

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2009



OPETUSHALLITUS

Osaamisen ja sivistyksen asialla

SISÄLTÖ	Sivu
JOHDANTO	
TIIVISTELMÄ	1
1 HENKILÖSTÖPANOKSET	
1.1 Henkilöstömäärä	2
1.2 Henkilöstörakenne	
1.2.1 Henkilöstöryhmät	3
1.2.2 Sukupuolijakauma	3
1.2.3 Määräaikaiset	4
1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset	4
1.2.5 Ikäjakauma	5
1.2.6 Koulutustaso	6
1.3 Työaika	
1.3.1 Työajan käyttö	7
1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki	7
1.3.3 Etätö	8
1.4 Työvoimakustannukset	8
2 HENKILÖSTÖTARVE	12
3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO	
3.1 Työtyytyväisyys	12
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat	12
3.3 Vaihtuvuus	
3.3.1 Lähtövaihtuvuus	13
3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen	14
3.3.3 Tulovaihtuvuus	15
3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa	15
4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	
4.1 Työhyvinvoinnin ja työkuoron edistäminen ja ylläpito	16
4.2 Työterveyshuolto	16
4.3 Henkilöstön kehittäminen	16
5 PALKKAUS	17
6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT	17
TUNNUSLUKUKOOSTE	18

JOHDANTO

Opetushallitus toimi ensimmäisen vuoden täysin uusituissa toimitiloissa. Senaatti-kiinteistöt nimesi keväällä 2009 Hakaniemenranta 6:n vuoden 2008 rakennushankkeeksi. Senaatti-kiinteistöt hehkutti sidosryhmälehdessään, että ”Helsingin rumimmaksi kutsutusta rakennuksesta on kuoriutunut täydellisessä peruskorjauksessa todellinen joutsen”. Siirtyminen väistötiloista Kumpulantieltä ”Opetushallituksen taloon” oli mittava logistinen operaatio, joka sujui hyvin. Tilankäyttöä jouduttiin hiomaan vielä vuoden mittaan valmiissa tiloissa. Monimuotoiset tilat sisältävät 310 työpistettä, joista suunnilleen puolet on työhuoneita ja puolet avotyöpisteitä. Lisäksi on aulatiloja, projektityötiloja, kokoushuoneita ja hiljaisia huoneita. Avotilaratkaisu synnytti henkilöstössä keskustelua ja kritiikkiä, miltä pohjalta on kehitetty tilojen käyttöä ja ”hyvän työyhteisön toimintatapoja”. Työtyytyväisyysmittauksessa syksyllä 2009 henkilöstöstä 56 % oli tyytyväinen työoloihin, ja 24 % ilmaisi tyytymättömyytensä.

Keväällä 2009 saatettiin päätökseen vuonna 2008 aloitettu organisaatiouudistus, kun pääjohtaja nimitti viraston toimintayksiköille johdon seitsemän vuoden määräajaksi. Opetushallitus jakautuu toimintayksiköihin, joissa on yhteensä 18 asiantuntijayksikköä. Lisäksi on pääjohtajan sihteeristö. Henkilöstön kokonaisluku on vuodesta 2006 alkaen vähentynyt 352:sta 291:een vuonna 2009. Vuonna 2009 vähennys oli 22 eli 7 %. Tuottavuusohjelmassa mittarina ovat henkilötyövuodet, jotka ovat vähentyneet suunnilleen henkilöstölukua vastaavasti. Työvoimakustannukset alenivat noin 5 %. Vuonna 2009 viraston toimintamäärärahoilla rahoitettiin 268 ja muista rahoituslähteistä 18 henkilötyövuotta. Tuottavuusohjelman tavoitteita on jatkettu vuoteen 2015 saakka, ja se tulee edellyttämään myös Opetushallitukselta henkilötyövuosien ja siten henkilöstön vähentämistä. Vähennykset tullaan toteuttamaan luonnollisena poistumana, ja karkeasti voidaan ilmaista, että joka toisen eläkkeelle siirtyvän Opetushallituksen työntekijän sijalle voidaan rekrytoida yksi uusi. Näin kaavamaisesti asia ei etene, vaan henkilöstön vaihtuvuus ja tuottavuuden parantaminen edellyttävät jatkuvaa tehtäväjärjestelyjen kehittämistä ja tarkistamista.

Vuosien mittaan asiantuntijoiden osuus on kasvanut henkilöstörakenteessa 6 prosenttiyksikköä ja vastaavasti avustavan henkilöstön osuus vähentynyt. Osaksi kehitys on johtunut tietotekniikan käytön tehostumisesta ja tehtävien ulkoistamisista. Vuonna 2009 avustavan henkilöstön osuus kuitenkin kasvoi prosenttiyksikön verran, mikä johtui tuottavuusohjelman vähennysten kohdentumisesta. Määräaikaisen henkilöstön osuuden pienentyminen on jatkunut niin, että vuonna 2009 osuus oli 7 % (9 % v. 2008 ja 22 % v. 2006). Henkilöstötilinpäätöksen ikäjakautumaluvut kuvaavat trendin jatkuvan. Vaikka henkilöstön keski-ikä (51 v.) ei muuttunut, yli 45-vuotiaiden osuus kasvoi 78 prosenttiin (75 % v. 2008 ja 63 % v. 2005). Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen todennäköisesti kuitenkin muuttaa tilannetta lähivuosina.

Tehdyn vuosityöajan osuus kokonaistyöajasta pieneni 3 prosenttiyksikköä vuosilomien ja lomarahavapaiden sekä äitiys- ja vanhempainvapaiden lisääntymisen takia. Muutoksia voidaan pitää satunnaisvaihteluina. Ikärakenteesta johtuen vuosilomiin ja lomarahavapaihin käytetyn ajan osuus, 15,9 %, oli korkeampi kuin valtiolla keskimäärin. Sairauspoissaolojen osuus on suunnilleen valtion keskiarvotasa, 4 prosenttia, millä tasolla se on viime vuodet keskimäärin ollut. Henkilöstökoulutukseen käytettiin työaikaa merkittävästi valtion keskiarvoa vähemmän.

Syksyllä 2009 Opetushallitus ja henkilöstöjärjestöt tekivät valtion yleisen virkaehtosopimuksen puitteissa sopimuksen paikalliserän kohdentamisesta palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Sopimuksella voitiin oikaista tehtävien vaativuusluokkien mukaisissa porrastuksissa olleita epäjatkuoita ja muuttaa henkilökohtaisen suoriutumisen asteikkoa aikaisempaa tiheämmäksi. Opetushallituksen palkkojen kehitys vuodesta 2005 vuoteen 2009 osoittaa henkilöstötilinpäätöksen mukaan 26,8 prosentin kasvua henkilötyövuotta kohden, kun valtion keskiarvio tuolla ajalla on 20,2 prosenttia. Ero selittyy paljolti muutoksesta Opetushallituksen henkilöstörakenteessa, missä avustavan henkilöstön osuus on tuona aikana pienentynyt 6,4 prosenttiyksikköä. Vuodesta 2008 vuoteen 2009 valtion ansiokehitys oli 5 %, missä sopimusten osuus on ollut 4 % ja liukuman 1 %. Opetushallituksen palkat henkilötyövuotta kohti kasvoivat samana aikana 3,6 prosenttia. Vaikka nuo luvut antavat kuvaa kokonaisuudesta, laskentaperusteet eivät ole samat. Viraston kaikki toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat 71 900 euroa, missä oli kasvua 3,9 % edellisvuoteen.

Työtyytyväisyysindeksin kokonaisarvo hieman kasvoi ja oli suunnilleen valtion keskiarvon tasolla. Suurimmat poikkeamat alle valtion keskiarvon olivat henkilöstön kehittymisen tuessa, tiedon kulussa ja työnantajakuvassa. Nämä työtyytyväisyyden ulottuvuudet tulevat tuottavuusohjelman edessä olevan toteuttamisen johdosta olemaan koetuksella myös lähivuosina. Haasteina ovat henkilöstön ennakoiva kehittäminen työtehtävien muutoksia vastaavasti, avoin tiedonkulku ja keskustelu tarvittavista tehtäväjärjestelyistä sekä yhteisen näkemyksen ja tahdon synnyttäminen muutoksista selviytymisestä.

Kari Pitkänen
Hallintojohtaja

TIIVISTELMÄ 2008 > 2009

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

1.1 Henkilöstömäärä	henkilömäärä	313 > 291	= - 22 henkilöä
	henkilötyövuodet	306,4 > 286,5	= - 19,9 htv
1.2 Henkilöstörakenne	henkilöstöryhmät: johto	1,6 > 2,4 %	= + 0,8 %-yks.
	esimiehet	6,7 > 6,2 %	= - 0,5 %-yks.
	asiantuntijat	66,5 > 68,1 %	= + 1,6 %-yks.
	muu henkilöstö	25,4 > 23,6 %	= - 1,8 %-yks.
	sukupuolijakauma: miehet	26,8 > 27,1 %	= + 0,3 %-yks.
	naiset	73,2 > 72,9 %	= - 0,3 %-yks.
	määräaikaiset	9,3 > 7,2 %	= - 2,1 %-yks.
	osa-aikaiset	5,4 > 5,5 %	= + 0,1 %-yks.
	keski-ikä	51,1 > 51,2 v	= + 0,1 v
	koulutustasoindeksi		ollut kolme vuotta 6,1 tasoa
1.3 Työaika	tehty vuosityöaika	205,5 > 195,2 pv/htv	= - 10,3 pv/htv
1.4 Työvoimakustannukset		56 220 > 57 772 €/htv	= + 1 552 €

2 HENKILÖSTÖTARVE

vaikuttaa eläkeiän saavuttavien määrän kasvu ja valtion tuottavuusohjelman mukainen henkilöstömäärän vähennysvelvoite

