



Kuva: Tukes-päivät 2014

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2014

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	2
2 Vaikuttava ja palveleva Tukes	3
2.1 Henkilöstörakenne.....	3
2.2 Ikärakenne.....	5
2.3 Vaihtuvuus.....	6
3 Asiantunteva ja yhteistyökykyinen Tukes	7
3.1 Osaaminen.....	7
3.2 Koulutus.....	7
4 Hyvinvoiva Tukes	9
4.1 Sairauspoissaolot	9
4.2 Työterveyshuolto	9
4.3 Virkistystoiminta	10
4.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset	10
4.5 Työaika	10
4.6 Palkkaus.....	11
4.7 Työhyvinvointi	12
5 Allekirjoitukset.....	13

1 Johdanto

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Tukesin henkilöstövoimavaroja ja niissä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Se sisältää henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyviä tunnuslukuja sekä tietoa henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista. Tiedot esitetään pääsääntöisesti kolmelta vuodelta.

Henkilöstötilinpäätöksen rakenne noudattaa Tukesin strategian ja vuonna 2012 vahvistetun henkilöstölinjauksen mukaista jaottelua: Vaikuttava ja palveleva Tukes - Asiantunteva ja yhteistyökykyinen Tukes - Hyvinvoiva Tukes. Henkilöstötilinpäätös on laadittu nykyisen mittariston mukaisena vuodesta 2012 lähtien.

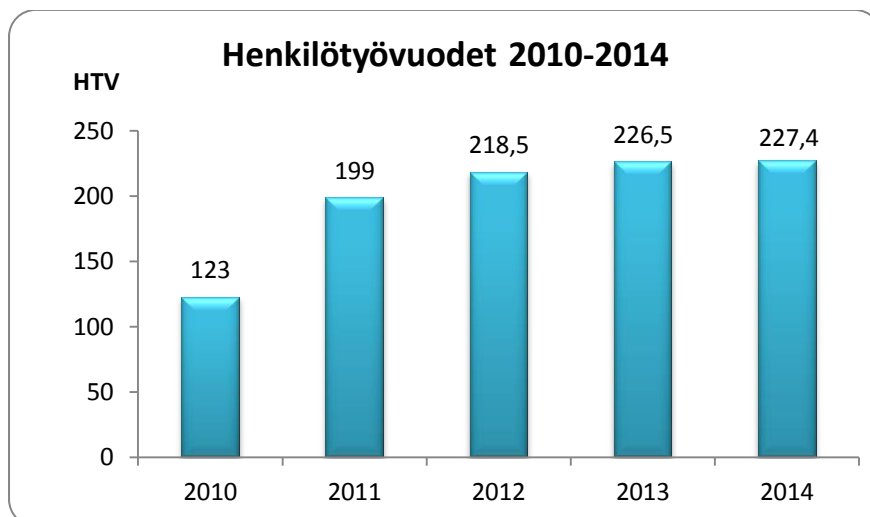
Henkilöstötilinpäätös perustuu pääosin Personec-henkilöstötietojärjestelmän ja työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahtin tietoihin. Lisäksi tietolähteinä on hyödynnetty Tukesin kirjantietoja, koulutustietoja ja työterveyshuollon raportteja.

2 Vaikuttava ja palveleva Tukes

2.1 Henkilöstörakenne

Tukesin henkilöstömäärä pysyi edellisen vuoden tasolla. Muutoksia tapahtui kemikaalituotevalvontayksikössä, johon perustettiin vuoden 2014 talousarviossa myönnettyillä lisäresursseilla neljä tarkastajan virkaa. Kaikkiaan Tukesissa oli palvelussuhteessa vuoden lopussa 239 henkilöä, joista 17 oli virkavapaalla ja 222 työssä. Työssä olleisiin on luettu myös ne 31.1.2014 virkavapaalla olleet neljä henkilöä, jotka ovat saaneet joulukuun aikana palkkaa.

Vaikka henkilötyövuosien määrä kasvoi hieman, vuoden lopun henkilömäärä oli merkittävästi aikaisempaa pienempi taloudellisen tilanteen kiristymisen vuoksi. Tulossopimuksen mukainen henkilötyövuosikehys 229 htv jouduttiin alittamaan. Säästötoimet merkitsivät erityisesti sitä, että projektitehtäviin, harjoittelijaksi tai sijaisiksi palkattiin aikaisempaa vähemmän määräaikaista työntekijöitä. Määräaikaisten virkasuhteiden osuus laski 15 prosentista valtionhallinnon keskitasolle 11 prosenttiin. Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi jonkin verran mm. useiden äitiysvapaiden vuoksi sekä määräaikaisten virkasuhteiden vähenemisen seurauksena. Tukes on edelleen naisvaltainen virasto, mutta miesten osuus on nyt kaksi viidesosaa.



