



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Valtion henkilöstökertomus 2015

Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto

Valtio työnantajana

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Valtiovarainministeriö Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto	Julkaisu-aika Kesäkuu 2016
Tekijä(t)	Eeli Jaakkola	
Julkaisun nimi	Valtion henkilöstökertomus 2015	
Julkaisun teema	Valtio työnantajana	
Tiivistelmä	<p>Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2015. Henkilöstön tilan kehitystä selvitetään vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.</p> <p>Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot palvelussuhteista valtion virastoissa ja laitoksissa.</p> <p>Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä, henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä sekä asiakastytytyväisyydestä.</p>	
Asiasanat	ansiokehitys, henkilöstöhallinto, tasa-arvo, työhyvinvointi	
Kieli	Suomi	
Sivumäärä	31	
Julkaisujen myynti/	Julkaisu on saatavissa pdf-tiedostona osoitteesta www.vm.fi/julkaisut	

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	5
1 Henkilöstö.....	6
1.1 Henkilöstön määrä	6
1.2 Sukupuolirakenne.....	9
1.3 Ikärakenne.....	10
1.4 Henkilöstön koulutusrakenne	11
1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet	12
1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma	14
2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys	16
2.1 Työvoimakustannukset.....	16
2.2 Henkilötyövuoden hinta	17
2.3 Ansiokehitys	18
2.4 Työajan käyttö.....	19
3 Työhyvinvointi.....	20
3.1 Työtyytyväisyys	20
3.2 Tytyväisyys johtamiseen	22
3.3 Sairauspoissaolot	23
3.4 Naisten ja miesten samapalkkaisuus	24
4 Henkilöstön kehittäminen	27
4.1 Henkilöstöinvestoinnit.....	27
4.2 Henkilöstökoulutus	28
4.3 Kehityskeskustelut.....	29
LÄHTEET	30
LIITTEET	31

JOHDANTO

Valtion henkilöstökertomuksen tarkoitus on tarjota tietoa valtion budjettitalouden piirissä olevan henkilöstön tilasta. Tämän raportin tarkasteluvuosi on 2015. Henkilöstön tilan kehitystä selvitetään vertaamalla tarkasteluvuoden tilannetta aiempiin vuosiin, pääosin edelliseen vuoteen tai vuoteen 2010.

Tiedot perustuvat pääasiassa valtiotyönantajan käytössä olevaan Tahti-rekisteriin, johon kootaan tiedot palvelussuhteista valtion virastoissa ja laitoksissa. Aineisto ei sisällä yliopistojen eikä valtion liikelaitosten henkilöstöä.

Henkilöstökertomus sisältää tietoja henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista ja ansiokehityksestä, henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä sekä asiakastyytyvyydestä.

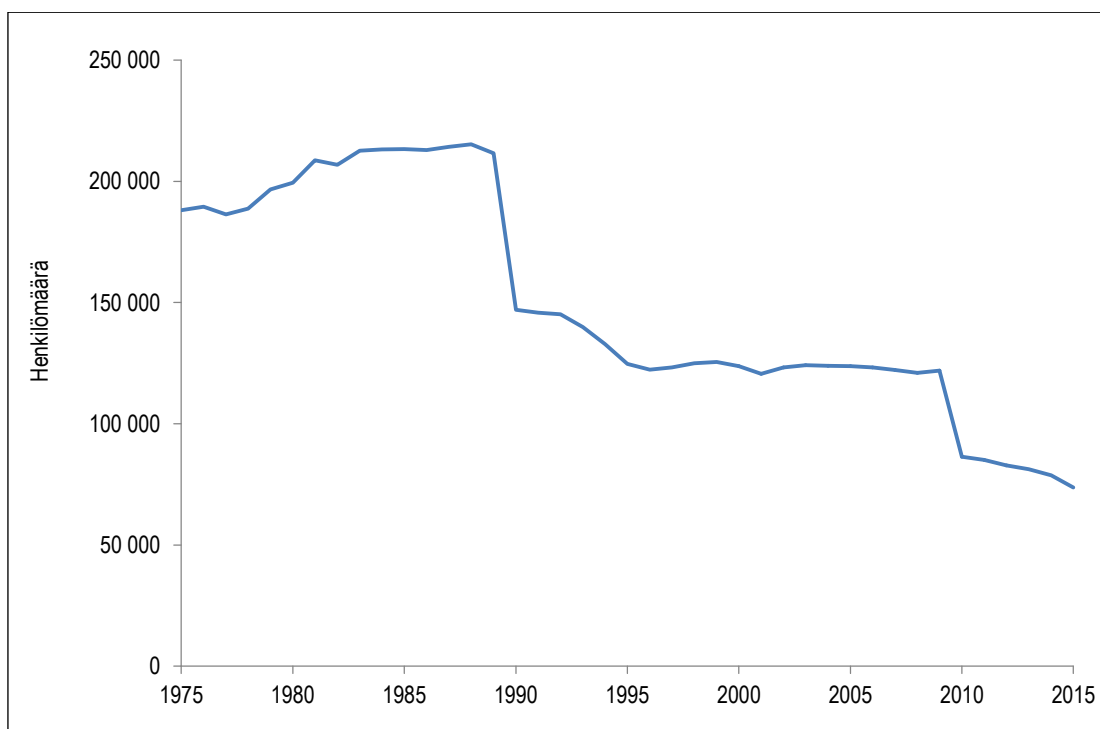
Henkilöstökertomuksessa käsitellään myös naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Tarkempi kuvaus naisten ja miesten asemasta valtiolla löytyy Naiset ja miehet valtiolla –raportista.

1 Henkilöstö

1.1 Henkilöstön määrä

Vuonna 2015 joulukuussa valtion budjettitalouden piirissä työskenteli päätoimisesti 73 676 henkilöä, joka on 3,1 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta. Henkilömäärä laski 5 091 henkilöllä (-6,5 %) vuodesta 2014. Viime vuosikymmeninä valtion budjettitalouden virastot ja laitokset, niiden tehtävät ja henkilöstö ovat muuttuneet merkittävästi. Valtion virastoissa ja laitoksissa työskenteli enimmillään runsaat 215 000 henkilöä vuonna 1988. Kuviosta 1 nähdään, että henkilöstömäärä on vähentynyt vuosien 1985–2015 välisenä aikana 139 600 henkilöllä (-65 %). Valtaosa vähennyksestä on seurausta vuosina 1990 – 1995 tapahtuneesta virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta sekä säästö- ja tehostamistoimista 1990-luvun alussa ja 2000-luvulla. Posti- ja telelaitoksen ja Valtionrautateiden liikelaitostaminen vuonna 1990 selittää noin 60 000 henkilön poistumisen budjettitalouden alaisuudesta. Viimeisin suuri muutos oli yliopistojen säätöittäminen 2010, jonka myötä noin 34 000 henkilöä siirtyi budjettitalouden ulkopuolelle.

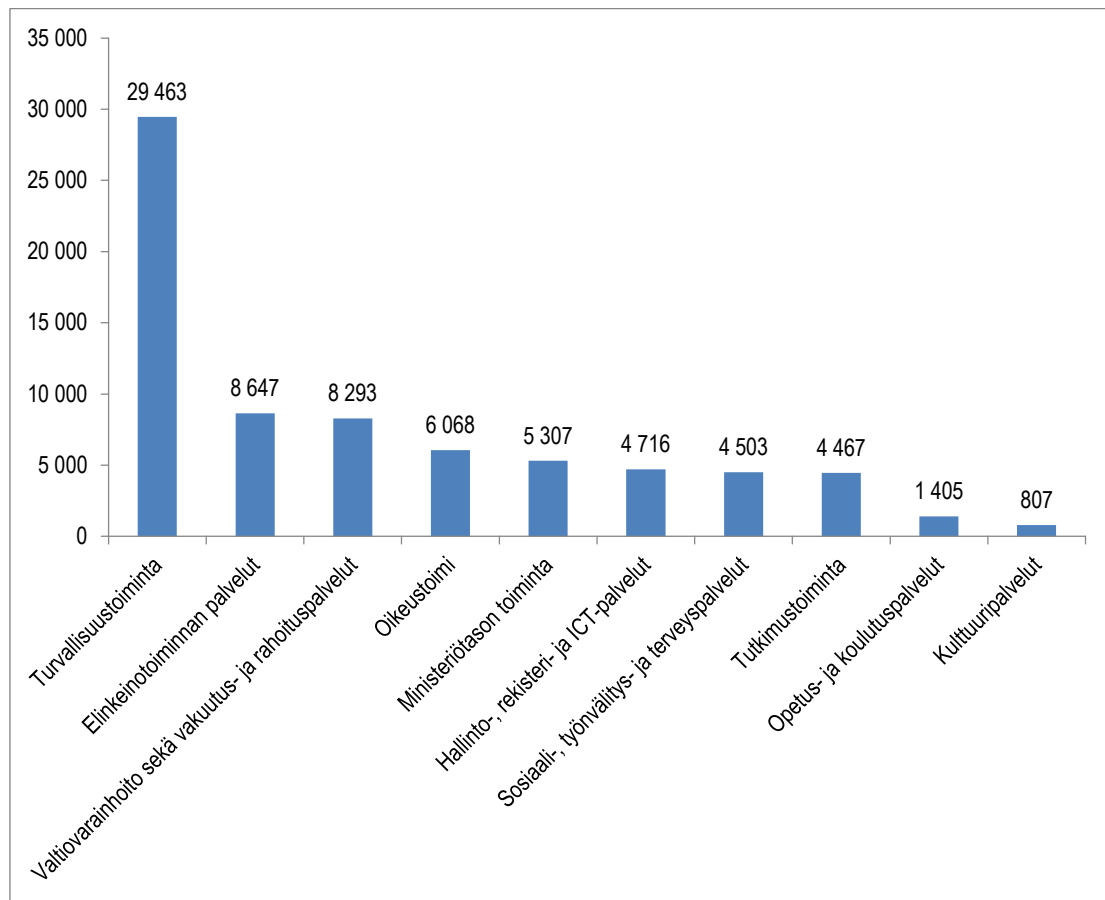
Kuvio 1 Valtion henkilöstön määrä vuosina 1975 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

Valtion toiminnot liittyvät keskeisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottamiseen ja niiden ohjaamiseen ja sääntelyyn. Kuviossa 2 on esitetty henkilöstön määrä virastotyypeittäin. Eniten henkilöitä työskenteli turvallisuustoiminnan ja elinkeinotoiminnan palveluiden toimialoilla, jotka kattoivat yhdessä yli puolet valtion henkilöstöstä.

Kuvio 2 Valtion henkilöstön määrä virastotyypeittäin vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Valtiolla käytettäviä palvelussuhteita ovat virkasuhde ja työsopimussuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttämistä, ovat virkamiehiä ja heidän palvelussuhteensa on virkasuhde. Henkilöt, joiden tehtäviin ei julkisen vallan käyttäminen kuulu, voidaan palkata työsopimussuhteeseen. Vuonna 2015 henkilöstöstä 90,4 prosenttia oli virkasuhteessa ja 9,6 prosenttia työsopimussuhteessa.