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys	työtyytyväisyysindeksi	3,2 > 3,23	= + 0,03
3.2 Sairastavuus ja tapaturmat	sairauspoissaolot	9,1 > 10,1 työp/htv	= - 1,0 työp/htv
	tapaturmat	2,6 > 2,5 tapausta/htv	= - 0,1 tapausta/htv
			ei oleellisia muutoksia
3.3 Vaihtuvuus	poistuma	15,6 > 14,1 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= - 1,5 %-yks.
	eläkkeelle	0,9 > 7,0 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 6,1 %-yks.
	keskim. eläkkeellesiirtymisikä	62,3 > 64,8	= + 2,5 v
	rekrytoinnit	17,7 > 19,8 % ed. v:n lopun henkilöstöstä	= + 2,1 %-yks.
	vakinaisiksi	5,1 > 27,0 % rekrytoinneista	= + 21,9 %-yks.
	keskim. palvelusaika	15,1 > 15,0 v	= - 0,1 v

4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito	viriketyö ja liikunnan tukeminen	102 > 212 €/htv	= + 110 €/htv
4.2 Koulutus	henkilöstökoulutus	1,5 > 1,0 työp/htv	= - 0,5 työp/htv
	koulutuskustannukset	694 > 397 €/htv	= - 297 €/htv
4.3 Työterveydenhoito	kustannukset (sis. terv.tark.)	571 > 710 €/htv	= + 139 €/htv
		632 > 712 €/kävijä	= + 80 €/kävijä

5 PALKKAUS

keskimääräinen kk-palkka 3 688 > 3 820 € = + 132 €

6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

liikevaihto 59 023 > 22 282 €/htv = + 1 676 €/htv
toimintamenot 59 023 > 69 179 €/htv = + 10 156 €/htv

Vuoden 2009 henkilöstötilinpäätöksessä käsitellään Opetushallitus-konsernin henkilöstöä. Tilivirastoon kuuluvien oppilaitosten henkilöstötulokset raportoidaan erikseen. Brysselissä ja Luxemburgissa toimivien Eurooppa-koulujen opettajat (vuoden 2009 lopussa 31 henkilöä) eivät ole mukana tilinpäätöstarkasteluissa.

1 HENKILÖSTÖPANOKSET

1.1 Henkilöstömäärä

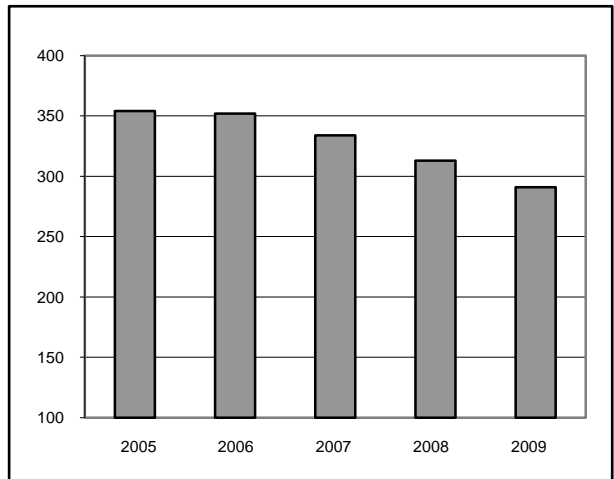
Opetushallituksen henkilöstömäärä väheni 22:lla henkilöllä (7,0 %) vuodesta 2008 eli 313:sta 291:een.

Henkilötyövuosien määrä väheni 20:llä (6,5 %), 306,4:stä 286,5:een. Toimintamenomomentilta palkattujen määrä väheni lähes 15 henkilötyövuodella ja muilta momenteilta palkattujen 5 henkilötyövuodella.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa ja harjoittelijoiden lukumäärä kalenterivuonna (yhden harjoittelijan harjoittelu-aika on keskimäärin 3 kk)

	Henk.lukum. 31.12.	Muutos %	Harj. lkm.
2005	354	- 0,3	37
2006	352	- 0,6	34
2007	334	- 5,1	18
2008	313	- 6,3	1
2009	291	-7,0	12

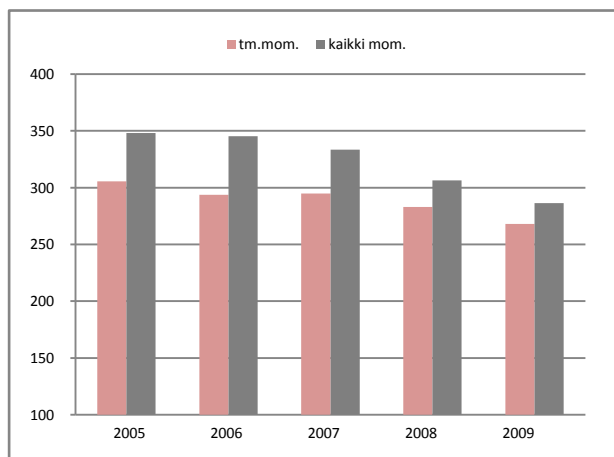
Kuva 1. Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa



Taulukko 2. Henkilötyövuosien määrä (toimintamäärärahoilla ja muulla rahoituksella palkatut; ei sisällä harjoittelijoita) ja prosentuaalinen muutos edellisestä vuodesta

	Tm. mom.	Muutos %	Muut mom.	Muutos %	Yht.	Muutos %
2005	305,6	+ 1,7	42,5	+ 0,5	348,1	+ 1,6
2006	293,6	- 3,9	51,7	+ 21,6	345,3	- 0,8
2007	294,7	+ 0,4	38,7	- 25,3	333,4	- 3,4
2008	282,9	- 4,0	23,5	-39,3	306,4	- 8,1
2009	268,1	-5,2	18,4	-21,7	286,5	-6,5

Kuva 2. Henkilötyövuodet 2005 – 2009, toimintamenomomentti ja kaikki momentit



1.2 Henkilöstörakenne

1.2.1 Henkilöstöryhmät

Henkilöstötilinpäätöstarkastelua varten henkilöstö on ryhmitelty seuraavasti:

Johto = pääjohtaja ja toimintayksiköiden johtajat

Esimiehet = yksiköiden päälliköt

Asiantuntijat = henkilöt, jotka työskentelevät verraten itsenäisissä asiantuntijatehtävissä

Muu henkilöstö = valmistelemissa ja avustavissa tehtävissä työskentelevät

Vuoden 2009 lopussa johdon osuus henkilöstöstä oli valtion keskimääräistä tasoa, joka oli vuoden 2008 lopussa 2,3 prosenttia henkilöstöstä.

Muiden esimiesten osuus oli jonkin verran suurempi kuin valtiolla keskimäärin. Koko valtiolla esimiehiä oli keskimäärin viisi prosenttia henkilöstöstä vuoden 2008 lopussa.

Taulukko 3. Henkilöstöryhmät (% henkilöstöstä)

Henk.ryhmä	2005	2006	2007	2008	2009
Johto	2,0	1,4	1,5	1,6	2,4
Esimiehet	5,9	5,7	6,6	6,7	6,2
Asiantuntijat	61,3	64,8	66,5	68,1	67,0
Muu henkilöstö	30,8	28,1	25,4	23,6	24,4

Asiantuntijoiden suhteellinen osuus väheni vuodesta 2008 monien asiantuntijoiden siirtyttyä eläkkeelle vuonna 2009. Muun henkilöstön suhteellisen osuuden kasvu johtuu henkilöstömäärän pienentymisestä.

1.2.2 Sukupuolijakauma

Opetushallituksessa naisten osuus henkilöstöstä on lähes kolme neljäsosaa. Viiden vuoden tarkastelujakson aikana sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut suuria muutoksia.

Koko valtion henkilöstöstä naisten osuus oli vuoden 2008 lopussa 49,6 prosenttia ja miesten 50,4 prosenttia eli valtiolla työskentelee suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia.

Koko valtiolla naisten osuus johdosta oli vuoden 2008 lopussa 31 prosenttia ja muista esimiehistä 25 prosenttia. Opetushallituksessa esimiehistä naisia oli vuoden 2009 lopussa 67 prosenttia.

Opetushallituksen asiantuntijoiden ryhmässä naisten osuus oli melkein 70 prosenttia ja muun henkilöstön ryhmässä yli 90 prosenttia.

Taulukko 4. Sukupuolijakauma (% henkilöstöryhmästä)

	2005	2006	2007	2008	2009
Johto					
miehiä	57,1	20,0	20,0	40,0	85,7
naisia	42,9	80,0	80,0	60,0	14,3
Esimiehet					
miehiä	47,6	55,0	45,5	38,1	33,3
naisia	52,4	45,0	54,5	61,9	66,7
Asiantuntijat					
miehiä	31,3	28,9	28,8	30,5	30,8
naisia	68,7	71,1	71,2	69,5	69,2
Muu henk.					
miehiä	12,8	12,1	11,8	12,2	8,5
naisia	87,2	87,9	88,2	87,8	91,5
Yhteensä					
miehiä	27,1	25,6	25,4	26,8	27,1
naisia	72,9	74,4	74,6	73,2	72,9

1.2.3 Määräaikaiset

Määräaikaisiksi lasketaan henkilöt, jotka on nimitetty tehtävään määräaikaisesti ja joilla ei ole taustavirkaa Opetushallituksessa.

Vuoden 2009 lopussa määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli pienempi kuin edellisenä vuonna osittain sen vuoksi, että vuonna 2008 tehdyillä päätöksillä vakinaistettiin 12 henkilöä vuoden 2009 alusta lukien. Myös vuonna 2009 vakinaistettiin muutamia määräaikaisia. Lisäksi muista rekrytoinneista lähes kolmasosa nimitettiin vakinaiseen virkaan.

Taulukko 5. Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä OPH:ssa ja koko valtiolla sekä määräaikaisten asiantuntijoiden %-osuus asiantuntijoista OPH:ssa kunkin vuoden lopussa

Vuosi	% henk.	% as.tunt.	Valtio
2005	21,2	24,9	20,3
2006	21,6	24,1	18,2
2007	18,3	19,4	18,0
2008	9,3	8,9	17,1
2009	7,2	5,6	

Vuoden 2009 lopussa Opetushallituksessa oli 21 määräaikaista ilman taustavirkaa.