Henkilömäärä vuoden lopussa

Yksiköt	2012	2013	2014	Muutos 2013-14, %
Tuote- ja laitteistovalvonta	57	58	55	-5,2
Laitos- ja kaivosvalvonta	55	59	54	-8,5
Kemikaalituotevalvonta	80	83	79	-4,8
Tuki- ja kehityspalvelut	29	30	26	-13,0
Viestintä	7	8	8	0,0
Yhteensä	228	238	222	-6,7

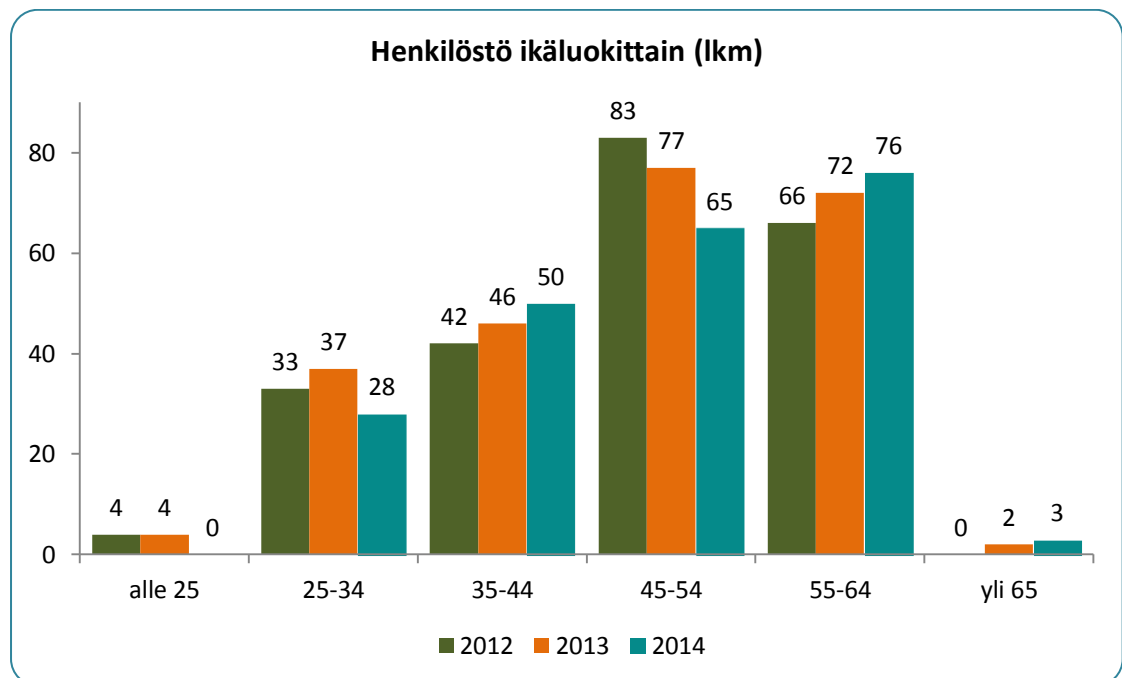
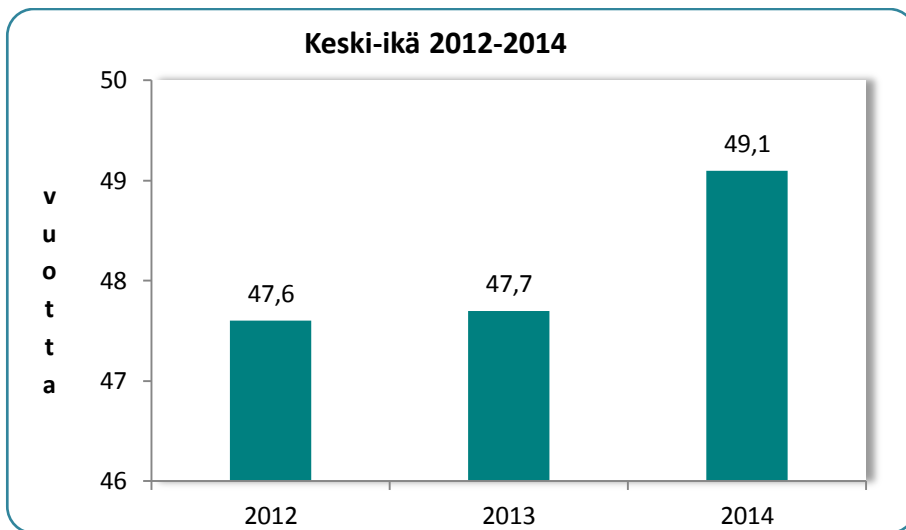
Toimipaikat	2012	2013	2014	Muutos 2013-14, %
Helsinki	143	153	141	-7,8
Tampere	73	72	69	-4,2
Rovaniemi	9	10	9	-10
Lahti, Kuopio, Oulu	3	3	3	0
Yhteensä	228	238	222	-6,7