Budjettitalouden henkilöstö on keskittynyt voimakkaasti Uudellemaalle, jossa työskenteli vuonna 2015 40,4 prosenttia valtion henkilöstöstä. Henkilöstömäärien suhteet maakuntien välillä ovat pysyneet pitkälti samoina kun verrataan vuotta 2015 vuoteen 2010. Taulukosta 1 nähdään, että valtion henkilöstö on näiden viiden vuoden aikana vähentynyt Etelä-Karjalaa lukuun ottamatta kaikissa maakunnissa.

Taulukko 1 Valtion henkilöstön määrä maakunnittain vuosina 2010 ja 2015

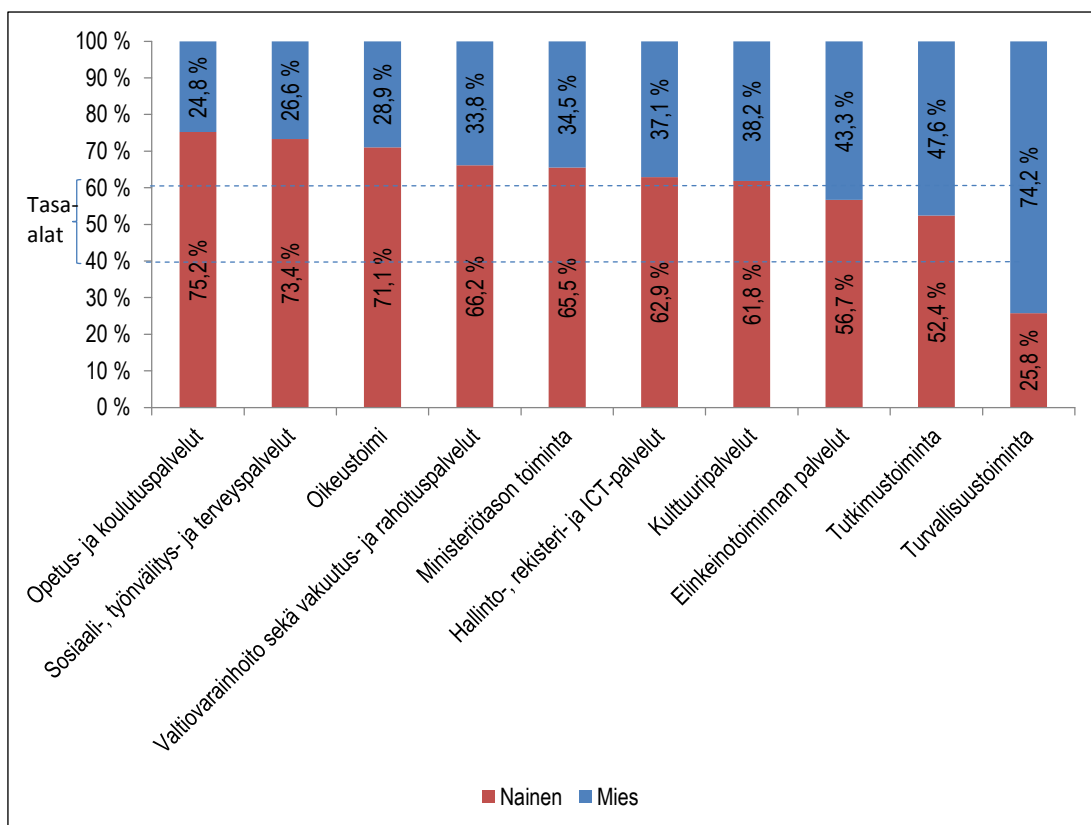
	2010 lkm	2010 %	2015 Lkm	2015 %	Muutos %
Uusimaa	33 956	39,3 %	29 800	40,4 %	-12,2 %
Varsinais-Suomi	5 310	6,1 %	4 659	6,3 %	-12,3 %
Pirkanmaa	4 867	5,6 %	4 316	5,9 %	-11,3 %
Pohjois-Savo	4 075	4,7 %	3 682	5,0 %	-9,6 %
Kanta-Häme	4 469	5,2 %	3 560	4,8 %	-20,3 %
Pohjois-Pohjanmaa	4 081	4,7 %	3 208	4,4 %	-21,4 %
Lappi	3 897	4,5 %	3 434	4,7 %	-11,9 %
Keski-Suomi	4 093	4,7 %	3 044	4,1 %	-25,6 %
Kymenlaakso	3 485	4,0 %	3 113	4,2 %	-10,7 %
Satakunta	2 562	3,0 %	2 175	3,0 %	-15,1 %
Etelä-Karjala	1 996	2,3 %	2 098	2,8 %	5,1 %
Pohjanmaa	2 176	2,5 %	1 941	2,6 %	-10,8 %
Etelä-Savo	2 147	2,5 %	1 809	2,5 %	-15,7 %
Pohjois-Karjala	2 354	2,7 %	1 894	2,6 %	-19,5 %
Etelä-Pohjanmaa	1 730	2,0 %	1 276	1,7 %	-26,2 %
Kainuu	1 718	2,0 %	1 388	1,9 %	-19,2 %
Päijät-Häme	1 622	1,9 %	1 044	1,4 %	-35,6 %
Ulkomailla toimivat	654	0,8 %	599	0,8 %	-8,4 %
Keski-Pohjanmaa	622	0,7 %	482	0,7 %	-22,5 %
Ahvenanmaa	181	0,2 %	154	0,2 %	-14,9 %
Yhteensä	86 383	100,0 %	73 676	100,0 %	-14,7 %

Lähde: Valtiokonttori

1.2 Sukupuolirakenne

Vuonna 2015 naisten (48,8 prosenttia) ja miesten (51,2 prosenttia) osuudet valtion henkilöstöstä olivat miltei yhtä suuria ja valtio oli keskimäärin tasa-ala¹. Jakauma on pysynyt lähes samana sen jälkeen, kun yliopistot poistuivat valtion budjettitalouden ulkopuolelle 2010. Kuvio 3 nähdään, että kuva muuttuu, kun tarkastellaan naisten ja miesten osuuksia virastotyypeittäin. Tasa-aloja olivat vuonna 2015 elinkeinotoiminnan palvelut sekä tutkimustoiminta. Sosiaali- ja terveystoiminta oli vielä vuosina 2010 - 2013 tasa-ala, mutta vuonna 2014 naisten osuus nousi yli 60 prosentin, ja kipusi vuonna 2015 jo 73,4 prosenttiin, kun työ- ja elinkeinotoimistot siirtyivät elinkeinotoiminnan palveluista sosiaali-, työnvälitys- ja terveystoimintoihin.

Kuvio 3 Naisten ja miesten osuudet virastotyypeittäin vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Turvallisuustoiminta (puolustusvoimat, poliisi, rajavartiolaitos) on selvimminkin miesvaltainen toimiala, ja opetus- ja koulutuspalvelut, oikeustoimi ja sosiaali-, työnvälitys-, ja terveystoiminta selvimminkin naisvaltaisia aloja. Mielenkiintoista on myös huomata, että turvallisuustoimintaa lukuun ottamatta kaikissa virastotyypeissä on enemmän naisia kuin miehiä.

Naiset ja miehet sijoittuvat virastojen sisällä hieman erilaisiin tehtäviin. Yleisesti ottaen naisten osuus pienenee organisaatiohierarkiassa ylöspäin mentäessä. Vuonna 2015 naisten osuus asiantuntijatehtävissä toimivista oli noin puolet (51,2 %) ja johtotehtävissä työskentelevistä runsas kolmannes (33,8 %).

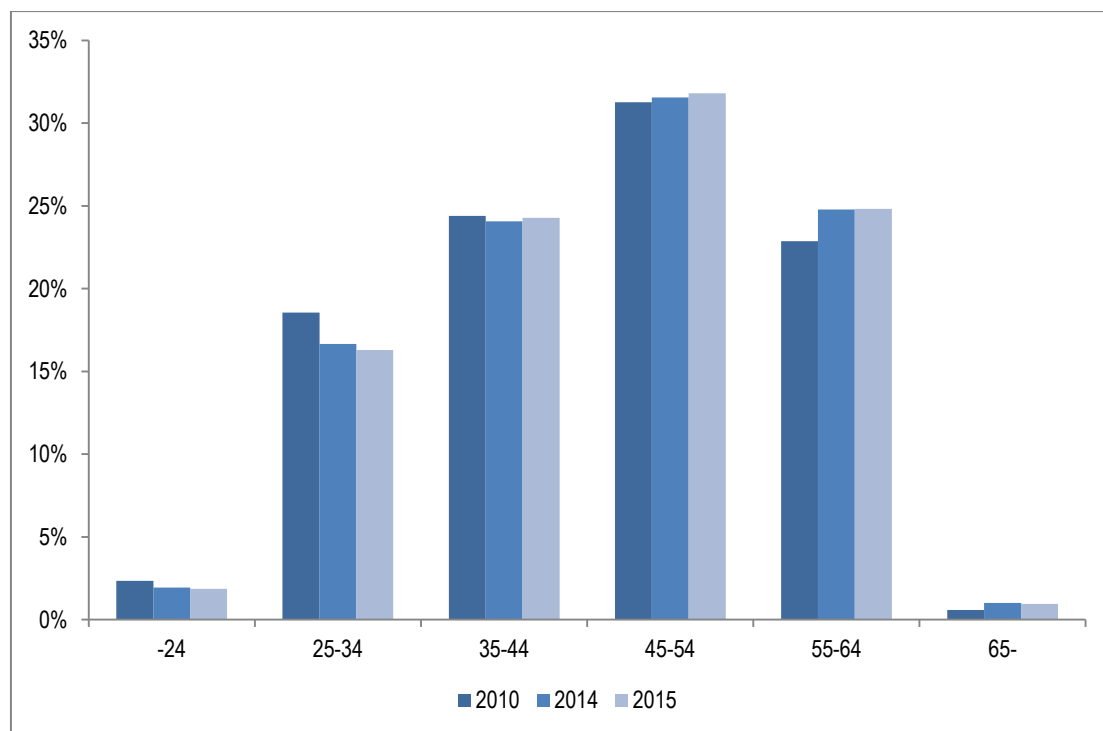
¹ Tasa-aloilla naisten ja miesten osuudet ovat korkeintaan 60 prosenttia ja vähintään 40 prosenttia.

1.3 Ikärakenne

Vuonna 2015 valtion henkilöstö oli keskimäärin 46,4 vuoden ikäistä. Henkilöstön keski-ikä nousi jatkui tasaisena, vuodesta 2007 keski-ikä on noussut 2,2 vuotta. Edellisestä vuodesta keski-ikä nousi 0,1 vuodella. Keski-ikää tarkasteltaessa on huomioitava, että yksittäiset virastot saattavat poiketa keskiarvotiedosta huomattavasti. Henkilöstön keski-ikä virastoissa vaihtelikin 36 vuodesta 56 vuoteen vuonna 2015.