Heistä 12 eli 57,1 prosenttia oli naisia ja 9 eli 42,9 prosenttia miehiä. Naisista määräaikaisia oli 5,7 prosenttia ja miehistä 11,4 prosenttia. Koko valtiolla naisista 20,2 prosenttia työskenteli määräaikaisena vuoden 2008 lopussa.

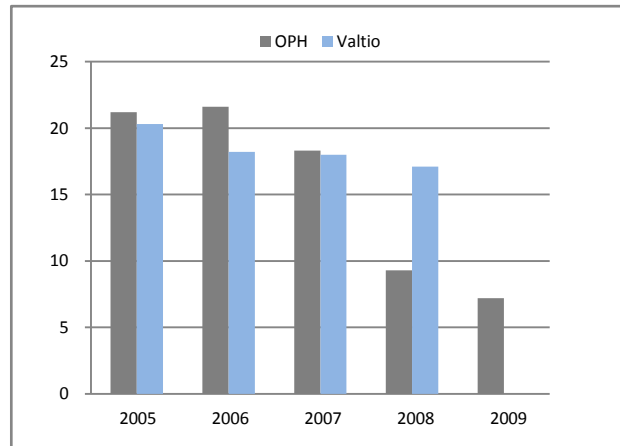
1.2.4 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Koko- ja osa-aikaisena työskentelevien prosentuaalinen osuus viraston henkilöstöstä oli suunnilleen sama vuoden 2009 lopussa kuin se oli vuoden 2008 lopussa, samoin miesten ja naisten osuus kokoaikaisista. Sen sijaan osa-aikaisena työskentelevistä oli miehiä suhteellisesti enemmän vuoden 2009 lopussa kuin vuotta aikaisemmin.

Vuoden 2009 lopussa miehistä osa-aikaisena työskenteli 6,3 prosenttia ja naisista 5,2 prosenttia. Vastaavat luvut vuotta aikaisemmin olivat 4,8 prosenttia ja 5,7 prosenttia.

Vuoden 2008 lopussa koko valtion henkilöstöstä kokoaikaisena työskenteli 91,4 prosenttia ja osa-aikaisena 8,6 prosenttia. Edellisen vuoden lopussa suhde oli suunnilleen samanlainen.

Kuva 3. Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä Opetushallituksessa ja koko valtiolla



Taulukko 6. Koko- ja osa-aikaiset

	% henkilöstöstä/ kokoaikaisista tai osa-aikaisista	
	2008	2009
Kokoaikaiset	94,6	94,5
miehiä	27,0	26,9
naisia	73,0	73,1
Osa-aikaiset	5,4	5,5
miehiä	23,5	31,3
naisia	76,5	68,8

1.2.5 Ikäjakama

Jo vuonna 2008 Opetushallituksen henkilöstön keski-ikä nousi yli 51 vuoden. Vuonna 2009 henkilöstön keski-ikä oli vain 0,1 vuotta korkeampi. Mutta 45 vuotta täyttäneitä ja sitä vanhempia oli lähes 80 prosenttia henkilöstöstä ja 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus oli melkein 22 prosenttia.

Valtion henkilöstön keski-ikä oli 44,0 vuotta vuonna 2008. Henkilöstöstä puolet oli alle 45-vuotiaita. Koko valtion henkilöstön ikäjakamaan vaikuttaa jonkin verran muutamissa ammateissa olevat alhaisemmat eläkeiät.

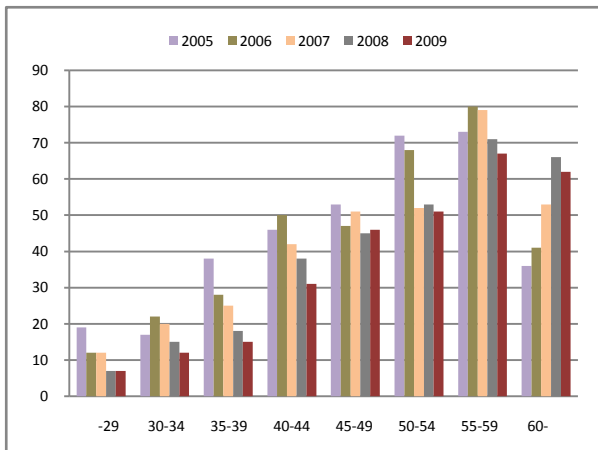
Taulukko 7. Henkilöstön keski-ikä

	2005	2006	2007	2008	2009
Oph	48,1	48,9	49,4	51,1	51,2
Valtio	44,6	43,4	43,7	44,0	

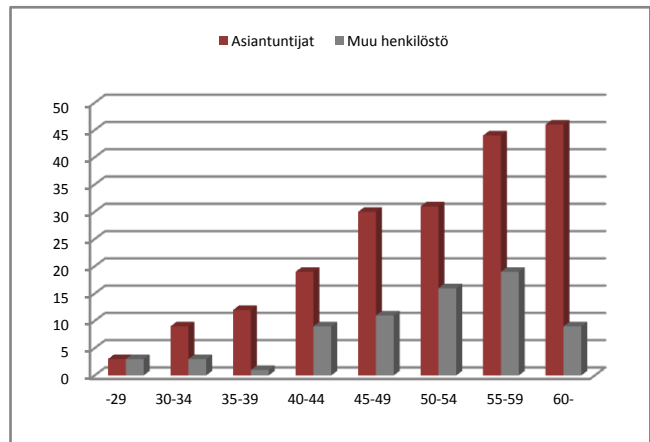
Taulukko 8. 45-v ja sitä vanhempien %-osuus henkilöstöstä

	2005	2006	2007	2008	2009
Oph	63,0	67,8	70,4	75,1	77,7
Valtio	52,0	48,4	49,4	50,5	

Kuva 4. Henkilöstön ikäjakama vuosien 2005 – 2009 lopussa. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Kuva 5. Asiantuntijoiden ja Muun henkilöstön ikäjakama vuoden 2009 lopussa. Y-akselilla henkilöiden lukumäärä



Suurin ikäryhmä koko viisivuotisen tarkastelujakson ajan on ollut 55-59 -vuotiaat.

Toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousi jo vuonna 2007 yli 60-vuotiaat. Vuodesta 2006 lähtien 55-59 -vuotiaiden ryhmä on joka vuosi pienentynyt ja 60 vuotta täyttäneiden ryhmä vastaavasti kasvanut. Tosin vuoden 2009 lopussa se oli hiukan edellisvuotista pienempi.

Nuoremmissa ikäryhmissä henkilöstömäärät ovat selvästi vähentyneet. Varsinkin alle 40-vuotiaita virastossa on huomattavan vähän. Tosin viraston tehtävien painottumisesta vaativiin asiantuntijatehtäviin seuraa, että henkilöiltä jo rekrytoitaessa edellytetään huomattavaa kokemusta.

Asiantuntijoista 47 prosenttia oli vuoden 2009 lopussa yli 55-vuotiaita ja lähes neljäsosa yli 60-vuotiaita. Asiantuntijoissa suurin ikäryhmä olikin 60 vuotta täyttäneet.

Muun henkilöstön ryhmässä suurin ikäryhmä vuoden 2009 lopussa oli 55-59 -vuotiaat. Edellisen vuoden lopussa Muun henkilöstön ryhmässä eniten oli 50-54 -vuotiaita. Myös siinä ryhmässä alle 40-vuotiaita on hyvin vähän.

1.2.6 Koulutustaso

Vuoteen 2007 saakka henkilöstön koulutustasoa tarkasteltiin neljän koulutusasteen mukaan. Koulutusasteet olivat perusaste (kansakoulu, keskikoulu, peruskoulu), keskiaste (toisen asteen tutkinto), korkeakouluaste (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto) ja tutkijakoulutus (lisansiaatti tai tohtori).

Nykyisin henkilöstön koulutustaso luokitellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan seuraavasti.

Tutkinnon taso	Tutkintokoodi	Esimerkkejä tutkinnoista
perusaste	1	kansakoulu (alempi perusaste)
	2	keski- tai peruskoulu (ylempi perusaste)
keskiaste	3,5	mm. ammattikoulutasoinen ja alempitasoinen opistokoulutus ja pelkkä ylioppilastutkinto
alin korkea-aste	5	mm. ylemmät opistotutkinnot, kuten merkonomien ja teknikon tutkinnot
alempi korkeakouluaste	6	mm. yliopistojen ja korkeakoulujen välitutkinnot ja ammattikorkeakoulututkinnot
ylempi korkeakouluaste	7	yliopistojen ja korkeakoulujen ylemmät tutkinnot, mm. entiset ylemmät kandidaattitutkinnot ja nykyiset maisteritutkinnot ja lääketieteen lisensiaatin tutkinnot
tutkijakoulutusaste	8	lisansiaatin (ei lääketieteen) ja tohtorin tutkinnot
koulutusaste tuntematon	9	yhdistetään tulosteissa perusasteeseen

Koulutustason laskentaperusteiden muuttaminen ei näytä vaikuttaneen koulutustasoindeksiin.

Henkilöstötietojärjestelmän vaihdoksesta johtuen Opetushallituksen henkilöstön koulutustasoindeksi saatiin vuonna 2008 karkean arvioinnin tuloksena. Tosin järjestelmästä ei edelleenkään saada suoraan henkilöstötilinpäätöksessä käsiteltäviä tietoja, kun siinä ovat mukana Eurooppa-koulujen opettajat, eikä heidän tietojään käsitellä tilinpäätöksessä.

Henkilöstön kokonaiskoulutustaso oli vuoden 2009 lopussa samalla tasolla kuin vuoden 2007 lopussa erilaisista laskentatavoista huolimatta. Henkilöstöryhmittäinkin tarkasteltuna koulutustasoindeksit eivät ole oleellisesti muuttuneet. Johto on ryhmänä niin pieni, että jo yhdenkin tutkintokoodin muutos vaikuttaa merkittävästi kokonaisindeksiin.