Sukupuolet	2012	2013	2014	Muutos 2013-14, %
Naiset	146	152	135	-11,2
Naiset, %	64	64	61	
Miehet	82	86	87	1,2
Miehet, %	36	36	39	
Yhteensä	228	238	222	-6,7

Vakinaisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat vuoden lopussa

	2012		2013		2014	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Vakinaiset	190	83	202	85	198	89
naiset	114	60	123	61	118	60
miehet	76	40	79	39	80	40
Määräaikaiset	38	17	36	15	24	11
naiset	32	84	29	81	17	71
miehet	6	16	7	19	7	29
Yhteensä	228		238		222	

2.2 Ikärakenne



Tukesilaisten keski-ikä on kolme vuotta valtionhallinnon keski-ikää (46,1 vuotta) korkeampi. Keski-ikä on pysynyt vakaana usean vuoden ajan, mutta nousi tarkasteluvuonna selvästi. Osittain tämä johtui uusien rekrytointien vähenemisestä, minkä vuoksi nuorten, alle 35-vuotiaiden henkilöiden osuus on pienentynyt edellisvuosista. Myös 55 vuotta täyttäneiden osuus on kasvanut tasaisesti. Vuoden 2014 lopussa Tukesissa työskenteli kolme 65 vuotta täyttäneitä henkilöä.

2.3 Vaihtuvuus

Merkittävin yksittäinen henkilövaihdos oli Tukesin pääjohtajan Seppo Ahvenaisen eläkkeelle jääminen. Uusi pääjohtaja Kimmo Peltonen aloitti virassa 1.7.2014.

Vaihtuvuuden raportoinnissa ei oteta huomioon alle 3 kuukauden pituisia palvelussuhteita, työllisyysvoimavaroin palkattuja henkilöitä eikä harjoittelijoita. Vaihtuvuutta verrataan edellisen vuoden lopun henkilöstön määrään. Kokonaispoistumalla tarkoitetaan toisen palvelukseen tai eläkkeelle siirtyneitä sekä kuolleita. Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen palvelukseen siirtyneitä (mukaan luetaan myös määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä johtuva palveluksesta eroaminen).

Vuonna 2014 kokonaispoistuma oli suunnilleen edellisten vuosien tasolla.

Tulovaihtuvuus aleni aikaisempiin vuosiin verrattuna. Vuoden aikana rekrytoitiin pysyvään palvelussuhteeseen viisi henkilöä.

Julkisten virkahakujen määrä väheni säästötoimien vuoksi. Kaksi loppuvuodesta käynnistettyä hakua jätettiin täytettäväksi myöhempänä ajankohtana.

