistä. Valmennus jatkuu vuonna 2014. Ulkoasiainministeriön järjestämään valmennukseen kehitysyhteistyötehtäviin lähteville osallistui GTK:sta kuusi ulkoasiainministeriön rahoittamissa hankkeissa työskentelevää henkilöä.



GTK:n Energiatutkimusohjelman johtava tutkija Samu Valpola tarkastelee turvetutkimuksissa tarvittavien kairojen kuntoa.

GTK:ssa järjestettiin vuonna 2013 mentoroinnin pilotti-ohjelma. Pilotiohjelman tavoitteena oli kokeilla mentorointia osaamisen kehittämisen välineenä sekä kehittää kansainvälistä hanketoimintaa jakamalla kokeneiden hankepäälliköiden ja asiantuntijoiden osaamista nuorille asiantuntijoille. Pilottiin osallistui 10 mentoria ja 17 aktoria kaikista GTK:n yksiköistä.

Vuoden 2013 aikana järjestettiin lisäksi kielikoulutusta englannin ja venäjän kielissä Espoon, Outokummun ja Kuopion toimipisteissä, sekä ensiapukoulutusta ja työturvallisuuskorttikoulutusta. Ensiapukoulutuksiin osallistui 38 henkilöä ja työturvallisuuskorttikoulutuksiin 87 henkilöä. Kesällä 15 kairaajaa aloitti näyttötutkintona suoritettavan kaivosalan ammattitutkintokokonaisuuden.

Koulutus ja kehittäminen lukuina

Koulutuspäivien määrä vuonna 2013 oli 5,0 päivää henkilötyövuotta kohti. Koulutuspäivien⁵ määrä laski 21,9 prosenttia

edelliseen vuoteen verrattuna, ja vuoteen 2011 verrattuna laskua oli 7,4 prosenttia. Henkilöstökoulutuspäivien⁶ määrä oli 3,1 päivää henkilötyövuotta kohti, joka on 22,5 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2012 ja vuoteen 2011 verrattuna 6,1 prosenttia vähemmän. GTK:n pätevyysinvestoinnit⁷ olivat 2 113 euroa henkilötyövuotta kohti. Investoinnit laskivat edelliseen vuoteen verrattuna (2012: 2 706 euroa/htv) (taulukko 13).

GTK:ssa seurataan osaamisindeksiä (liitetaulukko 11, sivu 28), joka lasketaan tutkijan jatko-opintojen, akateemisten englanninkielisten julkaisujen, tehtävän vaatavuuden ja siinä suoriutumisen perusteella. Indeksillä arvioidaan akateemisen ja muun geotieteellisen osaamisen tasoa ja yleisyyttä GTK:ssa. Vuoden 2013 osalta ei osaamisen indeksilukua laskettu julkaisurekisterin päivittämisen johdosta. Tulevaisuudessa osaamisen indeksiluvun seuraamista jatketaan.

Taulukko 13. Koulutuspäivät ja -investoinnit

	2011	2012	2013	Muutos 2012–2013	
				htv	%
Henkilöstökoulutus, päivää/htv	3,3	4,0	3,1	-0,9	-22,5
Koulutus, päivää/htv	5,4	6,4	5,0	-1,4	-21,9
Pätevyysinvestoinnit, euroa/htv	2 100	2 706	2 113	-593	-21,9

Lähde: Fakta

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

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

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

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



Milla Räisänen, GTK

Akseli Torppa (oik.) tutkii harvinaisten maametallien (REE) esiintymää Mongoliassa yhdessä Mongol Gazar -yhtiön geologi Delgermaan kanssa. Esiintymä sijaitsee kiinalaisen, maailman suurimman tuotannossa olevan, REE-kaivoksen läheisyydessä.

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, kansainvälisissä sidosryhmyissä ja projektiviennissä. Kansainvälisissä projekteissa vahvistetaan erityisesti kokemuksen ja osaamisen siirtoa nuorille asiantuntijoille.

Vuonna 2013 kansainvälisiin hankkeisiin käytettiin yhteensä noin 20,9 henkilötyövuotta. Tämä on 3,5 prosenttia koko laitoksen henkilötyövuosista. Ulkomaalaistaustaisen henkilöstön työpanoksesta kertyi 12,1 henkilötyövuotta (taulukko 14).