Taulukko 9. Koulutustasoindeksi

	2005	2006	2007	2008	2009
Johto	7,1	7,6	7,6		7,1
Esimiehet	6,8	7,0	7,2		7,2
Asiantuntijat	6,8	6,8	6,7		6,7
Muu henkilöstö	3,9	4,0	4,0		3,9
Koko henkilöstö	5,9	6,0	6,1		6,1

Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden prosenttiosuus henkilöstöstä vuoden 2009 lopussa oli 71,5. Koko valtiolla vastaava luku vuoden 2008 lopussa oli 44,8. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita Opetushallituksessa oli 63,9 prosenttia henkilöstöstä, koko valtiolla vuoden 2008 lopussa 35,6 prosenttia. Tutkijakoulutuksen suorittaneita Opetushallituksessa oli vuoden 2009 lopussa 11,7 prosenttia ja koko valtiolla vuotta aikaisemmin 9,7 prosenttia.

Opetushallituksen lukuja ei kuitenkaan ole syytä verrata koko valtion henkilöstön koulutustasoon, sillä Opetushallitus on asiantuntijatehtäviin painottuva virasto, jossa suureen osaan viroista ja tehtävistä jo kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto.

Pelkkä perusasteen koulutus oli 5,5 prosentilla vuoden 2009 lopussa Opetushallituksessa työkennelleistä.

1.3. Työaika

1.3.1 Työajan käyttö

Kokonaisvuosityöaika lasketaan kertomalla kalenterivuoden työpäivien lukumäärä henkilötövuosien määrällä. Kokonaistyöaika jakautuu tehtyyn ja ei tehtyyn vuosityöaikaan. Ei tehtyä vuosityöaika on muun muassa vuosiloma-aika, sairaustyöpäivät ja henkilöstökoulutuspäivät.

Taulukko 10. Työajan käyttö

	% kokonaisvuosityöajasta					Työpvm
	2005	2006	2007	2008	2009	2009
Vuonna 2009 tehdyn vuosityöajan osuus kokonais- työajasta oli 3,4 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2008.						
Vuosilomia pidettiin edellisvuotista enemmän, sillä vuodelta 2008 vuosilomia säästyivät saldovapaiden pitämisen seurauksena. Jo vuoden 2008 henkilöstötilinpäätöksessä ennakoitiin, että vuosilomien ja lomarahavapaiden osuus vuosityöajasta tulee vuonna 2009 kasvamaan.						
Äitiys- ja vanhempainvapaat lisääntyivät vuonna 2009 aikaisempiin vuosiin verrattuna. Myös sairaus- poissaolojen osuus kasvoi edellisvuodesta.						
	14,5	13,1	15,2	13,6	15,9	11 460
Vuosiloma, lomarahavap.	0,4	0,5	0,7	0,5	1,8	1 320
Äitiys- ja vanhemp.vapaa	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	94
Laps. sair. joht. poissaolo	4,1	3,6	4,4	3,6	4,0	2 882
Sairaus	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	22
Tapaturmat	0,2	0,3	0,3	0,3	0,1	66
Kuntoutus	0,1	0,3	0,3	0,2	0,0	0
Palkall. virkamiesvaihto	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	90
Opintovapaa, palkallinen	1,9	1,7	1,4	0,5	0,4	293
Henkilöstökoulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18
Ammattiyhd.koulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23
Muu palkallinen vapaa	21,6	19,9	22,7	19,1	22,5	16 268
Ei tehty vuosityöaika	78,4	80,1	77,3	80,9	77,5	55 930
Tehty vuosityöaika	Kokonaisvuosityöaika					72 198
Tehty vuosityöaika pv/htv	201,1	193,3	205,5	195,2		

Opetushallituksessa vuosilomiin käytetty osuus vuosityöajasta on suurempi kuin valtiolla keskimäärin henkilöstön iästä ja sitä kautta palvelusajan pituudesta johtuen: suurimmalla osalla henkilöstöstä on ns. pitkä vuosiloma.

Henkilöstökoulutukseen on koko valtiolla käytetty enemmän työaika kuin Opetushallituksessa viime vuosina. Tosin Opetushallituksen henkilöstökoulutusluvut kattavat henkilöstökoulutuksen hyvin suppeasti. Niissä ei näy monenlaisiin seminaareihin osallistumiset ja vastaavat.

Taulukko 11. Työajan käyttö valtiolla (% kokonaistyöajasta)

	2004	2005	2006	2007	2008
Tehty vuosityöaika	79,9	79,4	82,1	80,5	81,0
Henkilöstökoulutus	2,0	1,9	1,5	1,2	1,4
Vuosiloma, lomarahavap.	12,9	13,0	11,7	12,9	12,6
Sairaus	3,4	3,6	3,7	4,2	3,8
Tapaturmat	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

1.3.2 Säännöllisen työajan ylitykset ja työaikapankki

Opetushallituksessa on käytössä liukuvan työajan järjestelmä, jossa työntekijä voi liukumarajojen puitteissa työskennellä joustavasti henkilökohtaiset tarpeensa ja työtehtävien vaatimukset yhteen sovitteen. Järjestelmä toimii neljän kuukauden tasoitusjaksoissa, joiden päätyttyä työaikasaldo tasoitetaan enintään 40 plus-tuntiin.

Säännöllinen virastotyöaika (keskimäärin 36 t 15 min/vk) ei kuitenkaan aina riitä työtehtävien suorittamiseen. Ruuhkahuippuja varten virastossa on käytössä työaikapankkijärjestelmä. Sellaisen tasoitusjakson alussa, joka ennakkoon tiedetään erityisen ruuhkaiseksi, työntekijä voi esimiehensä kanssa tehdä sopimuksen saldorajan ylittävien tuntien siirtämisestä tasoitusjakson päätyttyä ns. työaikapankkiin. Sieltä hän voi sopivana ajankohdana pitää ne vapaana.

Tasoisjaksojen päättyessä työtunteja leikkautuu kokonaan pois henkilöiltä, joiden työaikalisto ylittää 40 tuntia ja jotka eivät ole tehneet työaikalisto sopimusta. Vuonna 2009 kokonaan pois leikkautui 2 212 tuntia, mikä vastaa 305 työpäivää ja 61 työviikkoa. Työaikalistoiin siirrettiin 4 290 tuntia. Se vastaa yli 2,3 vuoden työpäivien määrää ja loma-ajat huomioon ottaen 2,8 henkilötyövuotta.

Vuoden 2009 lopussa työaikalistossa oli 6 015 tuntia, mikä vastaa 830 työpäivää, 166 työviikkoa, 3,3 vuoden työpäivien määrää ja 3,9 henkilötyövuotta.

Oheisesta taulukosta näkyy, kuinka monella miehellä ja naisella 40 plus-tunnin raja ylittyi tasoisjaksojen päättyessä vuonna 2009 ja kuinka monella tunnilla saldoraja mainittuina ajankohtina ylittyi.

40 tunnin saldoraja ylittyi tasoisjaksojen päättyessä 6½ tuhannella tunnilla. Kuten edellä todettiin, näistä 2 200 leikkautui kokonaan pois ja työaikalistoiin – myöhemmin vapaana käytettäväksi – siirrettiin lähes 4 300 tuntia.

Taulukko 12. Työaikaliston 40 plus-tunnin rajan ylittäneet henkilö- ja tuntimäärät vuonna 2009

	30.4.	30.9.	31.12.	2009
Henkilöiden lkm				
miehet	15	12	16	
naiset	62	49	62	
Ylittäneiden tuntien määrä				yht.
miehet	317	262	500	1 079
naiset	2 299	1 175	1 949	5 423
Yhteensä	2616	1437	2449	6 502

1.3.3 Etätyö

Vuonna 2004 Opetushallituksessa otettiin käyttöön etätyömahdollisuus. Etätyön käyttö yleistyi varsinkin väistötilojen osin epätyytyttävien työolojen vuoksi. Myös Hakaniemen virastotalon avotiloissa työskentelevät kaipaavat joidenkin tehtävien suorittamiseen rauhallista työskentely-ympäristöä.

Vuonna 2009 etätyön ehtoja tiukennettiin. Sen jälkeen on tehty vain muutamia pidempikestoisia etätyösopimuksia – lähinnä terveydellisistä syistä johtuen. Yksittäisten etätyöpäivien määrästä ei ole tietoa.

1.4 Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset koostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvan maksuista ja muista välillisistä työvoimakustannuksista. Näistä välilliset palkat (lomaraha, vuosiloma-ajan palkat, lapsen syntymä ja hoito, sairausajan palkat, muut palkalliset vapaat ja koulutusajan palkat) muodostavat noin viidesosan ja sosiaaliturvan maksut (työnantajan sosiaaliturvamaksut, eläkemaksut ja ryhmähenkivakuutus) toisen viidesosan. Tehdyn työajan palkat muodostavat noin 60 prosenttia kaikista työvoimakustannuksista.

Vuonna 2009 välillisten palkkojen osuus työvoimakustannuksista kasvoi vuosilomaan, lapsen syntymään ja hoitoon sekä sairauspoissaoloihin kuluneen ajan lisääntyttä edellisvuoteen verrattuna.

Vuonna 2009 henkilötyövuoden hinta oli 57 772 euroa eli noin 2 000 euroa korkeampi kuin vuonna 2008.

Seuraavissa taulukoissa tarkastellaan työvoimakustannusten eri osa-alueita yksityiskohtaisemmin.