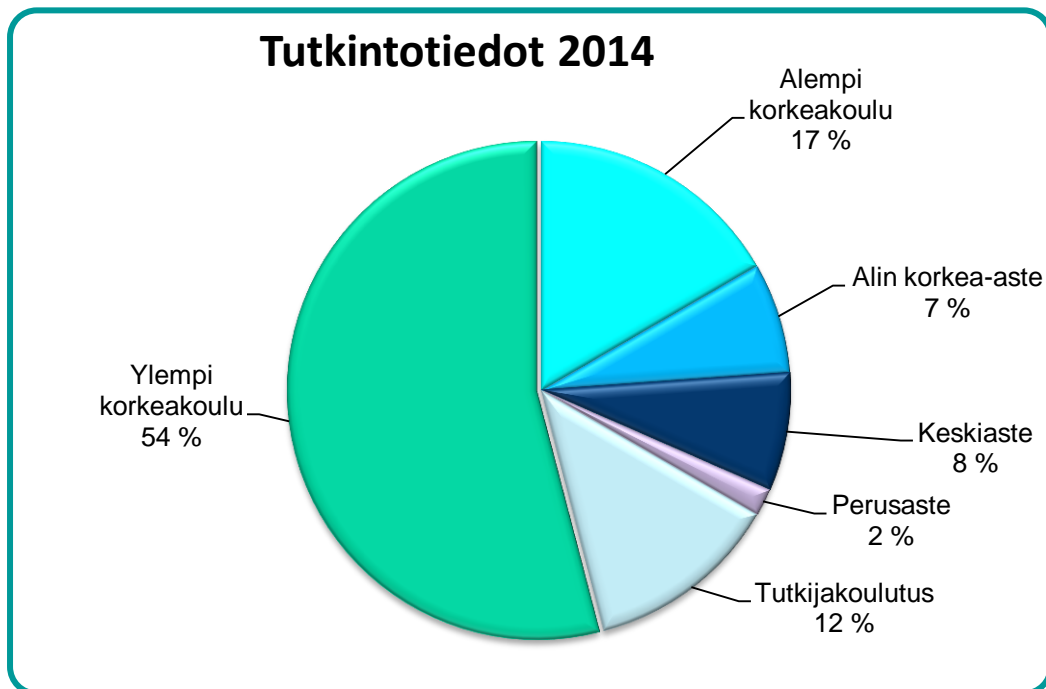
	2012	2013	2014
Kokonaispoistuma, %	12,8	11,8	13,0
Lähtövaihtuvuus, %	8,3	11,8	10,9
Eläkkeelle siirtyneet, %	3,7	0,0	2,1
Tulovaihtuvuus, %	19,3	13,3	10,9
Julkiset virkahaut (henkilöitä)	22 (24)	28 (32)	12 (10)

3 Asiantunteva ja yhteistyökykyinen Tukes

3.1 Osaaminen

Tukesin rooli asiantuntijavirastona ilmenee hyvin myös tukesilaisten koulutusjakaumasta. Tutkija- tai ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita on noin kaksi kolmasosaa henkilöstöstä. Koulutustasoa koskevilla tilastoilla on otettu huomioon vuoden lopussa työssä olleet henkilöt.

Koulutustasoindeksi lasketaan korkeimman suoritettujen tutkinnon perusteella Tilastokeskuksen koulutusasteluokittelun mukaisesti. Tukesin koulutustasoindeksi on ollut vähittäisessä kasvussa. Vuoden 2014 lopussa se oli Tukesissa 6,4 (6,3 vuonna 2013) ja koko valtionhallinnossa 5,3.



Lähde: Tahti

3.2 Koulutus

Tukes jatkoi osaamisen kehittämisen linjauksen (2012) mukaista koulutustoimintaa. Tukes kehittää henkilöstönsä osaamista paitsi järjestämällä henkilöstökoulutusta, myös mm. tukemalla omaehtoista opiskelua, myöntämällä opintovapaita ja järjestämällä opintopiirejä. Mittarina seurataan koulutuspäivien lukumäärää (tavoite 8 pv/htv). Koulutuspäivien määrä väheni edellisestä vuodesta noin 28 %. Tärkein syy oli koulutusmäärärahan väheneminen, jonka vuoksi mm. kielikoulutus lopetettiin loppuvuoden ajaksi.

Vuonna 2014 laadittiin yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 14 §:n mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Koulutus päätösten hakemisessa otettiin käyttöön ESS-järjestelmän sähköinen hyväksymismenettely. Koulutus toteutui pääosin suunnitelman mukaisesti, mutta kielikoulutuksen määrää jouduttiin vuoden aikana vähentämään viraston säästötoimien vuoksi.

Koulutukseen osallistumisen kattavuutta seurataan vertaamalla koulutukseen osallistuneiden naisten ja miesten lukumääriä koko henkilöstön lukumääriin vuoden lopussa. Naisista lähes jokainen osallistui vähintään yhteen koulutustapahtumaan, miesten osallistumisen kattavuus oli heikompi (85 %). Myös miesten koulutuspäivien osuus väheni hieman.

Lisäksi kolme henkilöä oli vuoden aikana palkallisella virkavapaalla omaehtoisen opiskelun vuoksi, yhteensä 15 päivää.