Taulukko 14. Ulkomaalainen henkilöstö ja kansainvälisten hankkeiden henkilötyövuodet sekä osuus koko laitoksen henkilötyövuosista

	2011		2012		2013		Muutos 2012–2013	
	htv	%	htv	%	htv	%	htv	%
Ulkomaalainen henkilöstö	14,5	2,3	9,5	1,6	12,1	2,0	2,6	27,4
Yhteisrahoitteiset hankkeet ¹⁾	6,1	1,0	8,0	1,3	11,3	1,9	3,3	41,7
Maksullisen toiminnan vientihankkeet	21,4	3,4	14,5	2,4	9,6	1,6	-4,9	-33,9

Lähde: Personec F ja Fakta

1) Hankkeet, joissa kansainvälinen konsortio

Tyytyväisyys kehittämisen tukeen

Vuonna 2013 tehdyn VMBaro-henkilöstökyselyn tulosten mukaan GTK:n henkilöstö oli tyytyväisempi kehittämisen tukeen kuin valtionhallinto keskimäärin, mutta hieman tyytymättömämpää kuin valtion tutkimuslaitokset keskimäärin. Erityisesti työpaikkakoulutusmahdollisuudet ja muut osaamisen kehittämistoimenpiteet sekä tavoite- ja kehityskeskustelujen toimivuus oli arvioitu selvästi paremmiksi. Osaamisen johtamisindeksin osalta GTK:n tulos (3,52) on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Indeksillä ylittää valtion yleisen tason, mutta jää hieman jälkeen valtion tutkimuslaitoksista.

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin johtaminen

GTK:n tavoitteena on olla parhaita käytäntöjä hyödyntävä julkisen sektorin kärkiorganisaatio, jonka tuloksellisuuden kulttuuri kuvastaa henkilöstön ammattitaitoa 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 2013 järjestämällä tuleville ja nykyisille esimiehille koulutustapahtumia sekä yhteiset esimiespäivät.

Työterveyspalvelut

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

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

Vuoden aikana jatkettiin osallistavan työterveyshuollon käytäntöjen ja yhteistyön kehittämistä esimiehille. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteina olivat hyvä psyykkisen, fyysisen ja henkisen työhyvinvoinnin tukeminen, etenkin työelämän muutosvaiheessa. Työssä jaksamista kehitettiin Työoptimi-terveyskyselyllä, joka järjestettiin purkutilaisuuk-

sineen maksullisissa ja yhteisrahoitteisissa hankkeissa työskenteleville henkilöille sekä erikseen valitulle kohderyhmälle. Henkilöstöä aktivoitiin osallistumaan työviirepäiville 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 2013 noin 81 000 euroa (23,5 %) suuremmat verrattuna edelliseen vuoteen (taulukko 15). Kustannuksia nostivat ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuuden kasvattaminen mm. edellistä vuotta useamman työpaikkaselvityksen toteuttaminen (8 kpl) ja kahden eri kohderyhmän Työoptimi-kyselyjen johdosta. Työterveyshuollon nettokustannukset olivat 718 euroa henkilötyövuotta kohden, mikä on 154 euroa (27,3 %) enemmän kuin edellisenä vuonna.

Työterveyshuollon kustannuksista 28,6 prosenttia oli ennaltaehkäisevien palvelujen, 66,0 prosenttia sairaudenhoidon kustannuksia ja loput muita kuluja. Edellisenä vuonna vastaava suhdeluku oli 29,4 prosenttia ja 65,1 prosenttia. Työterveyspalvelujen 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 palvelujen ja sairaudenhoidon kustannuksiin lisätään varhaiskuntoutuksen kustannukset, työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat GTK:ssa 750 euroa, valtion tutkimuslaitoksissa 476 euroa ja kaikissa valtion virastoissa 438 euroa vuonna 2013⁸.

Taulukko 15. Työterveyshuollon kustannukset, euroa

	2011		2012		2013	
	Euroa	%	Euroa	%	Euroa	%
Työterveyspalvelut						
ennaltaehkäisevät palvelut (I)	103 000	24,1	141 000	29,4	160 000	28,6
sairaanhoito (II)	305 000	71,4	312 000	65,1	369 000	66,0
muut palvelut	19 000	4,4	26 000	5,4	30 000	5,4
Yhteensä, brutto	427 000	100,0	479 000	100,0	559 000	100,0
Kelan palautukset	-132 000		-135 000		-134 000	
Yhteensä, netto	295 000		344 000		425 000	
Nettokustannukset, euroa/htv	474		564		718	

Lähde: Fakta

⁸ Lähde: Tahti



GTK:n henkilöstökerhot kisailevat toisiaan vastaan vuosittain järjestettävässä geoturnauksessa.

Työkunnan edistäminen

Ikäkausi- ja määräaikaistarkastuksia tehtiin 230 henkilölle vuonna 2013 (243 henkilöä vuonna 2012). Säännöllisten tarkastusten perusteella henkilöstön terveyden ja työkuntoon liittyvät riskit ovat vähentyneet ja henkilöstön työkunto parantunut.

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

Vuonna 2013 työnantaja edisti henkilöstön työkuntoa 103 eurolla tehtyä henkilötyövuotta kohti⁹. Investoinnit vähenivät edellisvuodesta 5,6 prosenttia. Valtion virastoissa edistettiin henkilöstön työkuntoa keskimäärin hieman enemmän kuin GTK:ssa (121 euroa/htv).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Vuonna 2013 henkilöstöstä 77 prosenttia kävi Terveystalossa vastaanotolla. Käyntejä oli yhteensä hieman päälle 2 404. Edelliseen vuoteen verrattuna käyntimäärät hieman kasvoivat. Sairaustapauksista johtuvat työterveyshuoltokäynnit olivat neljä käyntiä henkilötyövuotta kohti.