Henkilöstötilinpäätös 2009

Taulukko 13. Työvoimakustannukset euroina, euroina henkilötyövuotta kohden ja prosentteina tehdyn työajan palkoista vuosina 2005 - 2009

Työvoimakustannuserä	€	€ / henkilötyövuosi					% tehdyn työajan palkoista				
	2009	2005	2006	2007	2 008	2 009	2005	2006	2007	2008	2009
I. Palkkasumma	13 133 314	36 150	37 777	39 593	44 251	45 841	134,7	131,4	137,8	131,4	137,3
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 568 446	26 831	28 752	28 738	33 664	33 397	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 564 868	9 318	9 026	10 855	10 587	12 444	34,7	31,4	37,8	31,4	37,2
1. lomarahat	605 607	1 506	1 512	1 714	2 135	2 114	5,6	5,3	6,0	6,3	6,3
2. vuosiloma-ajan palkat	2 084 653	5 259	4 958	6 025	6 018	7 276	19,6	17,2	21,0	17,9	21,8
3. lapsen syntymä ja hoito	257 216	217	245	268	266	898	0,8	0,9	0,9	0,8	2,7
4. sairausajan palkat (sis. tapat. ja kuntoutus)	540 263	1 560	1 477	1 748	1 747	1 886	5,8	5,1	6,1	5,2	5,6
5. muut palkalliset vapaat	4 184	6	179	342	20	15	0,0	0,6	1,2	0,1	0,0
6. koulutusajan palkat *)	72 945	770	654	758	400	255	2,9	2,3	2,6	1,2	0,8
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 038 348	9 459	8 537	9 458	10 298	10 605	35,3	29,7	32,9	30,6	31,8
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	419 037	2 567	1 575	1 653	1 772	1 463	9,6	5,5	5,8	5,3	4,4
8. eläkemaksut	2 727 176	7 064	7 241	8 191	8 846	9 519	26,3	25,2	28,5	26,3	28,5
9. ryhmähenkivakuutus	39 019	114	141	147	143	136	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 146 884	- 286	- 421	- 533	- 463	- 513	- 1,1	- 1,5	- 1,9	- 1,4	- 1,5
C. Muut välilliset työvoimakust. (C11+...+C14)	379 962	1 720	1 214	1 286	1 207	1 326	6,4	4,2	4,5	3,6	3,9
11. koulutus	88 924	999	488	450	467	310	3,7	1,7	1,6	1,4	0,9
12. terveyden- ja sairaudenhoito	190 746	511	534	568	571	666	1,9	1,9	2,0	1,7	2,0
13. virkistys ja työkunto	60 745	119	84	142	102	212	0,4	0,3	0,5	0,3	0,6
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	39 547	92	107	127	67	138	0,3	0,4	0,4	0,2	0,4
III. Välilliset työvoimakust. yhteensä (A+B+C)	6 983 178	20 497	18 776	21 599	22 092	24 375	76,4	65,3	75,2	65,6	72,9
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 551 624	47 328	47 528	50 337	55 756	57 772	176,4	165,3	175,2	165,6	172,9

*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

Henkilöstötilinpäätös 2009

Taulukko 14. Työvoimakustannukset euroina, prosentteina palkkasummasta ja prosentteina työvoimakustannuksista vuosina 2005 – 2009

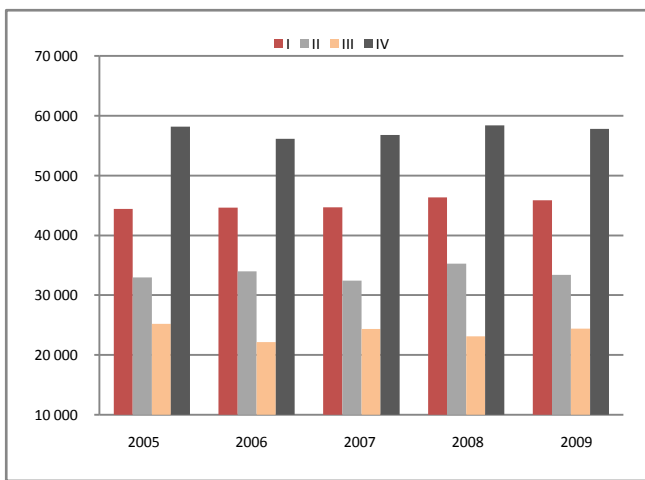
Työvoimakustannuserä	€	% palkkasummasta					% työvoimakustannuksista				
	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
I. Palkkasumma	13 133 314	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	75,9	79,5	78,7	78,7	79,3
II. Tehdyn työajan palkat (I-A)	9 568 446	74,2	76,1	72,6	76,1	72,8	56,4	60,5	57,1	59,9	57,7
A. Välilliset palkat (A1+...+A6)	3 564 868	25,8	23,9	27,4	23,9	27,2	19,6	18,8	21,6	18,8	21,6
1. lomarahat	605 607	4,2	4,0	4,3	4,8	4,6	3,2	3,2	3,4	3,8	3,7
2. vuosiloma-ajan palkat	2 084 653	14,5	13,1	15,2	13,6	15,9	11,0	10,3	12,0	10,7	12,6
3. lapsen syntymä ja hoito	257 216	0,6	0,6	0,7	0,6	2,0	0,5	0,5	0,5	0,5	1,6
4. sairausajan palkat (sis. tapaturmat ja kuntoutus)	540 263	4,3	3,9	4,4	3,9	4,1	3,3	3,1	3,5	3,1	3,3
5. muut palkalliset vap.	4 184	0,0	0,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,4	0,7	0,0	0,0
6. koulutusajan palkat *)	72 945	2,1	1,7	1,9	0,9	0,6	1,6	1,4	1,5	0,7	0,4
B. Sosiaaliturva (B7+...+B10)	3 038 348	26,2	22,6	23,9	23,3	23,1	20,0	18,0	18,8	18,5	18,4
7. työnantajan sosiaaliturvamaksut	419 037	7,1	4,2	4,2	4,0	3,2	5,4	3,3	3,3	3,2	2,5
8. eläkemaksut	2 727 176	19,5	19,2	20,7	20,0	20,8	14,8	15,1	16,3	15,7	16,5
9. ryhmähenkivakuutus	39 019	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
10. sairausvakuutuksen palautukset	- 146 884	-0,8	- 1,1	- 1,3	- 1,0	- 1,1	- 0,6	- 0,9	- 1,1	- 0,8	- 0,9
C. Muut välilliset työvoimakustannukset (C11+...+C14)	379 962	4,8	3,2	3,2	2,7	3,0	3,6	2,5	2,6	2,1	2,3
11. koulutus	88 924	2,8	1,3	1,1	1,1	0,7	2,1	1,0	0,9	0,8	0,5
12. terveyden- ja sairaudenhoito	190 746	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5	1,1	1,1	1,1	1,0	1,2
13. virkistys- ja sosiaalitoiminta	60 745	0,3	0,2	0,4	0,2	0,5	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4
14. muut kustannukset (mm. rekrytointi)	39 547	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2
III. Välilliset työvoimakustannukset yhteensä (A+B+C)	6 983 178	56,7	49,7	54,6	49,9	53,3	43,3	39,5	42,9	39,4	42,3
IV. Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)	16 551 624	130,9	125,8	127,1	126,0	126,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*) sisältää henkilöstökoulutuksen, palkallisen opintovapaan, palkallisen virkamiesvaihdon ja ammattiyhdistyskoulutuksen

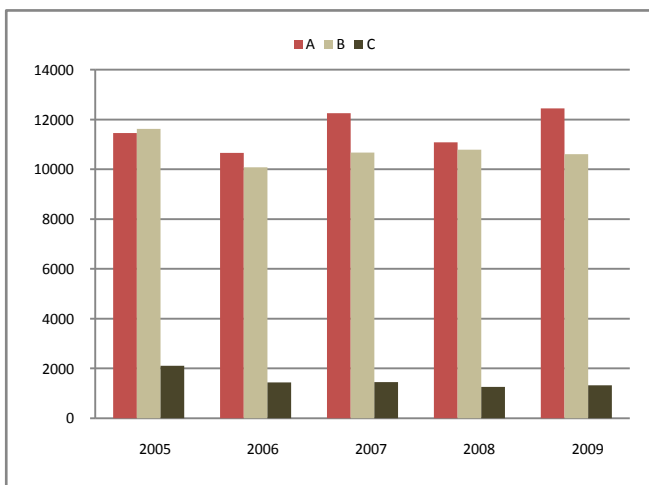
Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden nousivat 2 000 euroa edellisvuodesta. Noususta suurin osa, lähes 1 600 euroa, johtui palkkojen noususta. Palkkoihin oli tullut virkaehtosopimuksen mukaisia korotuksia lokakuun alusta 2008. Niiden vaikutus tuntui täysimääräisenä vuonna 2009. Edelleen lokakuun alusta 2009 palkkoja korotettiin virkaehtosopimuksen nojalla.

Tarkasteltaessa työvoimakustannuksia henkilötyövuotta kohden kuluttajahintaindeksillä korjattuna voidaan todeta, että suurinta vaihtelu on välillisissä työvoimakustannuksissa. Välilliset työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat suurimmat vuonna 2005. Reaalipalkkoissa on tapahtunut vain vähäistä nousua.

Kuva 8. Työvoimakustannukset/htv kiintein hinnoin 2005 -2009
I Palkkasumma, II Tehdyn työajan palkat, III Välilliset työvoimakustannukset, IV Työvoimakustannukset yhteensä



Kuva 9. Työvoimakustannukset/htv kiintein hinnoin 2005 -2009
A Välilliset palkat, B Sosiaaliturva, C Muut välilliset työvoimakust.



Kiintein hinnoin tarkasteltuna välilliset palkat henkilötyövuotta kohden ovat vaihdelleet tarkastelujakson aikana. Muut välilliset työvoimakustannukset olivat reaalisesti korkeimmat vuonna 2005.

Taulukossa 15 vertaillaan työvoimakustannuksia viisivuotiskautena 2005 – 2009 ja verrataan niitä koko valtion henkilöstön työvoimakustannuksiin.