Työnantajan antama koulutus koulutuspäivinä	2012	2013	2014
Ammattikoulutus*	463	498	492,5
Kielikoulutus	524	498	227
IT-osaaminen	185	99	66
Viestintäosaaminen	31	106	122
Laatuosaaminen	3	4	1
Muu koulutus**	41	118	46
Tukes-päivät ja henkilöstötilaisuudet	297	360	382
Yhteensä	1 544	1 683	1 336,5
Koulutuspäivät / htv	7,1	7,4	5,9

* turvallisuustekninen, taloudellinen, normatiivinen ja hallinnollinen koulutus, johtamiskoulutus

** projektiosaaminen, hankintaosaaminen, toimintaympäristön tuntemus, AY- ja muu koulutus

Koulutukseen osallistuminen sukupuolittain

	2012			2013			2014		
	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %%	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %
Koulutukseen osallistuneet ja osallistumisen kattavuus*	151 100 %	71 87 %	222 97 %	149 98 %	84 98 %	233 98 %	131 97 %	74 85 %	205 92 %
Koulutuspäivät (Tukes-päivät poisluettuina)	808 65 %	439 35 %	1 247 100 %	811 61 %	512 39 %	1 323 100 %	611 64 %	343,5 36 %	954,5 100 %

* koulutukseen osallistuneiden osuus vuoden lopun henkilöstömäärästä.
Koulutuspäiviin eivät sisälly Tukes-päivät.

4 Hyvinvoiva Tukes

4.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskeva muutaman vuoden ajan, mutta vuonna 2014 sairauspoissaolot nousivat takaisin vuoden 2012 tasolle. Tämä johtuu erityisesti lyhytaikaisten sairaustapausten lisääntymisestä. Työpäivinä mitattu sairastavuus (6,1 työpäivää/htv) oli kuitenkin selvästi alempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,9). Kokonaan ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus (ns. terveysprosentti) aleni valtionhallinnon keskimääräiselle tasolle.

Sairauspoissaolot lisääntyivät yhtä paljon sekä Helsingin että Tampereen toimipaikoissa. Helsingin toimipaikassa oli edelleen esillä sisäilmaan yhdistetty oireilu. Oireita kokeville remontoitiin erillinen työtila, jonka rakenteisiin kiinnitettiin erillistä huomiota ja johon asennettiin tehostettu ilmansuodatusjärjestelmä. Oireiden ei kuitenkaan koettu tilassa vähenevän ja etätyöjärjestelyjä jatkettiin.

Tukes raportoi sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Yli 30 päivää sairauspoissaoloja oli vuoden aikana 16 henkilöllä ja työterveyshuollossa tehtiin työkykyriskin arviointi viidelle henkilölle.

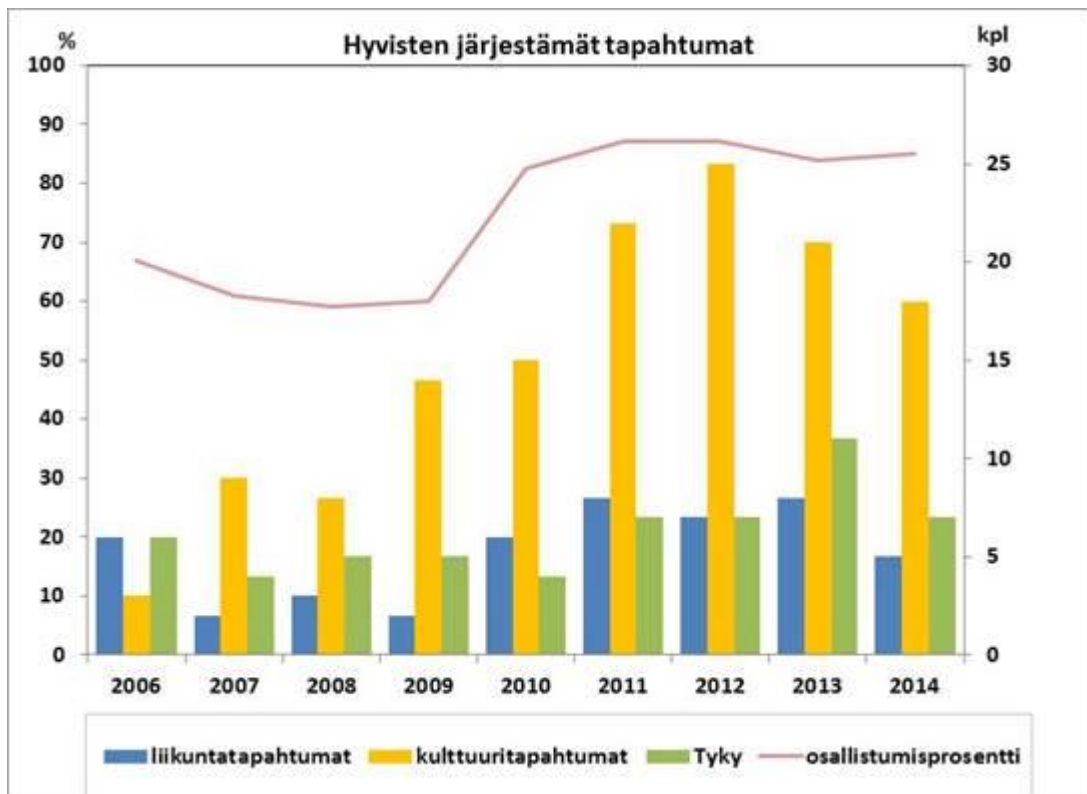
Sairauspoissaolot	2012	2013	2014	Valtio 2014
Sairauspäivät/htv (Personec)	8,0	6,7	7,9	
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv (Tahti)	6,0	5,3	6,1	8,9
Lyhytaikaiset sairaustapaukset (1-3 pv) lkm/htv (Personec)	1,6	1,5	2,0	
Lyhytaikaisten sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista, % (Tahti)	82	83	81	76
Siraustapausten lkm/htv (Personec)	1,8	1,6	2,0	
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus (Tahti)	39,5	45	38,3	37,9