GTK:n henkilöstö oli runsaat 4 897 työpäivää sairauslomalla. Tehtyä henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä kertyi 8,3 työpäivää. Yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 5,0 työpäivää. Henkilöstöstä 38,9 prosenttia ei ollut vuoden aikana kertaakaan poissa työpaikalta sairauden vuoksi (taulukko 16). Useimmin sairauden vuoksi oltiin yksi päivä poissa työstä ja lyhyitä, 1–3 työpäivän, sairauspoissaoloja oli 71,2 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista (taulukko 17).

Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspäivien määrä laski 11,7 prosenttia. Myös sairauspoissaolon keskimääräinen kesto lyheni. Sairaustapaukset laskivat 3,5 prosentilla ja lyhyet sairaustapaukset laskivat 4,4 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. GTK:ssa oli keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja

kuin valtion virastoissa ja laitoksissa (9,0 päivää/htv), mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa (6,3 päivää/htv) (liitetaulukko 12).

Vuonna 2013 sattui 17 työtapaturmaa, joista yksi ulkomailla sattunut liikenneonnettomuus vaati kuolonuhrin. Tapaturmien määrä kasvoi kahdeksalla vuodesta 2012. Työtapaturmista kertyi 211 poissaolopäivää (taulukko 18). Reilu 40 prosenttia poissaoloista oli kestoltaan 4–10 työpäivää. Keskimäärin yksi poissaolo kesti 12,4 työpäivää.

GTK:ssa oli yhtä paljon tapaturmapoissaoloja henkilötyövuotta kohti kuin valtiolla, mutta enemmän kuin valtion tutkimuslaitoksissa. GTK:n poissaolot yhtä tapaturmaa kohti olivat kestoltaan keskimäärin lyhyempiä kuin valtion tutkimuslaitoksissa tai valtion virastoissa ja laitoksissa (liitetaulukko 12).

Työtapaturmat sattuvat pääosin maastossa ja tapaturman aiheuttaja on liukastuminen tai kompastuminen. Jokainen työstä aiheutuva työtapaturma käsitellään erikseen ja käsitteystä laaditaan muistio sekä esitys työmenetelmien työturvallisuuden parantamiseksi.

GTK:ssa on käytössä sähköinen Läheltä piti -ilmoituslomake, jonka avulla kehitetään ja parannetaan työturvallisuutta.

Työtyytyväisyys

Vuonna 2013 GTK:ssa toteutettiin VMBaro-työtyytyväisyyskysely. Kyselyn vastausprosentti oli 52,4 prosenttia. Työtyytyväisyysbarometri on johtamisen ja kehittämisen väline, jolla seurataan työyhteisön tilaa ja kehitystä.

Henkilöstökyselyn mukaan GTK:n kokonaistyötyytyväisyys vuonna 2013 oli 3,44 (asteikolla 1–5), joka on hieman vähemmän kuin vuonna 2012 (3,45). GTK:n työtyytyväisyys on samalla tasolla valtion tutkimuslaitosten kanssa ja on korkeampi kuin valtion virastoilla yleensä.

VMBaro-kyselyn pohjalta muodostettavat indeksiarvot ovat GTK:ssa osittain samankaltaisia kuin valtion tutkimuslaitoksilla ja valtiolla yleensä: johtajuusindeksi 3,33 (2012: 3,34), osaamisen johtamisindeksi 3,52 (2012: 3,59) ja työolojen johtamisindeksi 3,71 (2012: 3,71).

Työtytyväisimpiä oltiin työn sisältöön ja haasteellisuuteen, työilmapiiriin ja yhteistyöhön sekä työolosuhteisiin. Eniten kehitettävää ilmeni tiedonkulussa ja palkkauksessa.

Työtyytyväisyyden kehittäminen

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

GTK:ssa toteutetaan strategisen osaamisen kehittämisohjelmaa, jonka puitteissa panostetaan vuosittain mm.

geo-osaamisen, esimies- ja johtamisosaamisen sekä palvelutoiminnan osaamisen kehittämiseen. Geo-osaamisen kehittämiseksi on luotu oma sisäinen valmennusohjelma, GTK-akatemiat, jossa pyritään saamaan parhaat ja yhtenäiset käytännöt sekä uusien osaaminen koko organisaation käyttöön.

Vuonna 2013 panostettiin edelleen työtiloihin ja välineisiin, mikä tukee osaltaan työtyytyväisyyttä. Lisäksi kaikissa GTK:n alueyksiköissä vapaaehtoisvoimin toimivat henkilöstökerhot järjestivät kulttuuri- ja liikuntatoimintaa, joka lisää myös työtyytyväisyyttä. Työnantaja tuki henkilöstökerhojen toimintaa taloudellisesti.

