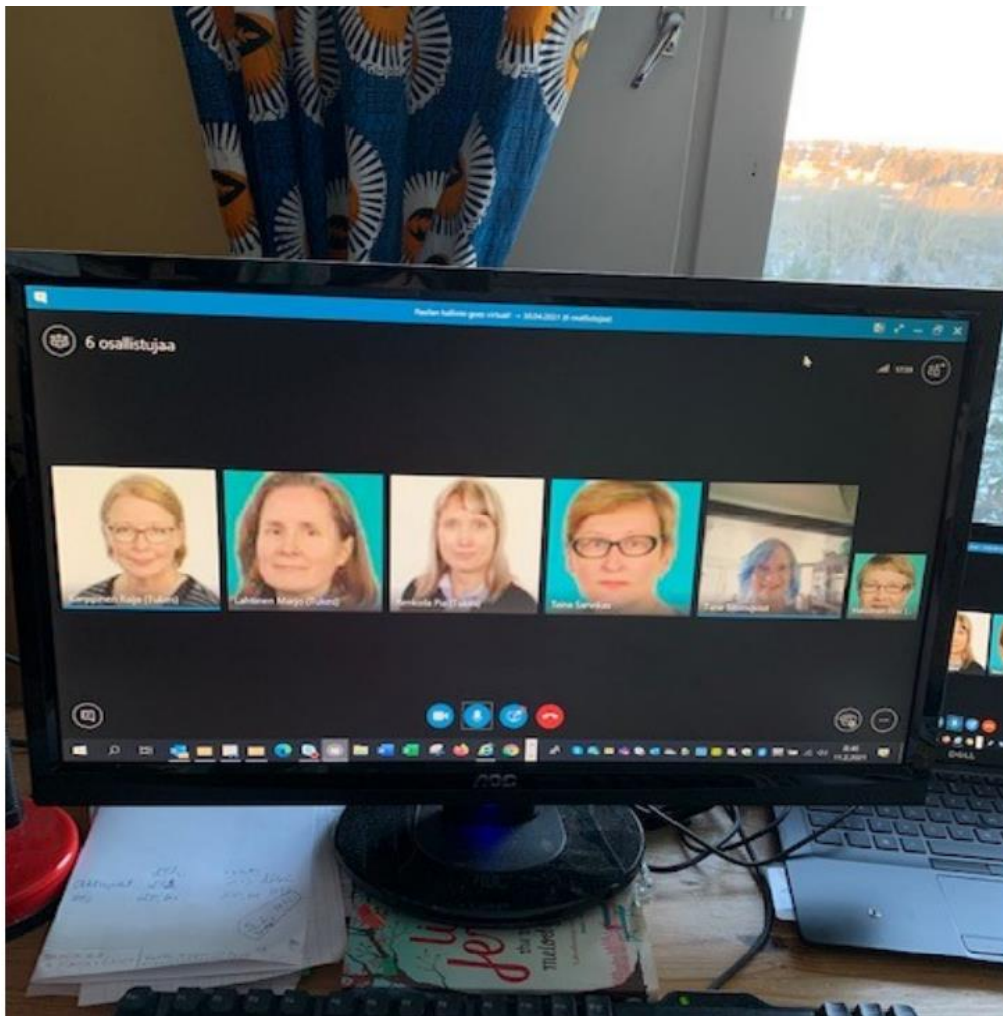


HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2020

Rakennamme modernia asiantuntijayhteisöä



Kuva: Vuonna 2020 kokoukset ja tilaisuudet hoituivat Skypellä ja Teamsilla

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
2 Me Tukesissa	3
2.1 Henkilöstörakenne	3
2.2 Vaihtuvuus.....	6
3 Asiantuntevasti.....	7
3.1 Osaaminen.....	7
3.2 Koulutus.....	7
4 Kokeillen ja uudistaen	9
5 Yhdessä.....	10
5.1 Sairauspoissaolot.....	10
5.2 Työterveyshuolto.....	11
5.3 Virkistystoiminta.....	12
5.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset	12
5.5 Kokonaistyövoimakustannukset.....	13
5.6 Palkkaus	13
5.7 Työaika.....	14
5.8 Lomarahan vaihto.....	15
5.9 Työhyvinvointi	15
6 Allekirjoitukset.....	16

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 mukailee arvojamme: *Yhdessä asiantuntevasti - rohkeasti kokeillen ja innovatiivisesti uudistaen*. Henkilöstötilinpäätöksen sisällössä on otettu huomioon Valtiokonttorin 10.11.2016 antaman toimintakertomuksen laatimisohjeen (VK/948/00.00.00.01/2016) suositukset.