4.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kanssa tehtiin yhteistyötä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimintasuunnitelma laadittiin ensimmäistä kertaa neljän vuoden pituiseksi kaudeksi.

	2012	2013	2014
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,0	3,9	4,1
Terveystarkastukset, lkm	101	103	94
Terveystarkastuksissa käyneet, %	36	38	42
Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista, %	29,3	27,0	24,7

4.3 Virkistystoiminta



4.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset

Tukesin henkilöstöinvestoinnit olivat jonkin verran yli valtionhallinnon keskitason. Työterveys- huollon kustannuksissa on otettu huomioon Kelan maksama korvaus. Koulutuksen sekä työtyytyväisyyden ja työkyvyn ylläpidon kustannukset sisältävät sekä ulkopuolisille palveluntuottajil- le maksetut kustannukset että näihin toimintoihin käytetyn työajan palkat.

Henkilöstöpalveluiden kustannukset	2012	2013	2014	Valtio 2014
Koulutus, €/htv	2 787	1 764	2 262	1 137
Työterveyshuolto, €/htv	559	518	500	452
Työtyytyväisyyden ja työkyvyn ylläpito ja paran- taminen*, €/htv	458	551	416	467
Henkilöstöruokailu, €/htv	319	314	283	N/A

* Tahti-järjestelmässä raportoidut kustannukset kohdissa virkistystoiminta, liikunnan aktivointi ja tukemi- nen sekä muu työkyvyn ylläpito ja parantaminen.

4.5 Työaika

Tukesin liukuvan työajan saldokertymät tasoitetaan kahdesti vuodessa korkeimpaan sallittuun kertymään eli 30 tuntiin. Tukes seuraa leikkaantuvia työaikasaldoja käsittelemällä saldoleikkaus- raportit työsuojelutoimikunnassa, yhteistoimintaelimessä ja johtoryhmässä.

Vuoden alussa Tukes raportoi leikkaantuneista työaikasaldoista ja toimenpiteistään työajan hal- litsemiseksi aluehallintovirastolle. Aluehallinto ei pyytänyt raportin perusteella lisäselvityksiä tai antanut muutakaan palautetta.

Työaikasaldojen tasoitusjaksot muutettiin päättymään tammikuun ja heinäkuun lopussa. Koska vuonna 2013 oli työaikasaldot leikattu 30 tuntiin joulukuun lopussa, leikattiin vuonna 2014 sal-

dot vain yhden kerran, 31.7. Tilastossa on sen vuoksi poikkeuksellisesti vain puolen vuoden saldoylijäämät eikä se ole suoraan vertailukelpoinen aikaisempien vuosien kanssa.

Edellisen vuoden kesäkuun saldoleikkauksiin verrattuna vähenivät sekä leikattujen tuntien määrä että niiden henkilöiden osuus, joilta tunteja oli leikattu. Työaikasaldoa leikattiin 20 henkilöltä. Suurin osa tehdyistä saldoleikkauksista oli alle yhden työpäivän suuruisia (alle 7 tuntia).