Taulukko 16. Sairauserpoissaolot

	2011	2012	2013	Muutos 2012–2013	
				ero	%
Sairaustapaukset, lkm	926	1019	983	-36	-3,5
Sairauspäivät, lkm	5 204	5 543	4 897	-646	-11,7
pv/tapaus	5,6	5,4	5,0	-0,4	-7,4
pv/htv	8,4	9,1	8,3	-0,8	-8,8
Lyhyet sairaustapaukset (1–3 pv), lkm	648	732	700	-32	-4,4
Lyhyet sairaustapaukset, %	70,0	71,8	71,2	-0,6	-0,8
Lyhyet sairaustapaukset/htv	1,0	1,2	1,2	0,0	0,0
Terveysprosentti	44,6	41,7	38,9	-2,8	-6,7

Lähde: Tahti

Taulukko 17. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan luokiteltuna

Sairauspoissaolon kesto, päivää	Sairaustapauksia							
	2011		2012		2013		Muutos 2012-2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	283	30,6	326	32,0	325	33,1	-1	-0,3
2	220	23,8	240	23,6	215	21,9	-25	-10,4
3	145	15,7	166	16,3	160	16,3	-6	-3,6
4–10	193	20,8	202	19,8	188	19,1	-14	-6,9
11–45	72	7,8	67	6,6	80	8,1	13	19,4
46–65	2	0,2	8	0,8	8	0,8	0	0,0
66–130	8	0,9	5	0,5	6	0,6	1	20,0
yli 130	3	0,3	5	0,5	1	0,1	-4	-80,0
Yhteensä	926	100,0	1019	100,0	983	100,0	-36	-3,5

Lähde: Tahti

Taulukko 18. Tapaturmapoissaolot

	2011	2012	2013	Muutos 2012–2013	
				ero	%
Tapaturmapoissaolot, lkm	26	9	17	8	88,9
Tapaturmapoissaolopäivät, lkm	366	103	211	108	104,9
pv/tapaus	14,1	11,4	12,4	1,0	8,8
pv/htv	0,6	0,2	0,4	0,2	100,0

Lähde: Tahti

⁹ Lähde: Tahti, toimintakertomuksen henkilöstötiedot

Palkitseminen

Suorituksen johtaminen

GTK:ssa suoritusta johdetaan asettamalla henkilöstölle tavoitteet ja seuraamalla niiden toteutumista. Tämä tapahtuu vuosittain pidettävässä tavoite- ja kehityskeskustelussa. Keskustelussa käsitellään lisäksi 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.

Tehtävien vaativuus ja niissä suoriutuminen

GTK:ssa tehtävät työt on jaettu neljään urapolkuun; esimiehet ja johto, tutkijat ja geotalan asiantuntijat, tekninen ammattihenkilöstö sekä hallinto ja tietohallinto. Urapolkujen sisällä tehtävät on jaettu niiden vaativuuden perusteella 12 vaativuusluokkaan.

Vuonna 2013 vaativuusluokkiin 8 ja 9 sijoittui eniten henkilöstöä. Näihin vaativuusluokkiin kuuluu tyypillisesti asiantuntijatehtäviä. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö vähentyi kaikissa muissa vaativuusluokissa paitsi luokissa 7, 10 ja 12, joissa henkilöstön määrä kasvoi. Luokassa 9 henkilöstön määrä ei muuttunut. Suhteessa vuoteen 2012 henkilöstöä vähentyi lukumääräisesti eniten vaativuusluokassa 8 ja lisääntyi eniten vaativuusluokassa 7 (taulukko 19). Muutokset johtuivat sekä henkilöstön vaihtuvuudesta että tehtävien vaativuuden kasvusta johtuvista vaativuusluokkien muutoksista. Kokonaisuudessaan tehtävien vaativuusrakenteen on maltillisesti kehittänyt siten, että matalamman vaativuuden tehtävät

ovat vähentyneet ja korkeamman vaativuuden tehtävät lisääntyneet, mikä vastaa GTK:n strategisia henkilöstötavoitteita.

Miehet työskentelivät keskimäärin vaativuudessa tehtävissä kuin naiset. Naisilla korostuivat vaativuusluokat 6, 8 ja 9 ja miehillä 8, 9 ja 10. Naiset sijoituivat tehtävän vaativuusluokkien jakaumassa keskelle, kun miehet taas olivat jakautuneet vaativuusluokkiin tasaisemmin. Naisten osuus laski sekä tehtävän vaativuuden noustessa että laskiessa ja vaativuusluokkien ääripäissä ei ollut yhtään naista (kuvio 9). Naisten ja miesten erilainen jakautuminen tehtävän vaativuusluokkiin voi muuttua yhtäältä henkilöstön vaihtuvuuden ja toisaalta 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. Suoriutumista arvioidaan seuraavan vuoden alussa käytävissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa.