Kuviossa 4 esitetään henkilöstö ikäluokittain. Vuonna 2015 ikäluokittain suurimpia henkilöstöryhmiä olivat 45–54-vuotiaat (31,8 %) ja 55–64-vuotiaat (24,8 %). Vähintään 45-vuotiaita oli yli puolet (57,6 %) henkilöstöstä. Heistä 700 henkilöä oli täyttänyt vähintään 65 vuotta. Pitkän työkokemuksen keränneitä yli 55-vuotiaita (25,8 %) oli selvästi enemmän kuin korkeintaan kymmenen vuotta työssä olleita² alle 35-vuotiaita (18,2 %). Vuodesta 2010 vuoteen 2015 vanhimpien (yli 55-vuotiaiden) ikäluokkien osuudet nousivat 2,3 prosenttiyksikköä ja nuorimpien (alle 35-vuotiaiden) osuudet laskivat 2,7 prosenttiyksikköä.

Kuvio 4 Valtion henkilöstö ikäluokittain vuosina 2010, 2014 ja 2015



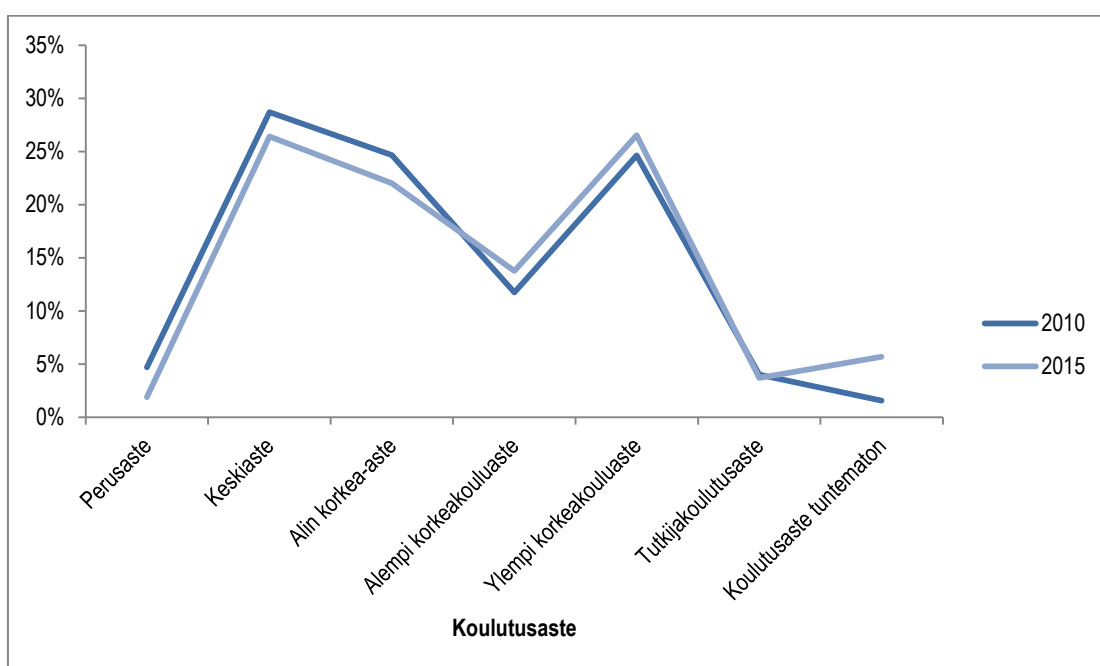
Lähde: Valtiokonttori

² Kun oletetaan, että henkilöt siirtyvät työelämään keskimäärin 25-vuotiaana.

1.4 Henkilöstön koulutusrakenne

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa työtehtävistä vaatii tekijältään korkeaan koulutukseen perustuvaa osaamista. Kuviosta 5 nähdään, että vuonna 2015 valtion henkilöstöstä 44,0 prosentilla oli korkeakoulututkinto (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, tutkijakoulutus) ja kaikkiaan 98,1 prosentilla henkilöstöstä oli vähintään keskiasteen tutkinto³. Henkilöstön koulutustasoa seurataan koulutustasoindeksillä⁴, jonka arvo oli 5,1 vuonna 2015. Tämä tarkoittaa sitä, että keskimääräinen valtion henkilöstön koulutustaso sijoittui noin alimman korkea-asteen tasolle. Vuodesta 2010 vuoteen 2015 korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus nousi, kouluttamattomampien ryhmien osuus laski ja koulutustasoindeksin arvo nousi kahdella kymmenyksellä.

Kuvio 5 Valtion henkilöstön koulutustaso vuosina 2010 ja 2015



Lähde: Valtiokonttori

³ Kun oletetaan, että ryhmään koulutusaste tuntematon kuuluvilla on vähintään keskiasteen tutkinto. Tämä oletus tehdään, koska valtiolla ei käytännössä ole enää tehtäviä, jotka eivät vaatisi ammattikoulutusta, mutta teknisistä syistä koulutusaste tuntematon –ryhmä on viime vuosina kasvanut.

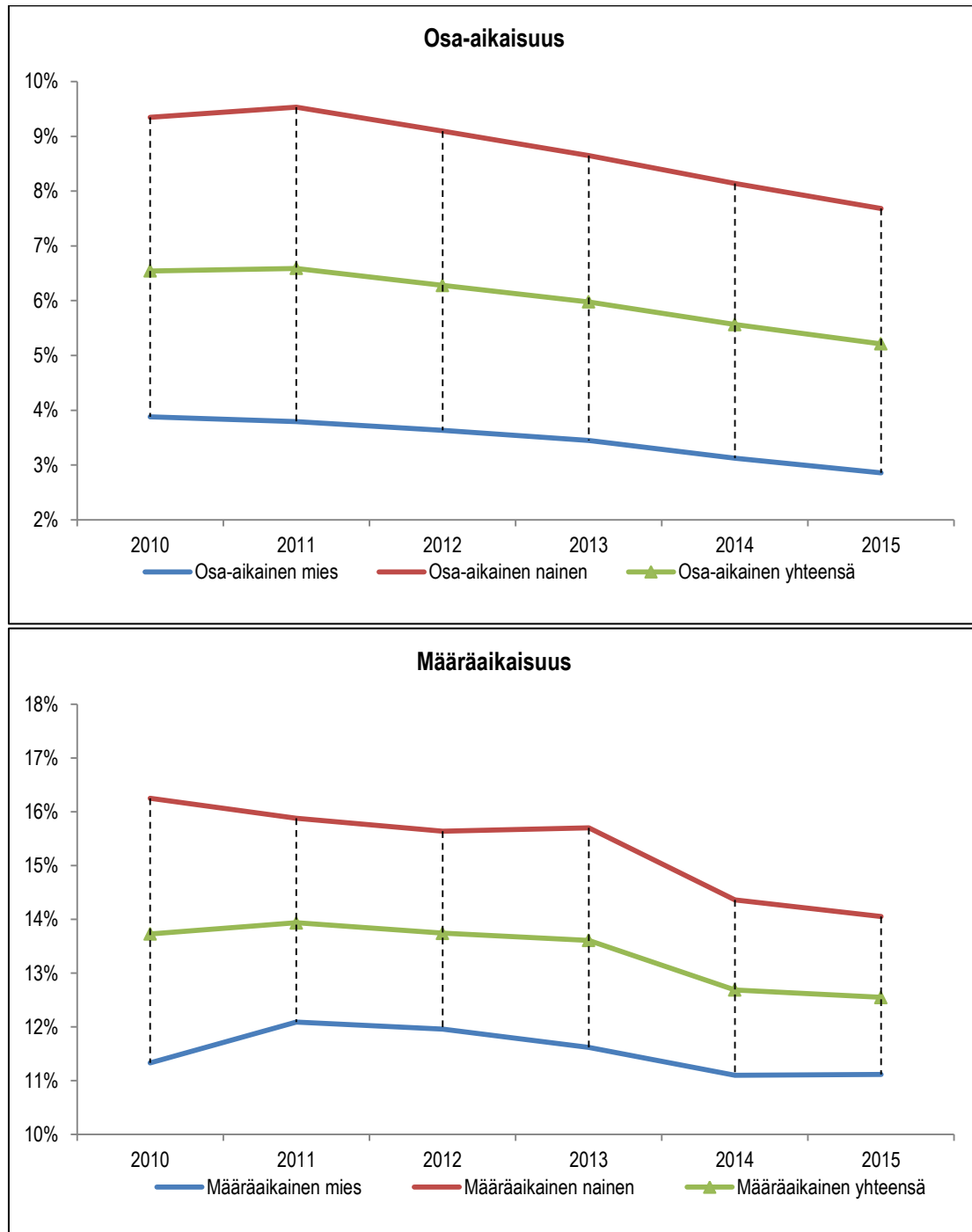
⁴ Koulutustasoindeksi on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta, jossa 1 = alempi perusaste, 2 = ylempi perusaste, 3,5 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutus.

1.5 Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Vuonna 2015 valtion henkilöstö työskenteli pääosin kokoaikaisesti (94,8 %) toistaiseksi voimassaolevassa (87,5 %) palvelussuhteessa. Henkilöstöstä 12,5 prosenttia oli eri syistä määräaikaisessa ja 5,2 prosenttia osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Edellisiin vuosiin verrattuna määräaikaisten osuus laski vuonna 2015. Myös osa-aikaisten osuus jatkoi laskevaa trendiään. Toiminnallisesti osa-aikatyö soveltuu tehtäviin, joiden suorittaminen voidaan helposti jakaa useampien henkilöiden kesken. Henkilöstölle osa-aikainen työ antaa esimerkiksi paremman mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, mikä edistää työssä jaksamista. Palvelussuhteen määräaikaisuudelle pitää olla perusteltu syy. Esimerkiksi vanhempainvapaisiin ja muihin virkavapaisiin liittyvät sijaisuudet edellyttävät määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä. Toisaalta määräaikaisen työvoiman avulla virastot kykenevät paremmin vastaamaan väliaikaisiin työmäärän ja työvoimatarpeen muutoksiin.

Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mikä nähdään kuviosta 6. Osa- ja määräaikaisuuden korostumista naisilla selittävät esimerkiksi lasten hoitoon liittyvät työaikajärjestelyt ja osa-aikaeläkkeen yleisempi käyttö sekä vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet naisvaltaisilla aloilla. Vuoteen 2010 verrattuna erot kaventuivat, kun määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys on pysynyt samana miehillä ja laskenut naisilla, ja kun osa-aikaisuus vähentyi enemmän naisilla kuin miehillä.