Saldoylijäämät, ns. harmaat työtunnit	2012	2013	2014
Saldoylijäämä, leikatut tunnit työpäivinä	157	112	47
Saldoylijäämä, leikatut tunnit/htv (hh:mm)	5:20	3:36	1:30
Niiden henkilöiden lukumäärän osuus, joilta leikattu tunteja, %	28	24	9
Alle 7 tunnin suuruisen saldoleikkausten osuus saldoleikkausten lukumäärästä, %	55	55	55

Taulukossa on esitetty tiedot saldoleikkauksista työaikäsäännösten piirissä olevan henkilöstön osalta (ei sisällä pääjohtajaa ja johtajia).

4.6 Palkkaus

Tukesin maksamat palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat 14,7 miljoonaa euroa. Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia päivärahoja.

Palkkamenot kasvoivat noin 5 % edellisestä vuodesta. Palkkoja korotettiin 1.8.2014 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 20 euroa kuukaudelta. Henkilökohtaisia palkanosia tarkistettiin yleiskorotuksia vastaavasti. Lomarahat maksettiin kesäkuussa. Suoritusarviointeihin perustuvat palkantarkistukset maksettiin kesäkuun palkanmaksussa takautuvasti 1.5.2014 lukien.

Keskipalkka	2012	2013	2014	Muutos 2013-14, %
Tukes, €	3 910	4 069	4 114	1,1
Naisten keskipalkka, €	3 702	3 882	3 959	1,9
Miesten keskipalkka, €	4 291	4 406	4 369	-0,8

Aritmeettinen keskiarvo joulukuun palkanmaksun mukaan (koko henkilöstö, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Osa-aikaisten palkka on laskettu kokoaikaisen työajan mukaan).

Keskiarvoon vaikuttaa palkantarkistusten lisäksi myös tulo- ja lähtövaihtuvuus.

Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoihin

	2012	2013	2014
102- 105	35	38	33
106 - 109	133	141	140
110 - 113	42	40	44
Yhteensä, lkm	210	219	217
Vaativuusarvioinnin piirissä olevat, %	94	94	100

Vaativuusluokkiin arvioidut tehtävät Tahti-raportin mukaan. Vaativuusarvioinnin piirissä olevien osuus on laskettu vuoden lopun henkilömäärästä ilman ylintä johtoa ja virkavapaalla olevia.

4.7 Työhyvinvointi

Tukes mittaa henkilöstön työtyytyväisyyttä valtionhallinnossa yleisesti käytetyllä VMBaro-työhyvinvointikyselyllä. Kysely tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 ja uusittiin 2014.

Vastausten indeksiarvot laskivat hieman edelliseen kyselyyn verrattuna, mutta olivat hieman korkeammat kuin TEM:n hallinnonalalla tai valtionhallinnossa keskimäärin.