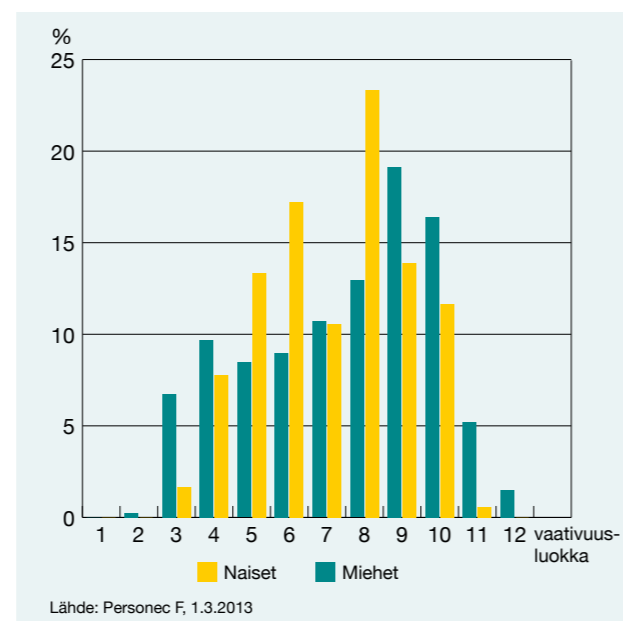
Keväällä 2013 käytyjen tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tehtyjen suoritusarviointien jälkeen henkilökohtainen suoritusarviointi vaihteli 7–39 prosentin välillä ja oli keskimäärin 19,8 prosenttia (taulukko 20). Edellisvuodesta keskimääräinen henkilökohtaisen palkanosan prosentti laski 0,1 prosenttiyksiköllä.

Taulukko 19. Henkilöstö tehtävän vaativuuden mukaan

Vaativuusluokka	2011		2012		2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	3	0,5	2	0,3	1	0,2
3	36	5,7	33	5,5	30	5,2
4	66	10,4	56	9,3	53	9,1
5	70	11,1	67	11,1	58	10,0
6	77	12,2	75	12,5	67	11,5
7	49	7,7	49	8,2	62	10,7
8	107	16,9	105	17,5	94	16,2
9	109	17,2	102	17,0	102	17,5
10	85	13,4	84	14,0	87	14,9
11	29	4,6	23	3,8	22	3,8
12	2	0,3	5	0,8	6	1,0
Yhteensä	633	100,0	601	100,0	582	100,0

Lähde: Personec F, 1.3.2013

Kuvio 9. Naiset ja miehet tehtävän vaativuuden mukaan ja tehtävän vaativuus sukupuolittain maaliskuussa 2013



Lähde: Personec F, 1.3.2013

Ansiot ja samapalkkaisuus

Joulukuussa 2013 säännöllisen työajan keskiansio oli 3 692 euroa. Edellisvuodesta säännöllisen työajan ansio nousi 3,4 prosenttia (taulukko 21). Kun säännöllisen työajan ansioon lisätään ylityö- ja muut ei-säännöllisen työajan korvaukset, keskimääräinen kokonaisansio oli 3 779 euroa.

Miehet sijoituivat keskimäärin ylempiin tehtävän vaativuusluokkiin ja ansaitsivat keskimäärin enemmän kuin naiset. Säännöllisen työajan keskiansio oli miehillä 3 738 euroa ja naisilla 3 454 euroa. Edellisestä vuodesta keskimääräinen palkkaero kaventui hieman, kun ansiot nousivat naisilla suhteellisesti enemmän kuin miehillä. Nousu ei kuitenkaan vaikuttanut samapalkkaisuuden prosenttiin.

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

Taulukko 20. Tehtävässä suoriutuminen, henkilökohtaisen palkanosan prosentti

	2012			2013		
	Työtulos ¹⁾	Osaaminen ¹⁾	Yhteensä ²⁾	Työtulos ¹⁾	Osaaminen ¹⁾	Yhteensä ²⁾
Keski-arvo	10,4	9,5	19,9	10,2	9,5	19,8
Mediaani	10,0	10,0	20,0	10,0	9,0	19,0
Lukumäärä ³⁾			532			523

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

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

Lähde: Tahti, joulukuu

Aineeton palkitseminen

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

13.3.2013 pidetyssä mitalienjakotilaisuudessa pääjohtaja jakoi seitsemälle ansioituneelle henkilölle tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä myöntämät kunniamerkit, viidelle henkilölle GTK:n 20-vuotismitalit ja kahdelle henkilölle valtion virka-ansiomerkkin. Lisäksi Geologisen tiedonhallinnan kehittäminen -hankkeen osallistujille myönnettiin Optimustunnustuspalkinto. Kunniamerkkien ja palkintojen saajat on lueteltu liitteessä 13.



Optimus-tunnustuspalkinto myönnettiin geologisen tiedonhallinnan kehittämiselle. Palkinto osoitettiin kaikille hankkeeseen osallistuneille ja yksiköiden edustajiksi valittiin (kuvassa vasemmalta) geologi Hanna Virkki, järjestelmäasiantuntija Tero Rönkkö, toimialapäällikkö Mikko Eklund, erikoistutkija Niina Ahtonen, geologi Jouni Vuollo, geologi Katja Lalli, toimialapäällikkö Esa Kauniskangas, erikoissuunnittelija Maija Pennanen ja toimialapäällikkö Hannu Kairakari.