Kuvio 6 Osa-aikaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuudet sukupuolittain vuosina 2010 - 2015



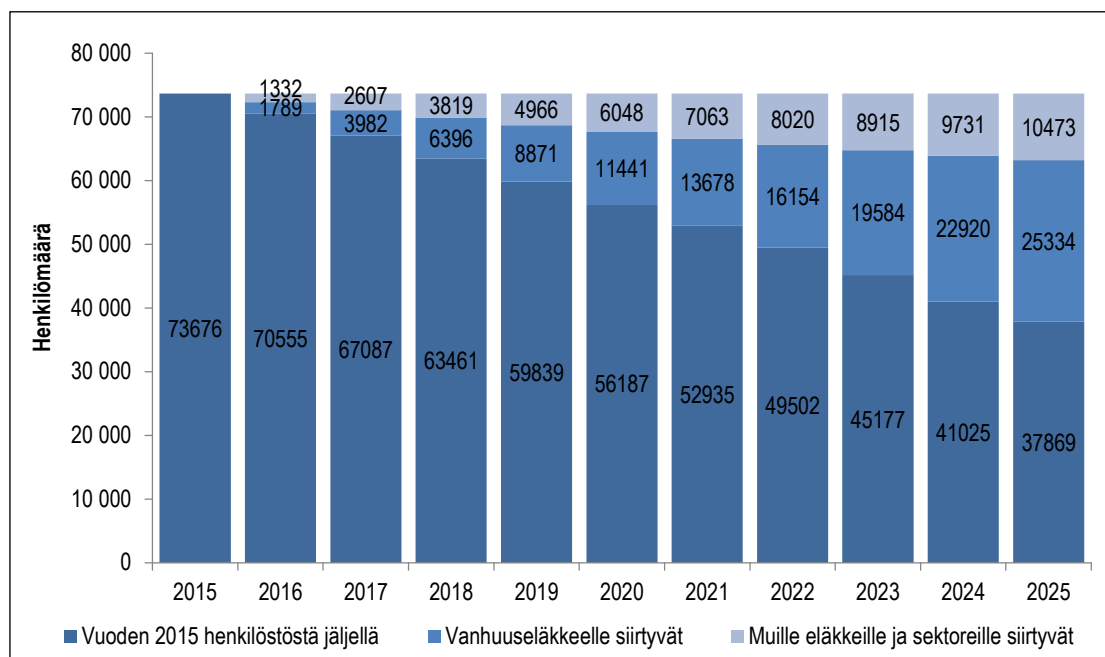
Lähde: Valtiokonttori

1.6 Henkilöstön eläköityminen ja poistuma

Merkittävimmät syyt valtiosektorin vaihtuvuuteen ovat vanhuuseläkkeelle ja toiselle työntajasektorille siirtyminen. Vuoden 2015 aikana valtion palveluksesta 2952 henkilöä⁵, 3,5 prosenttia edellisvuoden lopun henkilöstöstä, siirtyi vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 60 vuoden 11 kuukauden iässä. Naiset (62 vuotta 6 kuukautta) siirtyivät eläkkeelle myöhemmin kuin miehet (59 vuotta 6 kuukautta). Eläkkeellesiirtymisikä pysyi samana edellisvuoteen verrattuna. Vuoteen 2010 verrattuna eläkkeellesiirtymisikä nousi yhdeksällä kuukaudella, naisilla yhdellätoista kuukaudella ja miehillä viidellä kuukaudella.

Vuoden 2016 aikana valtion koko budjettitalouden piirissä olevasta nykyisestä henkilöstöstä poistuu arviolta 4,2 prosenttia eli 3 121 henkilöä, mikä nähdään kuviosta 7. Henkilöstön poistuma jatkuu suhteellisen tasaisena. Vuonna 2017 nykyisestä henkilöstöstä on poistunut valtion palveluksesta 8,9 prosenttia, vuonna 2019 18,8 prosenttia ja vuonna 2021 jo 28,2 prosenttia. Arviot perustuvat nykyisiin vaihtuvuuslukuihin ja niissä on huomioitu tällä hetkellä valtion palveluksessa olevan henkilöstön henkilökohtainen eläkeikä.

Kuvio 7 Henkilöstön poistuman ennuste vuosina 2016 - 2025

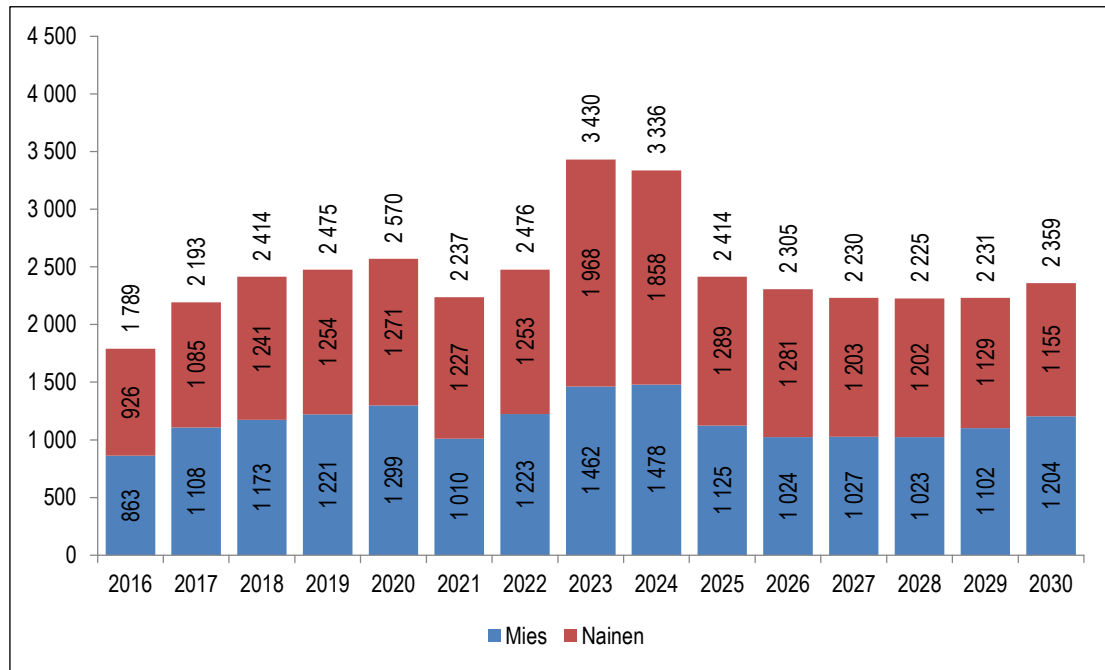


Lähde: Valtiokonttori

⁵ VaEL-omaeläkkeelle siirtyneet henkilöt. Lähde: Keva

Kuviosta 8 nähdään, että valtion henkilöstön eläkkeelle jääminen tulee kiihtymään seuraavan viiden vuoden ajan, jonka jälkeen se tasaantuu. Kuitenkin eläköitymisen kannalta kiivaimmat vuodet sattuvat vuosiin 2023 - 2024, jolloin valtion palveluksessa olevat suurimmat ikäluokat jäävät eläkkeelle. Vuosien 2016 - 2030 välillä valtion palveluksesta poistuu merkittävä määrä osaamispääomaa, mihin on pystyttävä vastaamaan siirtämällä osaamista eteenpäin ja tarvittaessa rekrytoimalla uusia henkilöitä.

Kuvio 8 Vanhuuseläköitymisen ennuste valtiolla sukupuolen mukaan vuosina 2016 - 2030



Lähde: Valtiokonttori

2 Työvoimakustannukset ja ansiokehitys

2.1 Työvoimakustannukset

Taulukossa 2 on esitetty työvoimakustannusten jakautumista. Vuonna 2015 henkilöstön työvoimakustannukset valtion virastoissa olivat 4 388,5 miljoonaa euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvamenoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset laskivat edellisestä vuodesta 304,4 miljoonalla eurolla (6,5 %). Laskusta noin puolet selittää VTT:n poistuminen budjettitalouden ulkopuolelle. Viime vuosina työvoimakustannusten rakenne on pysynyt pääosin ennallaan⁶.

Taulukko 2 Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2010, 2014 ja 2015

	2010		2014		2015		muutos 2014-2015	
	milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%	milj. €	%
Palkkasumma	3592,0	80,0	3754,9	80,0	3519,8	80,2	-235,1	-6,3
Tehdyn työajan palkat	2837,5	63,2	2901,7	61,8	2743,4	62,5	-158,4	-5,5
Välilliset työvoimakustannukset	1650,8	36,8	1791,2	38,2	1645,2	37,5	-146,0	-8,2
Välilliset palkat	754,4	16,8	853,1	18,2	776,4	17,7	-76,7	-9,0
Sosiaaliturva	807,0	18,0	834,2	17,8	770,5	17,6	-63,7	-7,6
Muut välilliset kustannukset	89,3	2,0	103,9	2,2	98,3	2,2	-5,6	-5,4
Työvoimakustannukset yhteensä	4488,3	100,0	4692,9	100,0	4388,5	100,0	-304,4	-6,5

Lähde: Valtiokonttori

Työvoimakustannukset esitetty kunkin vuoden käyvin hinnoin.

Työvoimakustannukset yhteensä muodostuvat seuraavista eristä: tehdyn työajan palkka, välilliset palkat, sosiaaliturva ja muut välilliset kustannukset. Palkkasumma sisältää tehdyn työajan palkan ja välilliset palkat.

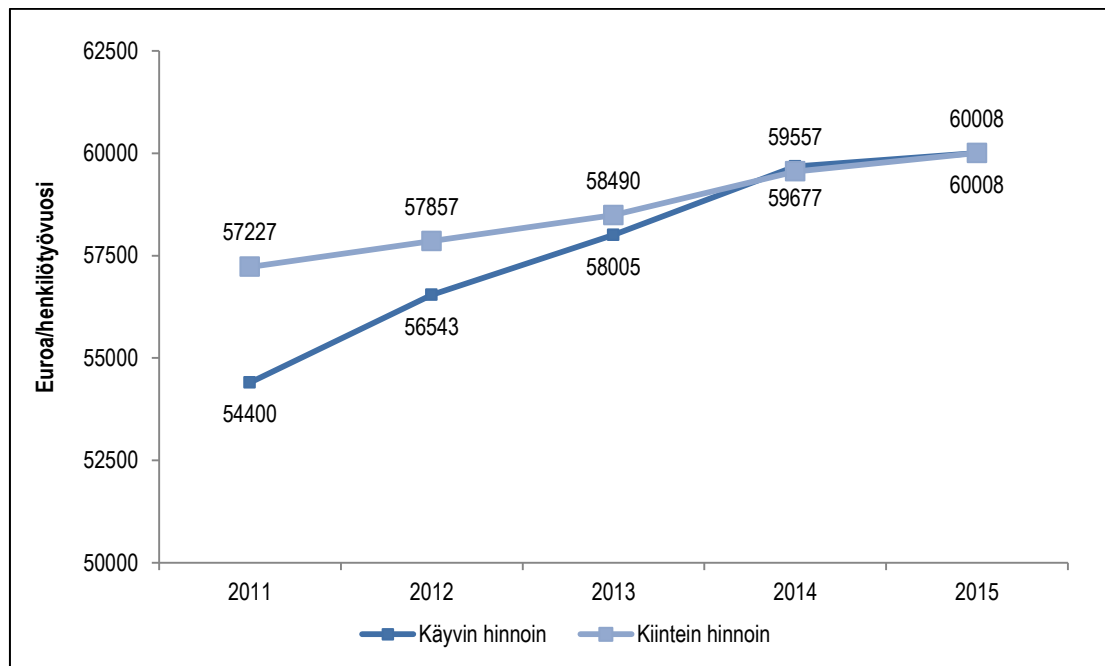
⁶ Välillisten työvoimakustannusten nousu vuoden 2010 jälkeen johtuu lakisääteisten kustannusten noususta. Koska vuoden 2010 työvoimakustannusaineistossa on epätarkkuuksia, muutos lienee todellisuudessa pienempi kuin Taulukon 2 luvut kertovat.