Taulukko 15. Työvoimakustannusvertailu

	2005	2006	2007	2008	2009	Erotus 2008-2009
Kokonaistyövoimakustannusten						
%-muutos edellisestä vuodesta						
Oph	1,4	-1,0	2,3	1,8	-3,1	-4,9
Valtio	5,5		3,6	10,8		
Välillisten työvoimakustannusten						
%-osuus tehdyn työajan palkoista						
Oph	76,4	65,3	75,2	67,0	73,0	+6,0
Valtio	60,0	58,5	66,0	58,2		
Kokonaistyövoimakustannusten						
%-osuus palkkasummasta						
Oph	130,9	125,8	127,1	126,0	126,0	0,0
Valtio	127,8	126,3	129,7	124,9		
Tehdyn työajan palkkojen						
%-osuus työvoimakustannuksista						
Oph	56,7	60,5	57,1	60,4	57,8	-2,6
Valtio	62,2	63,1	60,2	63,2		
Välillisten työvoimakustannusten						
%-osuus työvoimakustannuksista						
Oph	43,3	39,5	42,9	39,6	42,2	+2,6
Valtio	37,5	36,9	39,8	36,8		
Välillisten palkkojen						
%-osuus työvoimakustannuksista						
Oph	19,7	19,0	21,6	19,0	21,5	+2,5
Valtio	16,7	16,1	16,9	16,9		
Sosiaaliturvakustannusten						
%-osuus työvoimakustannuksista						
Oph	20	18,0	18,8	18,5	18,4	-0,1
Valtio	19,0	19,0	20,8	18,2		
Muiden välillisten työvoimakust.						
%-osuus työvoimakustannuksista						
Oph	3,6	2,5	2,6	2,2	2,3	+0,1
Valtio	2,7	1,8	2,1	1,7		

Valtiolla kokonaistyövoimakustannusten prosentuaalinen muutos vuodesta 2007 vuoteen 2008 käyvin hinnoin oli yli 10 prosenttia ja kiintein hinnoinkin 6,5 prosenttia. Siihen verrattuna Opetushallituksessa nousu oli hyvin maltillista. Suureksi osaksi siihen vaikutti henkilömäärän väheneminen.

2 HENKILÖSTÖTARVE

Opetushallituksen tulevaan henkilöstötarpeeseen vaikuttaa keskeisesti se, että suuri osa henkilöstöstä, etenkin keskeisistä asiantuntijoista, tulee lähivuosina eläkeikään. Toisena henkilöstötarpeeseen vaikuttavana tekijänä on valtion tuottavuusohjelma.

Haasteeseen vastattaneen keskittymällä pääasiassa ydintehtäviin ja luopumalla toiminnan kannalta vähemmän tärkeistä tehtävistä, järjestelemällä tehtäväkokonaisuuksia uudelleen, kouluttamalla henkilöstöä uusiin tehtäviin sekä käyttämällä nykyistä enemmän ulkoisia asiantuntijapalveluja.

Mutta monien keskeisten asiantuntijoiden jäädessä eläkkeelle on välttämätöntä rekrytoida myös uusia henkilöitä, kaikkia tehtäviä ei ole mahdollista hoitaa edellä mainituilla järjestelyillä.

3 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyysmittauksissa asteikon 1 – 5 arvot ovat 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen.

Vastausprosentti työtyytyväisyyskyselyssä oli 66 vuonna 2007, 55 vuonna 2008 ja 68 vuonna 2009.

Kokonaistyötyytyväisyysindeksissä ei ole suurta eroa vuosien 2008 ja 2009 välillä. Tyytyväisyys johtamiseen on lisääntynyt sekä vuodesta 2007 vuoteen 2008 että edelleen vuoteen 2009. Samoin työilmapiiri on selvästi parantunut kolmen tarkasteluvuoden aikana. Työolojen parannusta selittää asettuminen väistötiloista Hakaniemen virastotaloon. Myös työnantajakuvan koettiin parantuneen. Sen sijaan tiedonkulkuun oltiin selvästi tyytymättömämpiä kuin vuonna 2008.

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksit

	2007	2008	2009	Valtio 09
Johtaminen	3,1	3,2	3,33	3,34
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,6	3,7	3,66	3,67
Palkkaus	2,7	2,8	2,74	2,79
Kehittymisen tuki	3,2	3,0	2,99	3,22
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,2	3,4	3,52	3,67
Työolot	3,0	3,2	3,39	3,48
Tiedon kulku	2,9	3,2	2,90	3,06
Työnantajakuva	2,7	2,8	2,97	3,16
Yhteensä	3,1	3,2	3,23	3,33

Koko valtion keskiarvoon verrattuna Opetushallituksessa työilmapiiriin kokonaisindeksi oli hiukan huonompi. Varsinkin kehittymisen tuki koettiin valtion keskiarvoa huonommaksi. Työilmapiiri yleensä, työolot ja työnantajakuva saivat Opetushallituksessa valtion keskitasoa alemmat pisteet.

3.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Vuonna 2009 sairauspoissaolot työpäivissä mitattuna lisääntyivät edellisvuoteen verrattuna yhden työpäivän verran. Lisäystä oli pidemmissä sairauspoissaoloissa. Lyhyiden, 1 -3 päivän poissaolojen osuus sairauspoissaoloista ja tapausten määrä henkilötyövuotta kohden vähenivät.

Sairauspoissaolojen osuus kokonaistyöajasta lisääntyi Opetushallituksessa vuoden 2008 3,6 prosentista vuoden 2009 4,0 prosenttiin. Koko valtiolla prosenttiosuudet olivat vuonna 2007 4,2 ja vuonna 2008 3,8.

Sairauspoissaoloissa maksetaan ei tehdystä työajasta huomattavia summia. Vuonna 2009 sairauspäiviltä maksettiin palkkoja noin 520 000 euroa. Sairauspoissaolojen lisääntyminen edellisvuodesta merkitsi sitä, että sairauspoissaoloihin kulunut palkkasumma oli yli 40 000 euroa korkeampi kuin edellisena vuonna.

Taulukko 17. Sairauspoissaolot

	2005	2006	2007	2008	2009
Työpv./htv					
Oph	10,4	9,0	11,0	9,1	10,1
Valtio	8,8	8,6	9,9	9,0	
Työpv./tapaus					
Oph	4,5	4,1	4,8	3,5	4,1
valtio	4,7	5,0	5,0	4,9	
Tapausta/htv					
Oph	2,3	2,2	2,3	2,6	2,5

Työpäivien määrällä mitattuna Opetushallituksen sairauspoissaolot ovat suunnilleen valtion parin viime vuoden tasolla. Mutta koko valtiolla sairauspoissaolot ovat keskimäärin pidempiä.

Taulukko 18. Sairaustapausten yleisyys ja hoito

	2005	2006	2007	2008	2009
1-3 sair.päivän %-osuus kaikista sair.tapauksista					
Oph	74,8	77,9	74,5	80,1	78,5
Valtio	68,3	72,4	72,6	73,3	
Sair.tap. johtuneet työterveyshuollossa käynnit/htv					
Oph	5,4	5,0	4,8	3,7	3,9
Valtio	3,6			4,0	

Sairaudesta johtuneet työterveyshuollossa käynnit henkilötyövuotta kohden lisääntyivät hiukan. Vuonna 2009 ne olivat Opetushallituksessa samaa tasoa kuin koko valtiolla vuonna 2008.

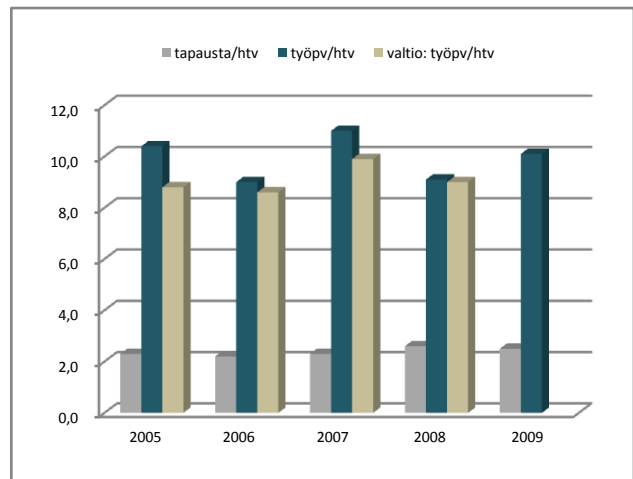
3.3 Vaihtuvuus

3.3.1 Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus on laskettu prosentteina edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Henkilöstön kokonaispoistuma väheni puolitoista prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Vuonna 2009 määräaikaisia palvelussuhteita päättyi edellisvuoteen verrattuna huomattavasti vähemmän. Uuden työnantajan palvelukseen siirtyminen, joko kokonaan tai virkavapaana Opetushallituksesta, väheni myös.

Kuva 10. Sairauspoissaolot Opetushallituksessa ja valtiolla



Taulukko 19. Sairauspoissaolot % kokonaistyöajasta

	2005	2006	2007	2008	2009
Oph	4,1	3,6	4,4	3,6	4,0
Valtio	3,6	3,7	4,2	3,8	

Taulukko 20. Tapaturmapoissaolot

	2005	2006	2007	2008	2009
Työpv./htv					
Oph	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
Valtio	0,3	0,3	0,4	0,3	
Työpv./tapaus					
Oph	13,6	13,0	5,5	9,3	3,7
valtio	11,5	13,4	13,4	14,1	

Tapaturmista johtuneiden poissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden on pysynyt Opetushallituksessa ja koko valtiolla aika vakiona. Sen sijaan poissaolopäivien määrä tapauksia kohden on Opetushallituksessa vaihdellut eri vuosina. Erot johtuvat tapauksien vähydestä, jolloin yhdenkin tapauksen kestolla on vaikutusta.

Sen sijaan eläkkeelle siirtyneiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli vuonna 2009 yli kuusi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2008.

Eläköitymisen lisääntymisen seurauksena luonnollinen poistuma kasvoi yli viisi prosenttiyksikköä. Määräaikaisten palvelussuhteitten päättymisten vähenemisen seurauksena muu poistuma puolestaan väheni 6,7 prosenttiyksikköä.

Valtiolla henkilöstön kokonaispoistuma on yleensä noin yhdentoista prosentin luokkaa. Vuoden 2008 lukuja koko valtion osalta ei ollut käytettävissä.