Jari Väätäinen, GTK

Yhteenvedo henkilöstötavoitteiden toteutumisesta



Kuvassa vasemmalta toimistovirkailija Ilona Karjalainen, geologi Juha Davidila, yksikön assistentti Ida Bruins Slot ja erikoistutkija Peter Edén Länsi-Suomen yksiköstä.

Vuonna 2011 uudistetussa ja vuonna 2012 täysipainoisesti käyttöön otetussa henkilöstöstrategiassa korostetaan erityisesti osaamisen uudistamista ja erityisosaamisen hankintaa. Motivoitunut ja osaamistaan jatkuvasti kehittävä henkilöstö tarvitsee myös kehittymistä tukevan työyhteisön. Henkilöstökertomuksen pohjalta voidaan todeta pidemmän aikavälin henkilöstötavoitteiden toteutumisesta seuraavaa.

Henkilöstön korkeatasoinen osaaminen

- Strategisesti merkittävät osaamisalueet on tunnistettu ja määritelty tulostavoitteisiin.
- Suunnitelmallista osaamisen johtamisen kehittämistä tukee strategisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota toteutetaan vuosittain päivitettävän ohjelman mukaisesti.
- Täydennyskoulutusohjelma GTK-akatemia, geo-osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen, jatkuu menestyksellisesti.
- Panostukset osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen ovat edelleen huomattavat, vaikkakin rahallinen panostus laski edellisestä vuodesta.

Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne

- Pääosa vuoden 2013 rekrytoinneista suuntautui geologian alan asiantuntija-, esimies- tai johtotason tehtäviin.
- Tutkijakoulutuksen saaneiden osuus henkilöstöstä on jatkanut maltillista kasvuaan.
- Asiantuntijoiden (tutkijat ja asiantuntijat) osuus henkilöstöstä on edelleen noussut ollen nyt 53,2 prosenttia.
- Geotutkijoiden osuus henkilöstöstä on 49,1 prosenttia. Heistä 38,2 prosentilla on tutkijakoulutus. Molemmat tunnusluvut ovat parantuneet.
- Koulutustasoindeksi on jatkanut maltillista nousuaan.

Tavoitteellinen ja kehittymistä tukeva työyhteisö

- Henkilöstökyselyn tulosten perusteella GTK on edellä muita valtion tutkimuslaitoksia ja valtiota kokonaisuutena johtamisessa, työn sisällössä ja haasteellisuudessa, palkkatyytyväisyydessä, kehittymisen tuessa, työoloissa ja työnantajakuvassa.
- Henkilöstökyselyn tulokset linjaavat osaltaan GTK:ssa tehtäviä kehittämistoimia. Siksi henkilöstökyselyn vastaamisaktiivisuuden nouseminen on tärkeä sisäinen tavoite.
- Panostukset yhteistoimintaan ja henkilöstön virkistystoimintaan pysyivät suunnilleen samantasoisina edellisvuoteen verrattuna.

Liitetaulukot 1–12

Liitetaulukko 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan yksiköittäin 2013

	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	115	29,3	68	36,2	183	31,5
Länsi-Suomen yksikkö	26	6,6	10	5,3	36	6,2
Itä-Suomen yksikkö	101	25,7	37	19,7	138	23,8
Pohjois-Suomen yksikkö	44	11,2	24	12,8	68	11,7
Konsernipalvelut	94	23,9	43	22,9	137	23,6
Johto ja esikunta	13	3,3	6	3,2	19	3,3
Yhteensä	393	67,6	188	32,4	581	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 2. Henkilöstön keski-ikä 2013

	Keski-ikä, vuotta
Etelä-Suomen yksikkö	53,1
Länsi-Suomen yksikkö	43,3
Itä-Suomen yksikkö	49,5
Pohjois-Suomen yksikkö	51,5
Konsernipalvelut	53,0
Johto ja esikunta	51,3
Yhteensä	51,4

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 3. Geotekijöiden keski-ikä ja jakauma ikärymittäin eri yksiköissä 2013

	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	10	27,0	27	36,5	24	44,4	61	56,5	3	25,0	125	43,9
Länsi-Suomen yksikkö	41,2	8	21,6	11	14,9	2	3,7	4	3,7	1	8,3	26	9,1
Itä-Suomen yksikkö	48,3	16	43,2	13	17,6	19	35,2	27	25,0	3	25,0	78	27,4
Pohjois-Suomen yksikkö	47,6	2	5,4	22	29,7	7	13,0	10	9,3	4	33,3	45	15,8
Konsernipalvelut	47,3	1	2,7	0	0,0	0	0,0	2	1,9	0	0,0	3	1,1
Johto ja esikunta	55,1	0	0,0	1	1,4	2	3,7	4	3,7	1	8,3	8	2,8
Yhteensä	49,1	37	13,0	74	26,0	54	18,9	108	37,9	12	4,2	285	100,0