2.2 Henkilötyövuoden hinta

Työvoimakustannusten kehityksestä kertoo yhden henkilötyövuoden hinta, jota voidaan tarkastella kiintein hinnoin ja käyvin hinnoin. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan hintaa, jossa kunkin vuoden käypä hinta on suhteutettu tarkasteluvuoden (tässä vuoden 2015) hintatasoon. Näin tehty suhteutus huomioi inflaatiosta johtuvat hinnanmuutokset.

Kuviosta 9 nähdään henkilötyövuoden työvoimakustannusten kehitys viime vuosina. Vuonna 2015 yksi valtion budjettitalouden henkilötyövuosi maksoi keskimäärin 60 008 euroa. Summa sisältää sekä henkilöstölle maksetut palkat että kaikki muut työvoimakustannukset. Vuodesta 2011 yhden henkilötyövuoden hinta eli kokonaistyövoimakustannukset yhtä henkilötyövuotta kohti ovat nousseet kiintein hinnoin tarkasteltuna 4,9 prosenttia ja käyvin hinnoin tarkasteltuna 10,3 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna yhden henkilötyövuoden hinta on kasvanut kiintein hinnoin 0,8 prosenttia ja käyvin hinnoin 0,6 %.

Kuvio 9 Valtion työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2011 - 2015



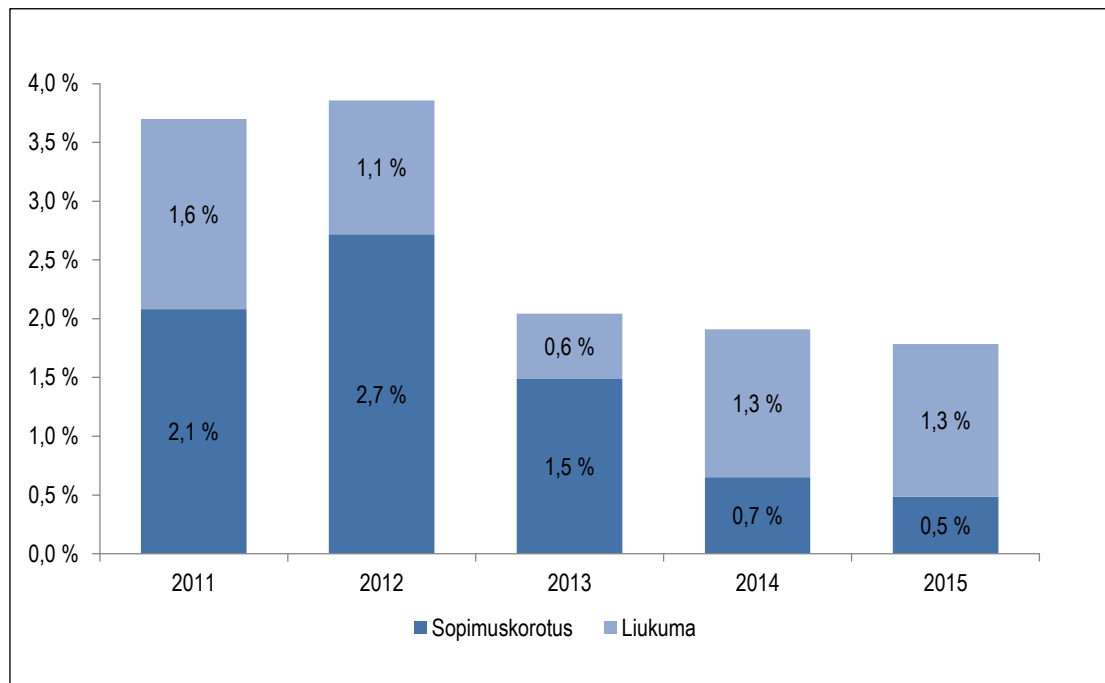
Lähde: Valtiokonttori

2.3 Ansiokehitys

Valtion henkilöstö on kattavasti valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) piirissä. Siinä henkilön palkka koostuu työtehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, tehtävissä suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta ja erilaisista lisistä. Valtion henkilöstön ansiokehitys muodostuu keskus- ja virastotason sopimusten perusteella palkkoihin tehtävistä sopimuskorotuksista ja palkkaliukumasta. Palkkaliukumaa aiheuttavat yhtäältä työtehtävien vaativuuden kohoamisen ja työsuorituksen parantumisen perusteella maksetut palkankorotukset ja toisaalta henkilö- ja tehtävärakenteen muutokset.

Kuviossa 10 on esitetty keskimääräinen ansiokehitys valtiolla vuosina 2011 - 2015. Vuonna 2015 valtion budjettitalouden piirissä olevan kokoaikaisen henkilöstön säännöllisen työajan ansiot nousivat keskimäärin 1,8 prosenttia, joka koostuu sopimuskorotuksista (0,5 %) ja palkkaliukumasta (1,3 %).

Kuvio 10 Ansiokehitys valtiolla vuosina 2011 - 2015



Lähde: Tilastokeskus

2.4 Työajan käyttö

Vuonna 2015 valtionhallinnossa työpäivän pituus oli keskimäärin 7 tuntia ja 23 minuuttia ja työpäivien lukumäärä oli 252. Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 79,2 prosenttia ja koulutuksen, lomien ja muun ei tehdyn työajan osuus 20,8 prosenttia. Tehdyn vuosityöajan osuus kasvoi edellisvuodesta (78,2 %) mutta oli alemmalla tasolla kuin vuonna 2010 (81,2 %). Tehdyn työajan osuuden kasvu edellisvuodesta selittyy koulutuksen määrän vähenemisellä. Vuoteen 2010 verrattuna vähentyminen puolestaan selittyy sillä, että vuonna 2015 useampi oli pitkien vuosilomien piirissä.

Kun vuosityöajasta vähennetään työpäivät, jotka käytettiin vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin, niin kokoaikainen henkilö teki valtiolla keskimäärin 200 työpäivää vuoden 2015 aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sellaisen palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilön säännöllistä työaikaa vastaavan työpanoksen tarvittiin 1,26 henkilöä.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työtyytyväisyys

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtiolla vuodesta 2004 lähtien VMBaro -järjestelmällä. Organisaatiot, joilla VMBaro on käytössä, saavat järjestelmästä omien tietojensa lisäksi vertailutiedot erilaisilla luokituksilla koko valtiolta, hallinnonaloilta ja virastotyypeistä. VMBarolla tehtävien työtyytyväisyystutkimusten piirissä on vuosittain 65–70 prosenttia valtion henkilöstöstä. Jos puolustusvoimat, jolla on omat henkilöstötutkimuksensa, jätetään peittolaskelmien ulkopuolelle, niin VMBaro -sisältöisten työtyytyväisyystutkimusten kohdejoukko kattaa yli 80 prosenttia valtion henkilöstöstä. Kyselyiden vastausprosentti on ollut keskimäärin noin 70.

Varsinainen työtyytyväisyyskysely koostuu kahdeksasta pääkohdasta, jotka sisältävät 2-7 työtyytyväisyyskysymystä. Kaikkiaan kysymyksiä on 40 kappaletta. Pääkohdat ovat:

1. Johtaminen
2. Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet
3. Palkkaus
4. Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen
5. Työyhteisön toimintakulttuuri
6. Työ- ja toimintaympäristö
7. Vuorovaikutus ja viestintä
8. Työnantajakuva ja arvot

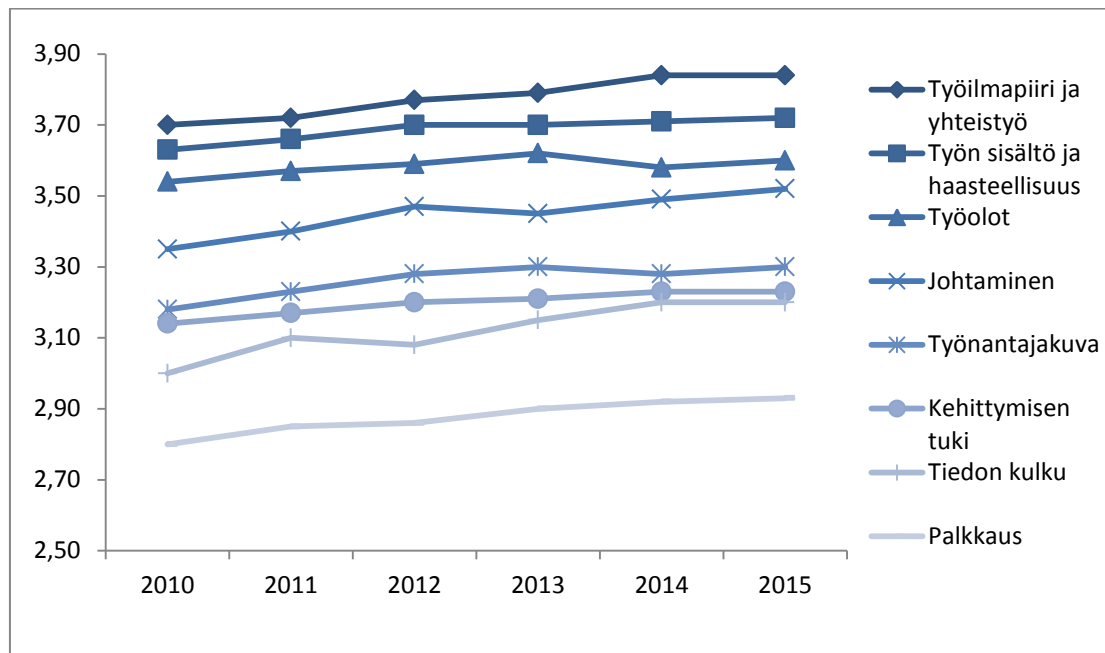
Lisäksi työtyytyväisyyskyselyn vakiokysymyssidöissä on 6 erillistä kysymystä, jotka koskevat tehtäväkiertoa, työpaikanvaihtoaikkeitä, toimitiloja, epäasiallista kohtelua, työhyvinvointia ja työyhteisön vahvuuksia ja heikkouksia. Työtyytyväisyyttä mitataan viisiportaisella asteikolla⁷.