Taulukko 21. Lähtövaihtuvuus

Poistuman syy	2005	2006	2007	2008	2009
A. Vaihtuvuus (uusi työnant.)	1,7	2,5	3,4	4,8	3,8
B. Siirtynyt eläkkeelle	3,1	0,3	2,3	0,9	7,0
vanhuuseläke	2,0	0,3	1,1	0,6	5,8
työkyvyttömyyseläke	0,0	0,0	0,9	0,3	0,3
varhennettu vanhuuseläke	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0
(osa-aikaeläke)	(1,1)	(1,4)	(2,0)	(0,3)	(1,0)
(osatyökyvyttömyyseläke)	(1,2)	(1,1)	(1,4)	(0,0)	(0,0)
muu eläke	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C. Kuollut	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0
D. Luonnollinen poistuma (=A+B+C)	4,2	2,8	5,7	5,7	10,9
E. Muu poistuma (=E1+E2)	7,0	5,9	7,9	9,9	3,2
E1 Virkavapaus/Työstä vap.	3,9	2,5	4,5	1,5	0,9
muu työnantaja	3,4	2,0	2,3	1,2	0,3
vuorotteluvapaa	0,3	0,3	2,3	0,3	0,6
(työn jakam. työttöm. kanssa)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)
muu virkavap. / työstä vap.	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
E2 Muu syy	3,1	3,4	3,4	8,4	2,2
määräaikaisuuden päätt.	2,5	3,4	3,4	8,4	2,2
irtisanominen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
muu	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
F. Poistuma yhteensä (=D+E)	11,3	8,8	13,6	15,6	14,1

3.3.2 Eläkkeelle siirtyminen

Opetushallituksessa keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on yleensä melko korkea. Vuonna 2009 varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,2 vuotta.

Koko valtiolla keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2008 oli 60,8 vuotta.

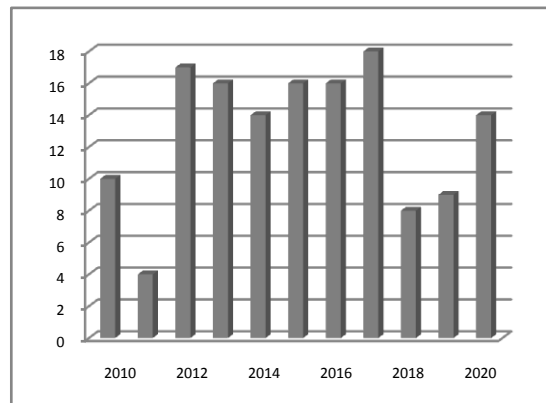
Viereinen kuva havainnollistaa, kuinka moni Opetushallituksessa vuoden 2009 lopussa työskennellyt saavuttaa vähintään 65 vuoden iän vuonna 2010 ja 65 vuoden iän vuosina 2011 – 2020. Vuoden 2010 alusta eronneet eivät ole mukana.

Eläkkeelle siirtyvien määrää kuvasta ei pysty suoraan arvioimaan, sillä osalla henkilökohtainen eläkeikä on vielä alle 65 vuotta, ja toisaalta eroamisikä on kaikilla 68 vuotta. Joka tapauksessa kuva on suuntaa antava. Vuoden 2011 pylväk on vielä matala. Mutta sitten alkaa kuuden vuoden voimakkaan eläköitymisen kausi.

Taulukko 22. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä

	2005	2006	2007	2008	2009
Oph	64,4	64,0	59,9	62,3	64,8
Valtio	60,9	60,6	61,1	60,8	

Kuva 10. Vähintään 65 vuotta täyttäviä v. 2010 ja 65 vuotta täyttäviä 2011 – 2020



3.3.3 Tulovaihtuvuus

Vuonna 2009 rekrytointien määrä lisääntyi vuoteen 2008 verrattuna. Etenkin uusia henkilöitä rekrytoitiin edellisvuosiin verrattuna huomattavan paljon, yli kolmasosa kaikista rekrytoinneista. Vakinaiseen virkaan nimittämissä oli yli neljäsosa rekrytoinneista. Vakinaisten rekrytointien määrää lisäsivät vuonna 2008 tehdyt päätökset 12 määräaikaisen vakinaistamisesta vuoden 2009 alusta.

Taulukko 23. Kaikkien rekrytointien ja uusien henkilöiden %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä sekä vakinaisiksi rekrytoitujen osuus kaikista rekrytoinneista

	2005	2006	2007	2008	2009
Rekrytointeja	30,1	23,2	32,4	17,7	19,8
uusia	11,3	7,1	10,5	3,9	33,9
vakinaisiksi	12,1	4,9	16,7	5,1	27,0

3.3.4 Palvelusaika omassa organisaatiossa

Palvelusaika on laskettu siitä ajankohdasta, jolloin henkilö on tullut Opetushallituksen tai sen edeltäjien kouluhallituksen, ammattikasvatushallituksen tai kauppa- ja teollisuusministeriön ammattikasvatusosaston palvelukseen ja palvelussuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti.

Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika nousi vuonna 2008 osittain siksi, että monia määräaikaisia, keskimääräistä lyhyempiä palvelussuhteita päättyi. Kahden vuoden ajan henkilöstön keskimääräinen palvelusaika on pysynyt ennallaan. Vaikka vuonna 2009 uusien henkilöiden rekrytointien määrä kasvoi, niin vastaavasti useita pitkään virastossa työskennelleitä siirtyi eläkkeelle.

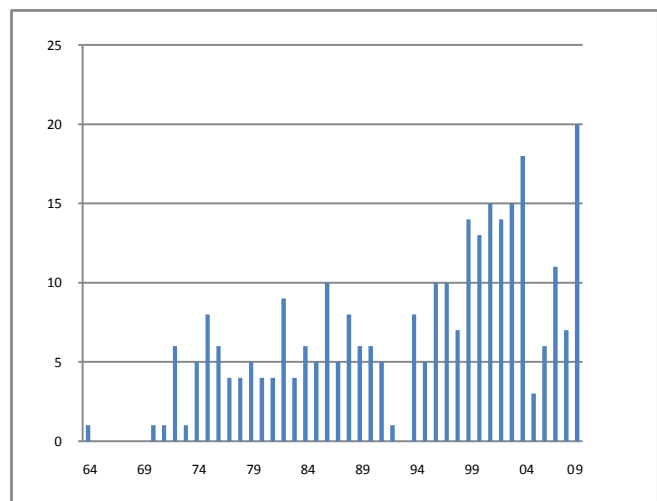
Vuoden 2009 lopussa Opetushallituksessa työskennelleistä 62 prosenttia on rekrytoitu Opetushallitukseen. Pidempään virastossa työskennelleet ovat tulleet aika tasaisesti 1970- ja 1980-luvuilla.

Opetushallituksen alkuvuosina 1992 ja 1993 ei juurikaan rekrytoitu henkilöstöä. Alkuaika oli uudelleenorganisoinnin aikaa. Aika moni nykyhenkilöstöstä on aloittanut 2000-luvun alkupuolella. Sen jälkeen henkilöstöä rekrytoitiin etupäässä määräaikaisiin virkasuhteisiin. Näitä määräaikaisia virkasuhteita ei juurikaan enää jatkettu vuosina 2008 ja 2009. Näin ollen vuoden 2009 lopussa niinä vuosina Opetushallitukseen tulleet oli suhteellisen vähän. Vuonna 2009 Opetushallitukseen rekrytoitujen pylväs erottuu kuvassa korkeimpana.

Taulukko 24. Keskimääräinen palvelusaika

	2005	2006	2007	2008	2009
Oph	13,1	13,0	13,6	15,1	15,0
Valtio	11,0				

Kuva 11. V:n 2009 lopussa Opetushallituksessa työskennelleen henkilöstön määrä aloitusvuoden mukaan



4 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

4.1. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito

Henkilöstön virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen käytettyjä määrärahoja on ruvettu erittelemään vasta vuodesta 2005 lähtien. Silloin otettiin käyttöön liikuntasetelit. Niiden suosio on vuosi vuodelta lisääntynyt.

Henkilöstön työhyvinvointiin kiinnitettiin vuonna 2009 erityistä huomiota. Etenkin liikunnan tukemiseen on suunnatut investoinnit henkilötyövuotta kohden lisääntyivät merkittävästi. Tosin rajanveto virkistykseen ja liikunnan tukemisen välillä on vaikeaa esimerkiksi kohdennettaessa Vierumäelle suuntautuneen matkan kustannuksia.

Jos verrataan panostusta virkistykseen ja liikunnan tukemiseen yhteensä henkilötyövuotta kohden koko valtiolla vuonna 2008 ja Opetushallituksessa 2009, Opetushallituksen summa on pienempi kuin valtiolla keskimäärin.

Taulukko 25. Virkistystoimintaan ja liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset (€/htv)

	2005	2006	2007	2008	2009
Virkistystoiminnan kustannukset					
Oph	33,6	33,1	55,4	29,9	48
Valtio	66,0	84,6	96,9	151,8	
Liikunnan tukemiseen liittyvät kustannukset					
Oph	85,0	51,3	86,2	71,8	164
Valtio	53,0	75,7	65,8	80,5	

4.2 Työterveyshuolto

Kahden viimeisen tarkasteluvuoden ajalta työterveyshuollon kustannukset on eritelty sairaudenhoitoon ja ennalta ehkäisevään terveydenhoitoon. Jälkimmäisen kustannukset koostuvat lähinnä ikäryhmätarkastuksista ja ns. työyhteisötarkastuksista.

Henkilötyövuotta kohden työterveydenhoidon kustannukset nousivat vuodesta 2008. Suurinta nousu oli ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.

Taulukko 26. Työterveyshuollon kustannukset €/htv

	2005	2006	2007	2008	2009
Sairaudenhoito					
Oph	511	534	568	439	458
Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto					
Oph				132	208

4.3 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstökoulutuksen tunnusluvut osoittavat vähäistä panostusta henkilöstökoulutukseen.