Henkilöstötilinpäätös perustuu pääosin operatiivisen henkilöstötietojärjestelmän (Kieku) ja työnantajan henkilöstötietojärjestelmän (Tahti) tuottamiin tunnuslukuihin. Lisäksi tietolähteinä on hyödynnetty Tukesin kirjanpitolietoja, koulutustietoja ja työterveyshuollon raportteja.

2 Me Tukesissa

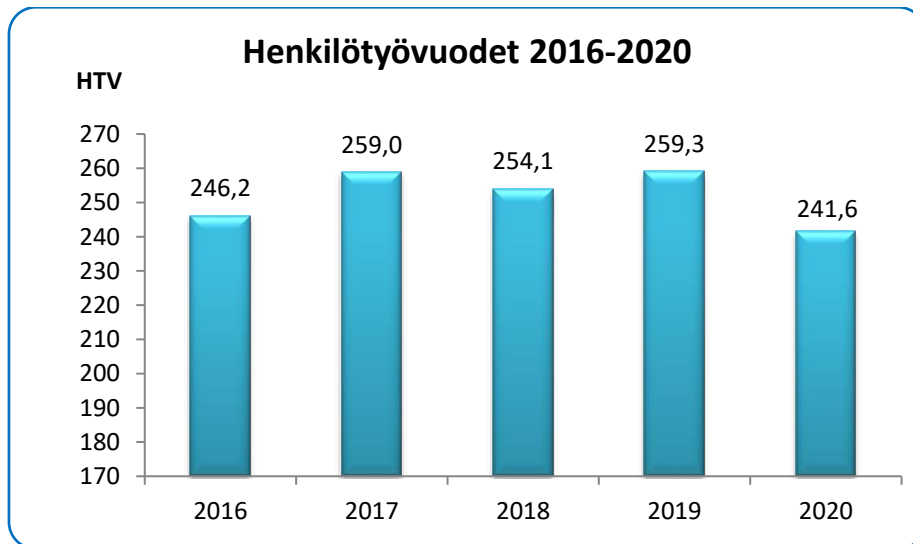
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Tukesin henkilöstömäärä laski lähes viisi prosenttia ja henkilötyövuosien määrä lähes 18:lla edelliseen vuoteen verrattuna. Tukes sopeutti henkilöstön määrää vastaamaan pidemmän ajan rahoituskehystä. Tukes asetti sisäisessä suunnittelussaan henkilötyövuositavoitteen (251 htv) talousarviossa esitettyä arviota (264 htv) alemmaksi, mutta toteuma jäi alle suunnitellun tason. Muun muassa koronaviruspandemia hidasti rekrytointeja, koska uuden henkilöstön perehdyttäminen oli etätöissä haasteellista.

Kaikkiaan Tukesissa oli palvelussuhteessa vuoden lopussa **242 henkilöä**, joista 14 oli virkavapaalla ja 228 työssä. Tukesissa kaikki henkilöt ovat virkasuhteisia.

Sukupuolijakaumassa ei tapahtunut muutoksia. Tukes on edelleen naisvaltainen virasto: naisia on henkilöstöstä noin kaksi kolmasosaa (64 %) ja miehiä kolmasosa (36 %).

Tukesin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2020 ja siinä sovittujen toimenpiteiden seuranta korostettiin.



Henkilömäärä vuoden lopussa (ilman virkavapaalla olevia)

Yksiköt	2018	2019	2020	Muutos 2019–20 %
Kemikaalit	82	76	72	-5,3
Teollisuus	55	55	56	1,8
Tuotteet	54	57	51	-10,5
Finas	23	22	22	0
Tieto ja kehitys	35	38	34	-10,5
Viestintä	7	6	7	16,7
Yhteensä	256	254	242	-4,7

Toimipaikat	2018	2019	2020	Muutos 2019—20 %
Helsinki	173	173	166	-4,0
Tampere	72	69	65	-5,8
Rovaniemi	11	12	11	-8,3
Yhteensä	256	254	242	-4,7

Sukupuolet	2018	2019	2020	Muutos 2019—20 %
Naiset	163	162	156	-3,7
Naiset, %	64	64	64	
Miehet	93	92	86	-6,5
Miehet, %	36	36	36	
Yhteensä	256	254	242	-5,4

Määräaikaisten virkasuhteiden osuus oli 9 %, mikä on alle valtionhallinnon keskitason (13,1%). Määräaikaisten osuus on pysynyt suhteellisen vakaana viime vuosina, mutta laski jonkin verran vuoden 2019 lopussa tapahtuneen määräaikaisten palvelussuhteiden päätyttyä taloustilanteen vuoksi. Määräaikaisten virkasuhteiden perusteena oli useimmiten virkavapaalla olevan henkilön sijaisuus. Lisäksi joitakin henkilöitä oli nimitettynä määräaikaisiin projektitehtäviin. Määräaikaisia harjoittelijoita otettiin suunnitelman mukaisesti (9 opiskelijaa) pääsääntöisesti kesälomasijaisiksi.

Vakinaisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat vuoden lopussa

Palvelussuhteen laatu/ sukupuoli	2018		2019		2020	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Vakinaiset	225	88	223	88	220	91
naiset	144	64	141	63	139	63
miehet	81	36	82	37	81	37
Määräaikaiset	31	12	31	12	22	9
naiset	19	61	21	68	17	77
miehet	12	39	10	32	5	23
Yhteensä	256		254		242	

Määräaikaisissa eivät ole mukana henkilöt, joilla on Tukesissa taustavirka

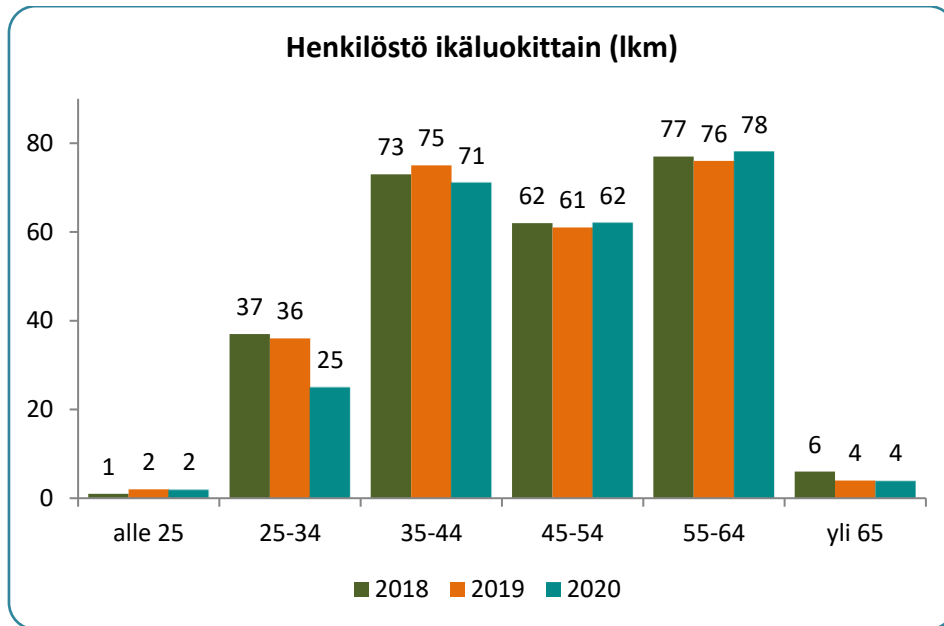
Koko- ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa olevat vuoden lopussa

Koko- ja osa-aikaiset	2018		2019		2020	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Kokoaikaiset	247	96	240	94	231	95
naiset	156	63	150	63	146	63
miehet	92	37	90	37	85	37
Osa-aikaiset	9	4	14	6	11	5
naiset	7	78	12	86	10	91
miehet	2	22	2	14	1	9
Yhteensä	256		254		242	

Ikärakenne

Tukeslaisten keski-ikä oli 48,4 vuotta (valtiolla 45,7 vuotta), keski-ikä nousi hieman edellisvuosista. Tukesin suurin ikäluokka ovat edelleen 55-64-vuotiaat. Ikäluokka 35-44 on lähes samankokoinen. Uusien rekrytointien nuorennusvaikutusta tasoittaa työurien piteneminen, koska eläkkeelle jääetään yhä korkeammassa iässä. Vuoden lopussa Tukesissa työskenteli neljä 65 vuotta täyttänyttä henkilöä.