Työtyytyväisyydessä tulee kiinnittää huomiota sekä tyytyväisyyden nykytasoon että sen kehitykseen. Työtyytyväisyyden kriittisenä rajana asteikolla 1-5 voidaan pitää indeksilukua 3. Jos työtyytyväisyysindeksi on 3:n alapuolella, siihen on kiinnitettävä huomiota ja on ryhdyttävä tarvittaessa korjaustoimenpiteisiin. Indeksillä ollessa 3-3,5 henkilöstön työtyytyväisyys on tyydyttävällä tasolla, mutta parantamistoimenpiteille on tarvetta. Kun työtyytyväisyys ylittää arvon 3,5 voidaan puhua normaalia paremmasta tasosta ja 4 jälkeen työtyytyväisyyden voidaan todeta olevan erittäin hyvässä kunnossa. Organisaatioiden toiminta, henkilöstörakenne ja kulttuuri vaihtelevat ja arvoasetelmissa on eroja organisaatioiden välillä. Nämä erot vaikuttavat myös työtyytyväisyysindeksien tasoon. Tämä on otettava huomioon työtyytyväisyystutkimusten tulosten analysoinnissa.

Valtion henkilöstön työtyytyväisyys on parantunut tasaisesti. Vuonna 2015 valtion henkilöstön työtyytyväisyys oli hieman korkeammalla tasolla (3,45) kuin edellisenä vuonna (3,43), ja vuoteen 2010 (3,33) verrattuna parannusta on tullut merkittävästi. Positiivista kehitystä on tapahtunut kaikissa työtyytyväisyyden osioissa, mikä nähdään kuviosta 11.

⁷ Viisiportaisella asteikolla 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen. Työtyytyväisyysindeksit saavat vastaavasti arvot 1-5 ja ne lasketaan kysymyksiä indeksien aritmeettisina keskiarvoina. Työtyytyväisyysmittarin sisältö osioittain on kuvattu VMBaron yleiskuvauksessa <http://www.baro.vm.fi/images/VMBaro%20Yleiskuvaus.pdf>

Kuvio 11 Valtion henkilöstön tyytyväisyys vuosina 2010 - 2015



Lähde: VMBaro

Vuodesta 2010 vuoteen 2015 suhteellisesti eniten kohentui tyytyväisyys tiedonkulkuun ja johtamiseen.

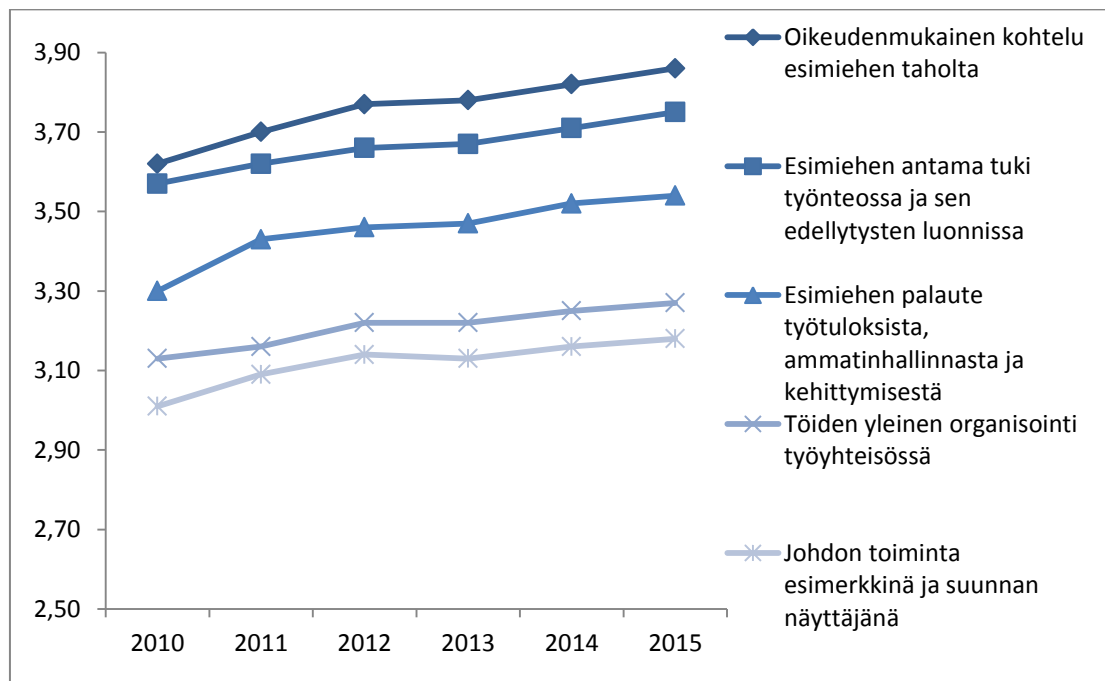
Vuonna 2015 henkilöstö oli tyytyväisintä työilmapiiriin ja yhteistyöhön (indeksi-arvo: 3,84), työn sisältöön ja haasteellisuuteen (3,72) ja työoloihin (3,50). Eniten kehitettävää oli tyytyväisyydessä kehittymisen tukeen (3,23), tiedon kulkuun (3,20) ja palkkaukseen (2,93), jotka saivat tyytyväisyyskyselyssä alhaisimmat indeksiluvut. Palkkauksen alhaisen luvun osalta on syytä huomata, että kysyttäessä palkkaukseen liittyviä asioita, saadaan aina huonoja arvosanoja. Myönteistä on, että myös palkkausta koskeva tyytyväisyys on parantunut. Vuodesta 2014 vuoteen 2015 mikään tyytyväisyyden osa-alue ei heikentynyt.

3.2 Tyytyväisyys johtamiseen

Vuonna 2015 tyytyväisyys johtamiseen (indeksi-arvo 3,52) oli korkeammalla tasolla kuin edellisvuonna (3,49) ja vuonna 2010 (3,35). Kuviossa 12 tyytyväisyyttä johtamiseen kuvataan tarkemmin, ja huomataan, että henkilöstö arvioi myönteisimmin esimiehiltä saatavaa oikeudenmukaista kohtelua (3,86) ja tukea työnteossa (3,75). Eniten kehitettävää oli johdon toiminnassa esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä (3,18) ja töiden yleisessä organisoinnissa (3,27).

Vuodesta 2010 vuoteen 2015 tyytyväisyys johtamiseen kohentui kaikilla osa-alueilla. Suhteellisesti nopeinta myönteistä kehitystä tapahtui tyytyväisyydessä esimieheltä saatuun palautteeseen. Myös vuosien 2014 ja 2015 välillä on tapahtunut pelkästään positiivista muutosta.

Kuvio 12 Valtion henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen vuosina 2010 - 2015



Lähde: VMBaro

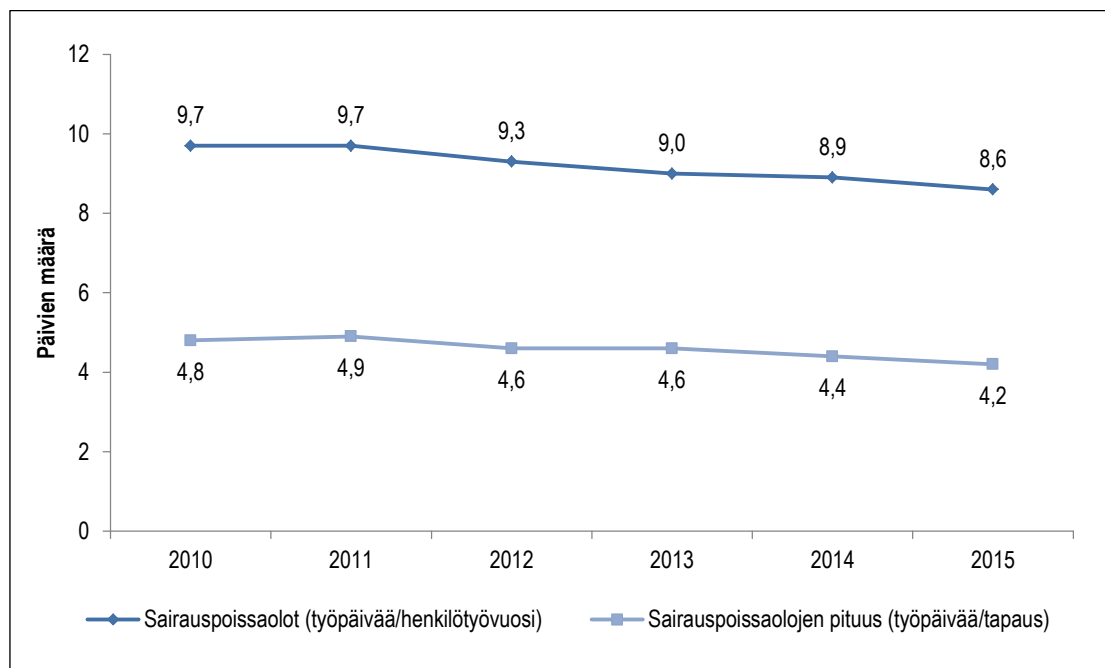
3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä kuvaa välillisesti henkilöstön työhyvinvointia. Lisäksi runsaat sairauspoissaolot lisäävät organisaation työvoimakustannuksia ja heikentävät tuottavuutta. Kuvioista 13 nähdään, että vuonna 2015 henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja (pois lukien tapaturmapoissaolot) keskimäärin 8,6 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Johtamisen kehittämisen ja KELA:n työterveydenhuollonkustannusten korvauksiin liittyvän sairauspoissaolojen hallintamallin käyttöönoton myötä sairauspoissaolot ovat vähentyneet viime vuosina. Sairauspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 0,3 työpäivällä ja vuodesta 2010 1,1 työpäivällä henkilötyövuotta kohti. Suunta on kuuden vuoden tarkkailujaksolla ollut alaspäin.

Vuonna 2015 yksi sairauspoissaolo kesti keskimäärin 4,2 työpäivää ja lyhyiden, 1-3 työpäivän sairauspoissaolojen osuus oli 75,8 prosenttia. Henkilöstöstä 40,3 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuoden aikana. Sekä sairauspoissaolon kesto että lyhyiden sairauspoissaolojen osuus olivat alemmalla tasolla kuin edellisvuonna. Vuodesta 2010 sairauspoissaolon keskimääräinen kesto lyhentyi 0,6 työpäivällä, ja lyhyiden sairauspoissaolojen osuus laski hieman. Ilman sairauspoissaoloja selvinneiden osuus oli vuonna 2015 korkeampi kuin vuosina 2014 (37,9 %) ja 2010 (35,7 %).

Valtionhallinnon tehtävien luonteen vuoksi virastoissa sattuu keskimäärin vain vähän työtapaturmia. Vuonna 2015 tapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi keskimäärin 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Tapaturmapoissaolot ovat selvästi pidempiä kuin sairauspoissaolot. Vuonna 2015 tapaturmapoissaolo kesti keskimäärin 10,3 työpäivää. Myös tapaturmapoissaolojen pituus lyhentyi edellisvuodesta (-2,2 tpv) ja vuodesta 2010 (-4,6 tpv).