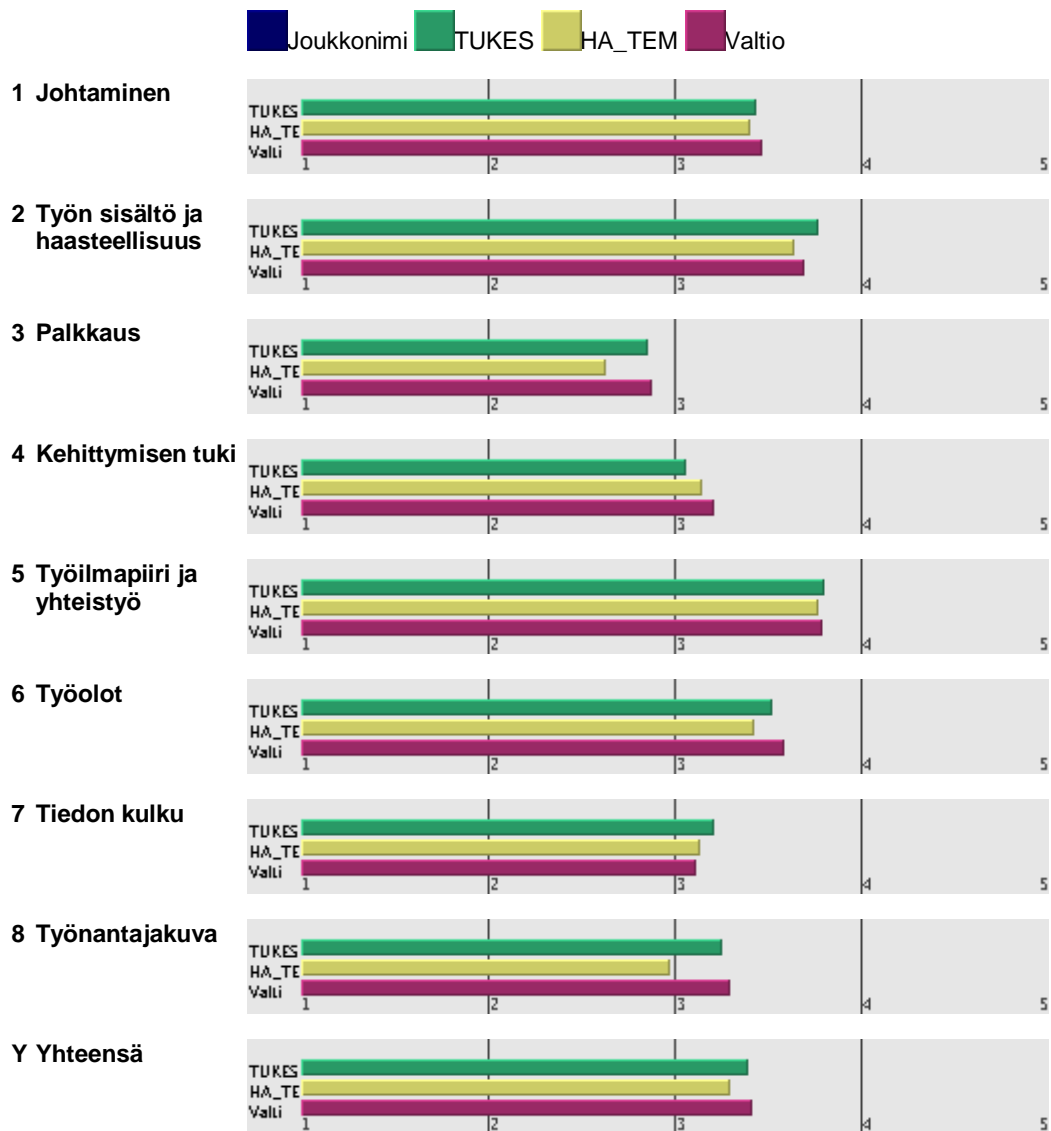
Vastausprosentti oli erinomainen, sillä kyselyyn vastasi 188 tukesilaista (85 % koko henkilöstöstä). Vastausprosentit paikkakunnittain: Helsinki 88 %, Tampere 81 % ja Rovaniemi 62 %.

Tukes seuraa eräitä VMBaron indeksiarvoja myös inhimillisen pääoman suunnitelman seurantamittareina ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mittareina.

Osa-alue	Indeksiarvo Tukes 2012	Indeksiarvo Tukes 2014	Indeksiarvo valtio 2014
1 Johtaminen	3,5	3,4	3,4
2 Työn sisältö ja haasteellisuus	3,8	3,8	3,7
3 Palkkaus	2,9	2,9	2,8
4 Kehittymisen tuki	3,4	3,1	3,2
5 Työilmapiiri ja yhteistyö	3,7	3,8	3,8
6 Työolot	3,7	3,5	3,5
7 Tiedon kulku	3,2	3,2	3,1
8 Työnantajakuva	3,6	3,3	3,2
Yhteensä	3,5	3,4	3,4

Inhimillisen pääoman suunnitelman seurantamittaristo	Tukes 2014	TEM hal- linnonala 2014	Valtio 2014
Johdon toiminta esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä	2,9	3,1	3,2
Töiden yleinen organisointi työyhteisössä	3,3	3,1	3,2
Tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuus osaamisen kehittämisen välineenä	2,9	3,0	3,1
Esimiesten ja johdon asettamat mahdollisuudet uudistua työssä	3,2	3,3	3,3
Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	3,1	3,1	3,0
Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo	3,5	3,5	3,5

**VMBaro-kyselyn osa-alueiden indeksiarvot verrattuna
TEM:n hallinnonalan ja koko valtionhallinnon keskiarvoihin**



5 Allekirjoitukset

Henkilöstötilinpäätös on käsitelty Tukesin johtoryhmässä 9.3.2015 ja YT-toimikunnassa 20.3.2015 ja vahvistetaan

Helsingissä 20.3.2015

Kimmo Peltonen
pääjohtaja

Annika Kutilainen
johtajan sijainen, hallintopäällikkö