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen tyypin ja luonteen mukaan yksiköittäin 2013

	Vakinainen				Määräaikainen				Yhteensä lkm
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen		
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Etelä-Suomen yksikkö	161	30,8	9	36,0	13	40,6	0	0,0	183
Länsi-Suomen yksikkö	29	5,5	3	12,0	4	12,5	0	0,0	36
Itä-Suomen yksikkö	124	23,7	5	20,0	8	25,0	1	100,0	138
Pohjois-Suomen yksikkö	64	12,2	2	8,0	2	6,3	0	0,0	68
Konsernipalvelut	129	24,7	5	20,0	3	9,4	0	0,0	137
Johto ja esikunta	16	3,1	1	4,0	2	6,3	0	0,0	19
Yhteensä	523	90,0	25	4,3	32	5,5	1	0,2	581

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 5. Henkilöstö palvelussuhteen lajin mukaan yksiköittäin 2013

	Virkasuhde		Työsopimussuhde		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Etelä-Suomen yksikkö	20	29,0	163	31,8	183	31,5
Länsi-Suomen yksikkö	1	1,4	35	6,8	36	6,2
Itä-Suomen yksikkö	12	17,4	126	24,6	138	23,8
Pohjois-Suomen yksikkö	3	4,3	65	12,7	68	11,7
Konsernipalvelut	25	36,2	112	21,9	137	23,6
Johto ja esikunta	8	11,6	11	2,1	19	3,3
Yhteensä	69	11,9	512	88,1	581	100,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 6. Henkilöstön luonnollinen poistuma yksiköittäin 2013

	Luonnollinen poistuma					Yhteensä	
	Toiselle työnantajalle lkm	Vanhuus- eläkkeelle lkm	Työkyvyttömyys- eläkkeelle lkm	Muu syy	Yhteensä		
					lkm	%	
Etelä-Suomen yksikkö	1	15	0	0	16	8,6	
Länsi-Suomen yksikkö	0	1	0	0	1	2,8	
Itä-Suomen yksikkö	0	4	0	1	5	3,5	
Pohjois-Suomen yksikkö	0	3	1	0	4	5,9	
Konsernipalvelut	1	9	3	1	14	10,1	
Johto ja esikunta	0	2	0	0	2	10,5	
Yhteensä	2	34	4	2	42	7,1	

Lähde: Personec F

Liitetaulukko 7. Rekrytointiprosessit ja tehtäviä hakeneet koulutusasteen mukaan yksiköittäin 2013

	Avoimet tehtävät	Tehtävää hakeneiden tutkinto					Yhteensä	Hakemusta/ tehtävä
		Tohtori	Lisensiaatti	Ylempi korkea- koulututkinto	Alempi korkea- koulututkinto	Muu		
Etelä-Suomen yksikkö	2	9	0	17	0	0	26	13
Länsi-Suomen yksikkö	1	0	2	4	6	0	12	12
Itä-Suomen yksikkö	6	17	4	53	0	17	91	15
Pohjois-Suomen yksikkö	3	7	2	44	0	0	53	18
Konsernipalvelut	3	4	0	112	23	1	140	47
Johto ja esikunta	1	6	1	44	5	0	56	56
Yhteensä	16	46	9	274	34	18	378	24

Lähde: Heli-rekrytointijärjestelmä

Liitetaulukko 8. Työajan käyttö yksiköittäin 2013, %

	Tehty vuosityöaika	Henkilöstökoulutus	Ei tehty työaika*	Yhteensä
Etelä-Suomen yksikkö	75,6	1,4	23,0	100,0
Länsi-Suomen yksikkö	79,2	1,2	19,6	100,0
Itä-Suomen yksikkö	79,0	1,2	19,8	100,0
Pohjois-Suomen yksikkö	77,7	1,3	21,0	100,0
Konsernipalvelut	74,6	1,0	24,4	100,0
Johto ja esikunta	75,3	2,0	22,7	100,0

Lähde: Tahti

*) Vuosilomat ja muut palkalliset poissaolot

Liitetaulukko 9. Sairaustapaukset ja sairauspäivät yksiköittäin 2013

	Sairaus- tapauksia	Sairaus- päivät	pv/tapaus
Etelä-Suomen yksikkö	350	1 473	4,2
Länsi-Suomen yksikkö	43	158	3,7
Itä-Suomen yksikkö	179	1 058	5,9
Pohjois-Suomen yksikkö	129	620	4,8
Konsernipalvelut	262	1 494	5,7
Johto ja esikunta	20	94	4,7
Yhteensä	983	4 897	5,0

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 10. Sairaustapaukset poissaolon keston mukaan yksiköittäin 2013

	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	136	79	53	53	25	2	2	0	350
Länsi-Suomen yksikkö	19	13	5	4	2	0	0	0	43
Itä-Suomen yksikkö	46	43	29	34	23	3	1	0	179
Pohjois-Suomen yksikkö	33	24	33	33	4	1	1	0	129
Konsernipalvelut	80	54	36	63	25	1	2	1	262
Johto ja esikunta	11	2	4	1	1	1	0	0	20
Yhteensä	325	215	160	188	80	8	6	1	983