Kuvio 13 Valtion henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2010 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

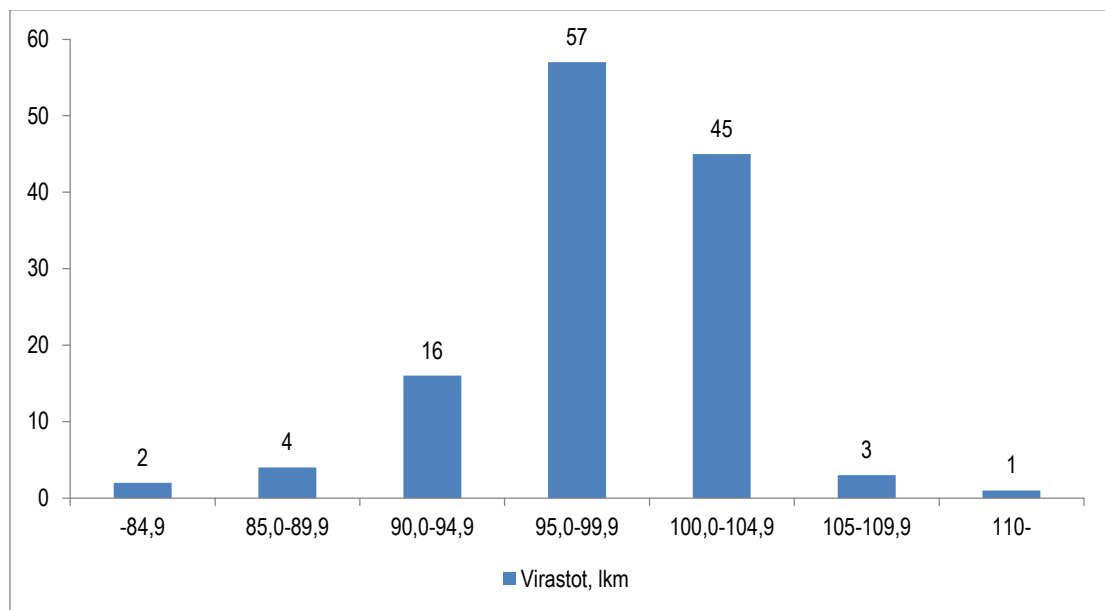
3.4 Naisten ja miesten samapalkkaisuus

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuvaa. Keskeinen osa tasa-arvoa on samapalkkaisuus, jonka lähtökohta on, että naisille ja miehille maksetaan sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla.

Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja samassa toimintayksikössä valtion virastoissa keskimäärin. Samapalkkaisuusindeksin arvo koko valtiolla vuonna 2015 oli 98,5.

Samapalkkaisuutta voidaan tarkastella myös virastoittain. Kuviosta 14 nähdään, että suurimmassa osassa virastoja samapalkkaisuusindeksi oli vuonna 2015 välillä 95,0-99,9 tai 100,0-104,9, eli selittämättömän palkkaeron osuus näissä virastoissa oli alle 5 prosenttiyksikköä, joko miesten tai naisten hyväksi. Noin joka kuudennessa virastossa samapalkkaisuusindeksi jäi alle 95. Näiden virastojen osuus on laskenut tasaisesti viime vuosina.

Kuvio 14 Valtion virastojen jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2015



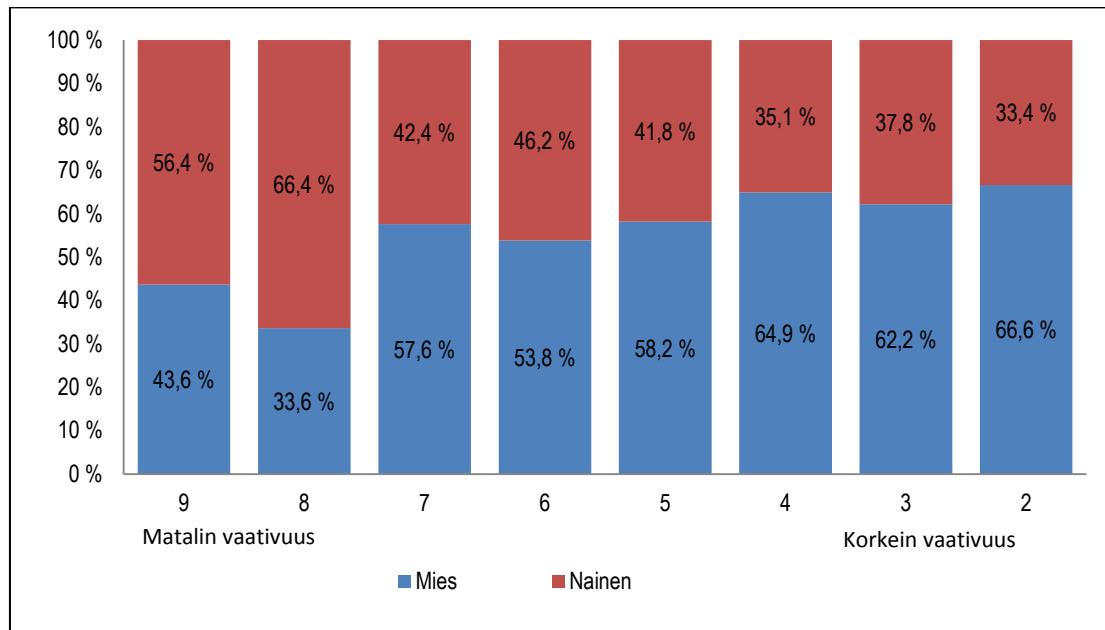
Lähde: Valtiokonttori

Koko valtionhallinnossa naisten keskiansiot olivat 86,0 prosenttia miesten keskiansioista vuonna 2015 eli sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli 14,0 prosenttia. Tästä erosta valtaosa selittyy ammatillisella segregatiolla, joka tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä.

Segregaatio voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, joita ovat horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio. Horisontaalisella segregatiolla tarkoitetaan sitä, että

naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla. Tämä nähtiin selkeästi kuviosta 3. Vertikaalinen segregatio puolestaan tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri vaativuustason työtehtävissä. Valtiosektorilla vaativimmissa tehtävissä työskentelee useammin miehiä kuin naisia ja vähemmän vaativissa tehtävissä useammin naisia kuin miehiä, mikä nähdään selkeästi kuviosta 15.

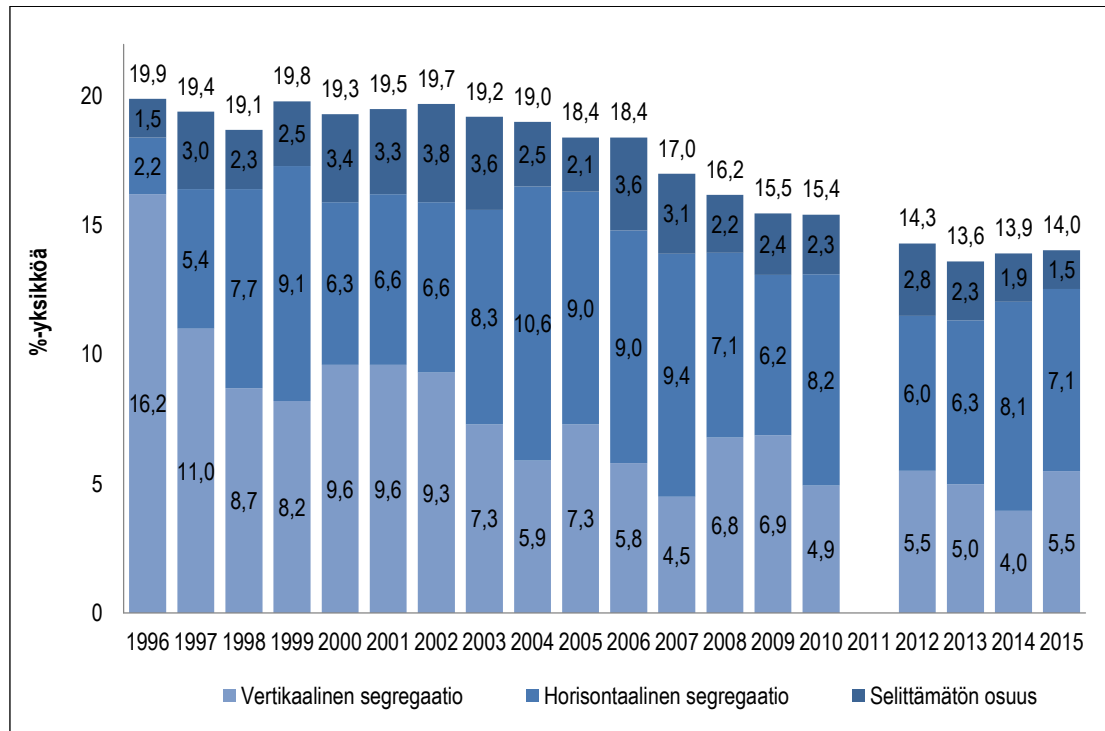
Kuvio 15 Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Kuviosta 16 nähdään, miten naisten ja miesten palkkaerot ja palkkaeroja selittävät tekijät ovat kehittyneet vuosina 1996 – 2015. Vuonna 2015 palkkaerosta 5,5 prosenttiyksikköä selittyi naisten ja miesten sijoittumisella vaativuudeltaan erilaisiin työtehtäviin (vertikaalinen segregatio) ja 7,1 prosenttiyksikköä naisten ja miesten sijoittumisella eri toimialoille (horisontaalinen segregatio). Jäljelle jäävä 1,5 prosenttiyksikön osuus on ns. selittämätön osuus, jota valtiolla saattavat selittää esim. palkkausjärjestelmän uudistusten yhteydessä muodostetut takuupalkat ja säännöllisen työajan suoritusperusteiset lisät. Kun tarkastellaan samaa tai samanarvoista työtä samalla työnantajalla tekeviä henkilöitä, naisten ansiot olivat 98,5 prosenttia miesten ansioista valtion virastoissa keskimäärin.