Henkilöstötilinpäätöksessä esitetyn lisäksi Opetushallituksessa on kuitenkin paljon sellaista henkilöstön kehittämistä, erilaisia seminaaripäiviä ynnä muita, mikä ei näy näissä laskelmissa.

Koko valtiolla koulutukseen käytettiin vuonna 2008 keskimäärin 3,5 työpäivää.

Taulukko 27. Henkilöstökoulutus

	2005	2006	2007	2008	2009
Koulutukseen käytetyt työpäivät/htv					
Oph	4,8	4,4	3,5	1,5	1,0
Valtio	4,7	3,6	3,0	3,5	
Koulutuskustannukset/htv					
Välittömät kust.	999	487	274	467	310
Koulutusajan palkat	680	654	547	227	87
Kustannukset yhteensä					
Oph	1 679	1141	821	694	397
Valtio	1 275	962	805	1 085	
Koulutuskustannusten %-osuus työvoimakust.					
Oph	3,5	2,4	1,6	1,2	0,7
Valtio	2,8	2,2	1,7	2,2	

5 PALKKAUS

Kiinteät hinnat tarkoittavat kuluttajaindeksillä korjattuja hintoja.

Kuvassa 14 keskimääräinen kuukausipalkka on esitetty sekä käyvin että kiintein hinnoin.

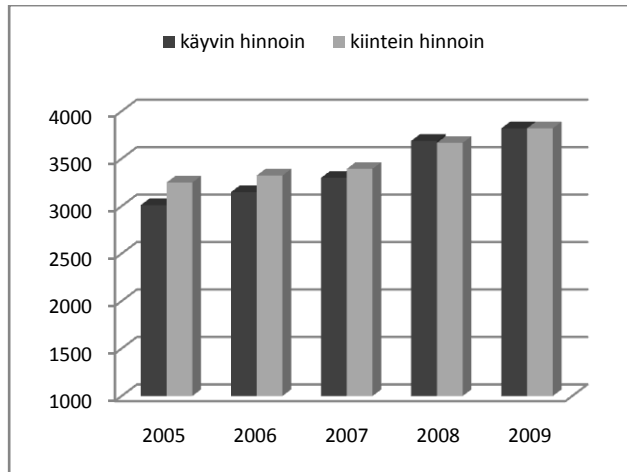
Kiintein hinnoin laskettuna keskimääräinen kuukausipalkka on noussut vuodesta 2005 vuoteen 2009 vain 571 euroa, kun nousu käyvin hinnoin on 808 euroa.

Viereisestä kuvastakin havaittavaan, vuoden 2008 huomattavaan palkkojen nousuun (käyvin hinnoin 389 euroa, kiintein hinnoin 273 euroa) vaikuttivat lokakuun 2007 alusta voimaan tulleet valtion palkkakilpailukykyä korjaamaan tarkoitettu yhden prosentin kohdennettu palkkojen korotus ja 3,5 prosentin yleiskorotus sekä vuoden 2008 alusta täysimääräisinä maksetut palkkausjärjestelmän mukaiset palkat ja vielä lokakuun 2008 alusta voimaan tullut 2,3 prosentin yleiskorotus.

Vuodesta 2008 vuoteen 2009 keskimääräiset palkankorotukset olivat käyvin hinnoin vain 132 euroa ja kiintein hinnoin 153 euroa.

Eri vuosien keskiarvopalkkoihin vaikuttavat luonnollisesti myös henkilöstörakenteessa tapahtuneet muutokset. Muun henkilöstön - pienipalkkaisin henkilöstöryhmä - osuus henkilöstöstä oli vuoden 2009 lopussa 24 prosenttia, kun se vuoden 2005 lopussa oli 31 prosenttia.

Kuva 14. Keskimääräinen kuukausipalkka



6 TALOUDELLISET TUNNUSLUVUT

Opetushallituksen liikevaihto muodostuu maksullisen palvelutoiminnan tuloista.

Henkilötyövuotta kohden Opetushallituksen liikevaihto kasvoi vähän yli 1 300 euroa vuodesta 2008.

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden olivat vuonna 2008 yli 10 000 euroa suuremmat kuin edellisvuonna, mutta vuodesta 2008 vuoteen 2009 nousua oli vain 2 700 euroa. Työvoimakustannuksiin verrattuna sekä liikevaihto että toimintamenot kasvoivat.

Vastaavia lukuja koko valtiolta ei viime vuosilta ollut käytettävissä.

Henkilötyövuosi maksoi Opetushallituksessa vuonna 2008 noin 10 000 euroa enemmän kuin valtiolla keskimäärin vuonna 2007. Vuonna 2009 henkilötyövuosi Opetushallituksessa maksoi vajaat 7 800 euroa enemmän kuin koko valtiolla vuonna 2008. Vuodesta 2008 Opetushallituksen henkilötyövuosi kallistui noin 1 550 euroa.

Taulukko 28. Taloudelliset tunnusluvut

	2005	2006	2007	2008	2009
Liikevaihto/htv					
Oph	20 529	18 543	20 606	22 282	23 619
Valtio	64 548				
Toimintamenot/htv					
Oph	56 578	55 901	59 023	69 179	71 863
Valtio	66 295				
Liikevaihto/työvoimakustannukset (%)					
Oph	43,4	39,0	40,9	39,6	40,9
Valtio	80,4				
Toimintamenot/työvoimakustannukset (%)					
Oph	119,5	117,6	117,3	123,1	124,4
Valtio	136,0				
Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust. €/htv)					
Oph	47 328	47 528	50 337	56 220	57 772
Valtio	44 771	43 847	46 234	50 002	

Henkilöstötilinpäätös 2008

TUNNUSLUKUKOOSTE

		2005	2006	2007	2008	2009
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	henkilöä	354	352	334	313	291
Henkilötyövuodet keskimäärin	htv	348	345	333	306	287
Henkilöstöryhmäjakauma						
johto	%	2,0	1,4	1,5	1,6	2,4
esimiehet	%	5,9	5,7	6,6	6,7	6,2
asiantuntijat	%	61,3	64,8	66,5	68,1	67,0
ammattihenkilöstö	%	30,8	28,1	25,4	23,6	24,4
Sukupuolijakauma						
miehet	%	27,1	25,6	25,4	26,8	27,1
naiset	%	72,9	74,4	74,6	73,2	72,9
Vakinaiset	henkilöstöstä %				90,7	92,8
miehet	vakinaisista %				25,4	25,9
naiset	vakinaisista %				74,6	74,1
Määräaikaiset (ei taustavirkaa Oph:ssa)	%	21,2	21,6	18,3	9,3	7,2
miehet	%				41,4	42,9
määräaikaisista						
naiset	%				58,6	57,1
määräaikaisista						
Määräaikaisia asiantuntijoista	%	24,9	24,1	19,4	8,9	5,6
Kokoaikaiset	henkilöstöstä %				94,6	94,5
miehet	%				27,0	26,9
kokoaikaisista						
naiset	%				73,0	73,1
kokoaikaisista						
Osa-aikaiset	henkilöstöstä %				5,4	5,5
miehet	osa-aikaisista %				23,5	31,3
aikaisista						
naiset	osa-aikaisista %				76,5	68,8
Henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa	vuotta	48,1	48,9	49,4	51,1	51,2
45- ja yli vuotiaiden osuus henkilöstöstä	%	63,0	67,8	70,4	75,1	77,7
Koulutustasoindeksi	(1-8)	5,9	6,0	6,1	5,9*	6,1
Tehty vuosityöaika						
Tehdyn työajan osuus kokon.työajasta	pv/htv %	199,1	201,1	193,3	205,5	195,2
	%	78,4	80,1	77,3	80,9	77,5
Työvoimakustannukset yhteensä						
Palkkasumma	tuhatta €	12 580	13 033	13 200	13 559	13 133
Välilliset palkat	tuhatta €	3 243	3 114	3 619	3 245	3 565
Sosiaaliturvamaksut	tuhatta €	3 292	2 945	3 153	3 156	3 038
Muut välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	599	419	429	370	380
Välilliset työvoimakustannukset	tuhatta €	7 233	6 478	7 201	6 769	6 983
Välill. työvoimakust./Tehdyn työajan palkat	%	76,4	65,3	75,2	65,6	73,0
Työtyytyväisyysindeksi	(1-5)			3,1	3,2	3,23
Sairauspoissaolot	tap./htv	2,3	2,2	2,3	2,6	2,5
	työpv/htv	10,4	9,0	11,0	9,1	10,1
Vaihtuvuus						
Poistuma yhteensä (ed. v:n lopun henk.)	%	11,3	8,8	13,6	15,6	14,1
Luonnollinen poistuma (")	%	4,2	2,8	5,7	5,7	10,9
Muu poistuma (")	%	7,0	5,9	8,0	9,9	3,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirt. (")	%	0,0	0,0	0,9	0,3	0,3
Rekrytoinnit / vakinaisiksi	henkilöä	107/13	82/4	114/19	59/3	74/20
Henkilöstön keskim. palvelusaika	vuotta	13,1	13,0	13,6	15,1	15,0

Henkilöstötilinpäätös 2008

Virkistys ja liikunnan tukeminen	€/htv	119	84	142	102	212
Henkilöstökoulutus						
työpäivää/henkilötyövuosi	työpv/htv	4,8	4,4	3,5	1,5	1,0
koul.kustannukset (sis. palkat)	€/htv	1 679	1 141	821	694	397
Työterveydenhoito						
Kustannukset (brutto, sis. terv.tark.)	€/htv	511	488	568	571	710
	€/kävijä	543	576	452	632	712
Henkilötyövuoden hinta	€	47 328	47 528	50 337	55 757	57 772
Keskimääräinen kuukausipalkka	€	3 012	3 148	3 299	3 688	3 820

*) Henkilöstöjärjestelmän vaihdoksesta johtuen indeksi suuntaa antava

***) Sisältää terveystarkastukset