Lähde: Tahti

Liitetaulukko 11. Tulosoikeuden tunnusluvut

	2011	2012	2013
Henkilöstön hyvinvointi			
- sairauspoissaolopäivät/htv	8,4	9,1	8,3
- lyhytaikaiset (1-3 pv) sairauspoissaolotapaukset/htv	1,0	1,2	1,2
Korkeatasoinen osaaminen			
- osaamisen indeksiluvun kehittyminen (mediaani) ¹	-*	7,0	-*
- ulkomaiset htv:t GTK:ssa ja kv-verkostohankkeiden htv-määrä, % -osuus kok. htv määrästä ²	4,1	3,4	5,0
- huippututkijoiden osuus (%) tutkijoista ¹	-*	10,5	-*
- jatkotutkinnon suorittaneiden %-osuus tutkijoista	36,0	34,9	38,9
Toimintastrategiaa vastaava henkilöstörakenne			
- asiantuntijoiden %-osuus koko henkilöstöstä	50,5	52,1	53,2
Henkilötyövuodet	622,0	608,9	590,9

Lähde: Tahti

¹ Osaamisen indeksiluku koostuu kuudesta (6) eri osatekijästä: palkkausjärjestelmän osaamis- ja työtulos -tekijöistä, vaatavuusluokasta (VL:t 10-12), koulutuksesta (tri, lis., maist.) sekä englanninkielisten julkaisujen ja abstraktien lukumäärästä. Henkilökohtainen enimmäispistemäärä voi olla 24.

² Lähde: Personec F ja Fakta

-* Ei toteumalukua

Liitetaulukko 12. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut 2013 GTK:ssa, valtion tutkimuslaitoksissa ja valtion virastoissa ja laitoksissa

	GTK	Valtion tutkimus- laitokset	Valtion virastot ja laitokset
Henkilöstömäärä			
Henkilöstön määrä vuoden lopussa	581	8 771	81 210
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	590,9	8 487,9	80 379,6
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-3	-1,9	-1,4
Henkilöstörakenne			
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	1,6	1,4	1,8
Muiden esimiesasemassa olevien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,8	3,4	6,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	53,2	64,4	41,4
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	11,1	37,7	34,2
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	12,5	40,4	26,7
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	30,3	42,8	51,3
Kokoikäisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	95,5	87,1	94,0
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,5	12,9	6,0
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,7	16,8	13,6
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	11,9	25,4	87,3
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	32,4	49,5	48,7
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	51,4	46,6	46,1
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	72,1	57,2	56,6
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,7	6,2	5,2
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	53,0	61,6	31,1
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	18,9	23,4	4,4
Työajan käyttö vuoden aikana			
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	76,6	79,3	78,3
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,2	0,7	1,8
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	16,8	15,7	14,7
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,4	2,7	3,7
Työvoimakustannukset vuoden aikana			
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	60,1	63,0	62,2
Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	21,2	19,1	18,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	15,6	15,8	17,2
Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,2	2,1	2,1
Henkilöstötarve			
Hakemusta/tehtävä ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	24,0	54,4	65,6
Henkilöstön työkuunto			
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	8,3	6,3	9,0
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,0	4,2	4,6
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,2	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	12,4	17,6	13,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	71,2	78,3	76,1
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuus	38,9	49,3	39,4

Lähde: Tahti

Liite 13. Mitalienjakotilaisuudessa 13.3.2013 pääjohtajan jakamat kunniamerkit ja palkinnot

Tasavallan presidentin itsenäisyyspäivänä 6.12.2012 myöntämät kunniamerkit

Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki (SVR R)

Aimo Kuivamäki
Tapio Lehto
Kimmo Virtanen

Suomen Valkoisen ruusun I luokan mitali kultaristein

Marja-Leena Ervast

Suomen Valkoisen ruusun I luokan mitali (SVR MI)

Helena Ekdahl

Valtion virka-ansiomerkki

Keijo Nenonen
Pirkko Nissinen

GTK:n 20-vuotismitalit

Johto ja esikunta: Jari Öhberg
Etä-Suomen yksikkö: Timo Antikainen, Jarkko Jokinen, Arja Korhonen
Itä-Suomen yksikkö: Heikki Sutinen

Pääjohtajan Optimus-tunnustuspalkinto

Geologisen tiedonhallinnan kehittäminen -hankkeeseen osallistujille Mikko Eklund, Niina Ahtonen, Hanna Virkki, Tero Rönkkö, Jouni Vuollo, Katja Lalli, Esa Kauniskangas, Maija Pennanen ja Hannu Kairakari (yksiköiden valitsevat edustajat)

Tohtorinvasara:

Perttu Mikkola
Jarkko Okkonen
Niko Putkinen

Lisätietoa GTK:sta sekä valtion henkilöstöjohtamisesta:

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