Kuvio 16 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996 - 2015



Lähde: Valtiokonttori, vuosi 2011 on rajattu pois aineiston puutteiden vuoksi

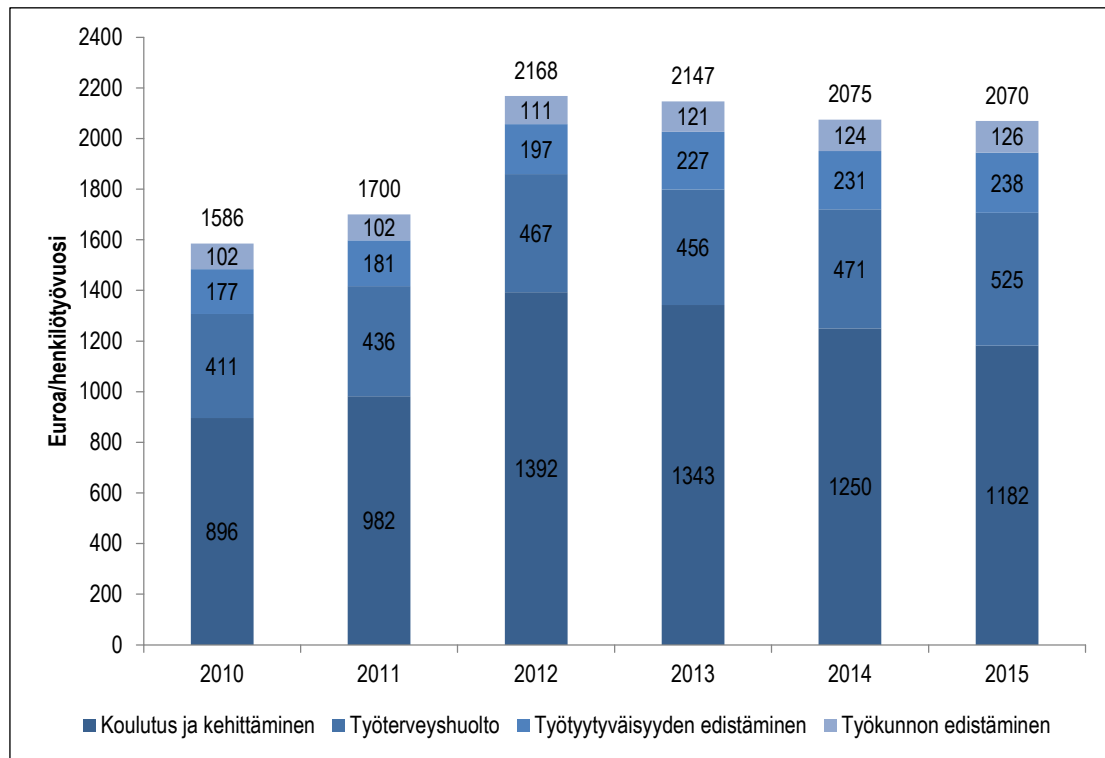
Segregaatio on tärkein sukupuolten palkkaeroja aiheuttava tekijä valtiosektorilla ja segregaation purkaminen on kestävin keino pienentää naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa. Esimerkiksi miesvaltaisilla turvallisuusaloilla on muutettu fyysiseen kuntoon liittyviä pääsyvaatimuksia siten, että aiempaa useampi naishakija tulisi valituksi. Lisäksi samapalkkaisuutta edistetään esimerkiksi sillä, että valtion virka- ja työehtosopimuksiin sisältyvien palkankorotusten sukupuolivaikutukset arvioidaan neuvotteluvaiheessa sekä keskustasolla että paikallistasolla.

4 Henkilöstön kehittäminen

4.1 Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistämiseen, koulutukseen ja kehittämiseen ja työterveyshuoltoon tehdyillä henkilöstöinvestoinneilla pyritään varmistamaan se, että henkilöstön tila tukee organisaation toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Kuvio 17 nähdään, että vuonna 2015 työtyytyväisyyden, työkyvyn ja osaamisen parantamiseen ja työterveyshuoltoon käytettiin yhteensä keskimäärin 2070 euroa henkilötyövuotta kohti, joka on hieman vähemmän kuin vuosina 2013 ja 2014. Henkilöstöinvestoinneista 57 prosenttia käytettiin henkilöstökoulutukseen, 25 prosenttia työterveyshuoltoon ja 18 prosenttia työtyytyväisyyden ja työkyvyn parantamiseen. Vuoteen 2010 verrattuna henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohti ovat kasvaneet 30,6 prosentilla. Erityisesti panostus henkilöstökoulutukseen, osaamisen ja työtyytyväisyyden parantamiseen lisääntyi.

Kuvio 17 Henkilöstöinvestoinnit valtiolla vuosina 2010 - 2015

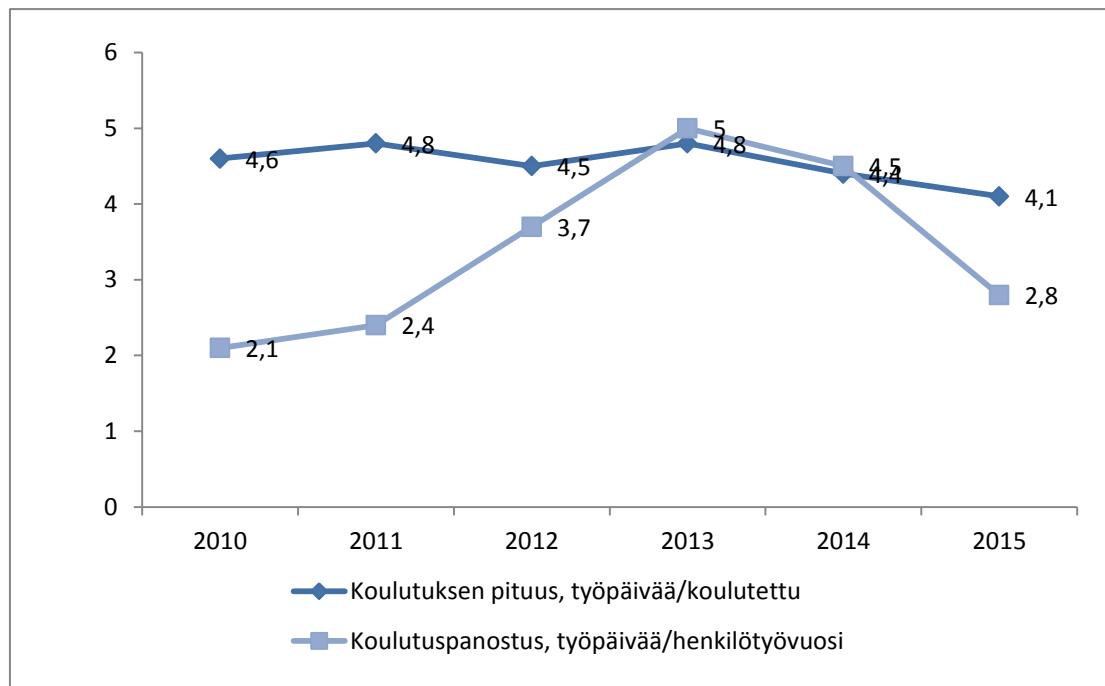


Lähde: Valtiokonttori

4.2 Henkilöstökoulutus

Valtion virastojen tehtävien luonteen vuoksi suuri osa valtiolla tehtävästä työstä on asiantuntijatyötä, joka vaatii tekijältään korkeaa koulutusta ja osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen jatkuvaa kouluttamista. Kuviosta 18 nähdään, että vuonna 2015 henkilöstökoulutukseen käytettiin keskimäärin 2,8 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti laski 38 prosentilla edellisestä vuodesta, mutta oli kuitenkin 17 prosenttia korkeampi vuoteen 2010 verrattuna. Koulutuspäivien vähentymistä kahden edellisen vuoden aikana selittää ainakin viime vuosien toimintamenosäästöt.

Kuvio 18 Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2010 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

4.3 Kehityskeskustelut

Henkilöstön osaaminen kehittyy pääosin työssä tapahtuvan oppimisen kautta. Tämän takia on tärkeää, että henkilöstöllä on mahdollisuus käydä kehityskeskusteluja, joissa saadaan palautetta työsuoritusten tuloksellisuudesta ja laadusta ja suunnitellaan tulevia työtavoitteita ja niihin liittyvien valmiuksien kehittämistä. Vuonna 2015 95,6 prosenttia valtionhallinnon henkilöstöstä oli kehityskeskustelujen piirissä. Viime vuosina kehityskeskustelujen piirissä olevien henkilöiden osuus on pysynyt korkealla tasolla. Kehityskeskustelujen lisäksi pieni⁸ osa virastoista varmistaa tarvittavan osaamisen tekemällä osaamiskartoituksia ja henkilökohtaisia kehittämis- ja urasuunnitelmia.

⁸ Tahtiin kerätään vuosittain virastoilta tietoa osaamiskartoitusten ja henkilökohtaisten kirjallisten kehittämis- ja urasuunnitelmien tekemisestä. Vain noin puolet virastoista on vastannut näihin kysymyksiin ja tietojen edustavuus on puutteellinen. Vuonna 2015 keskimäärin 13 prosentille henkilöstöstä oli tehty osaamiskartoitus ja 21,4 prosentille kirjallinen kehittämis- ja urasuunnitelma kysymyksiin vastanneissa virastoissa.

LÄHTEET

Keva, Vuosina 1994-2015 VaEL-omaeläkkeelle jääneiden henkilöiden keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä (ei sisällä osa-aikaeläkkeitä)

Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[fi-Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen](http://www.valtiokonttori.fi/fi-Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen)

Tilastokeskus. StatFin-tietokantapalvelu

<http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/>

VMBaro.

<http://www.baro.vm.fi/>

LIITTEET

Liitetaulukko 1 Valtion henkilöstökertomuksen tunnusluvut vuosilta 2010 - 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Muutos edellisestä vuodesta
Henkilöstömäärä							
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	86383	85072	82774	81210	78767	73676	-5091
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	84721	83312	81484	80380	78639	73132	-5507
Henkilöstörakenne							
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	0,1
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	5,8	6,1	6,1	6,2	6,2	6,4	0,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	39,4	38,4	42,7	41,4	39,7	38,9	-0,8
Kokoaikaisen henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	93,5	93,4	93,7	94,0	94,4	94,8	0,4
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	6,5	6,6	6,3	6,0	5,6	5,2	-0,4
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	-0,2
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	86,9	87	87	87,3	87,4	90,4	3,0
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	51,2	51,3	51,6	51,3	51,4	51,2	-0,2
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	0,1
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	54,7	55,3	56,2	56,6	57,3	57,6	0,3
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,1	5,1	5,2	5,2	5,3	5,1	-0,2
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotasoinen tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	40,4	41,7	43,3	44,4	45,7	44	-1,7
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4	4,1	4,4	4,4	4,5	3,7	-0,8
Työajan käyttö vuoden aikana							
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81,2	78,7	78,8	78,1	78,2	79,2	1,0
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	0,0
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,9	0,9	1,5	2,0	1,8	1,1	-0,7
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12,4	15	14,5	14,7	14,8	14,8	0,0
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7	3,5	-0,2
Työvoimakustannukset vuoden aikana							
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	63,2	61,9	61,9	62,0	61,8	62,5	0,7
Välisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	36,8	38,1	38,1	38,0	38,2	37,5	-0,7
Välisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16,8	18,5	18,5	18,6	18,2	17,7	-0,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	18,0	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	-0,2
Muiden välisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,0	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	0,0
Henkilöstötarve							
Ulkoiset henkilöstörekrytinnit vuoden aikana, lukumäärä	5308	5569	6712	5727	5147	3697	-1450
Hakeneiden km/rekrytoitujen km ulkoisessa rekrytinnissa vuoden aikana	89,2	75,2	55,7	58,7	64	59,7	-4,3
Työhyvinvointi							
Työtyytyväisyys (asteikolla 1-5: 1=erittäin tyytymätön; 5=erittäin tyytyväinen)	3,3	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	0,0
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,7	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	-0,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,8	4,9	4,6	4,6	4,4	4,2	-0,2
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,9	14,9	13,8	13,2	12,5	10,3	-2,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	76,4	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	-0,4
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	35,7	39,5	36,1	39,4	37,9	40,3	2,4