Keski-ikä ja ikäjakauma (%)	2018	2019	2020
Keski-ikä vuotta	47,9	47,6	48,4
Alle 25 v, %	0,5	0,8	0,8
25 – 34 v, %	14,5	14,2	10,3
35 – 44 v, %	28,5	29,5	29,4
45 – 54 v, %	24	24	25,6
55 – 64 v, %	30	29,9	32,2
65 – 68 v, %	2,5	1,6	1,7

2.2 Vaihtuvuus

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 työnantajan palvelukseen siirtyneitä. Toisen palvelukseen siirtymiseen luetaan myös määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä johtuva palveluksesta eroaminen. Tulovaihtuvuus tarkoittaa vuoden aikana palvelukseen otettujen uusien henkilöiden lukumäärän %-osuutta edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Vuonna 2020 kokonaispoistuma, lähtö- ja tulovaihtuvuus olivat hieman pienentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Eläkkeelle jäi 12 henkilöä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,5 vuotta.

Virkahakuja oli edellistä vuotta enemmän, mutta kaikkia nimityksiä ei ollut vielä tehty vuoden 2020 loppuun mennessä. Sen vuoksi tulovaihtuvuus oli edellisiä vuosia pienempi. Vuoden aikana nimitettiin pysyvään palvelussuhteeseen 6 henkilöä Tukesin ulkopuolelta. Hakijoita oli keskimäärin 46 henkilöä rekrytoitu kohti, mikä on enemmän kuin edellisellä vuonna. Yksi henkilö siirtyi Ruokavirastosta tehtäviensä mukana Tukeisiin lainsäädännön muututtua vuoden alusta lukien. Kolme määräaikaista virkasuhdetta vakinaistettiin vuoden aikana.

Sisäisen liikkuvuuden edistämiseksi oli muutamia henkilöitä nimitettynä määräaikaaisesti projekteihin toisessa yksikössä tai ryhmässä. Henkilökierrossa toisessa valtion virastossa ei ollut yhtään henkilöä.

Yksi henkilö oli vuorotteluvapaalla vuoden 2020 aikana.

Vaihtuvuus	2018	2019	2020
Kokonaispoistuma, %	8,6	12,1	11,0
Lähtövaihtuvuus, %	5,1	8,2	6,3
Eläkkeelle siirtyneet, %	3,5	3,5	4,7
Tulovaihtuvuus, %	12,5	9,0	7,5
Julkiset virkahaut (haettujen henkilöiden määrä)	25 (35)	16 (19)	19 (22)
Hakijoita / rekrytoitu	32	38	46

3 Asiantuntevasti

3.1 Osaaminen

Tukesin rooli asiantuntijavirastona ilmenee hyvin tukeslaisten koulutusjakaumasta. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita oli henkilöstöstä 91 prosenttia, ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita oli 72 prosenttia ja tutkijakoulutuksen suorittaneita 13 prosenttia (*Tahti*). Koulutustasoa koskevissa tilastoissa on otettu huomioon vuoden lopussa työssä olleet henkilöt.

Koulutustasoindeksi lasketaan korkeimman suoritettun tutkinnon perusteella Tilastokeskuksen koulutusasteluokittelun mukaisesti. Vuoden 2020 lopussa se oli 6,6, eli huomattavasti korkeampi kuin koko valtionhallinnossa (5,3).

Koulutustasoindeksi	2018	2019	2020	Valtio 2020
Koulutustasoindeksi, kaikki	6,6	6,6	6,6	5,3
Naiset	6,5	6,6	6,6	
Miehet	6,7	6,5	6,6	

3.2 Koulutus

Tukes kehittää henkilöstönsä osaamista paitsi järjestämällä henkilöstökoulutusta ja ammatillista koulutusta, myös mm. tukemalla omaehtoista opiskelua, myöntämällä opintovapaita ja järjestämällä opintopiirejä ajankohtaisista aiheista.

Vuonna 2020 yhteisen koulutuksen painopistealueina olivat vuorovaikutukseen, tiedon saavuttavuuteen, Osaavan käyttöönottoon ja etätyöskentelyyn liittyvät koulutukset sekä muut esihenkilöosaamiseen liittyvät taidot (valmentava johtaminen/BoMentis). Virkamiesosaamista kehitettiin mm. virkamiehen velvollisuudet ja vastuut -aiheisella koko henkilöstölle avoimessa johdoryhmän perjantaipalaverissa esitetyllä tietoisuudella.

Osana Teamsillä pidettyjä Tukes-päiviä kohdennettiin koko henkilöstölle vuorovaikutuskoulutusta (Vuorovaikutuksen merkitys, laatu ja kollektiivinen älykkyys, Katri Saarikivi sekä Dialogisen vuorovaikutuksen perusteista ja käytänteistä/Dialogin käyttäminen asiantuntijaorganisaatiossa, DialogiAkademia). Lisäksi järjestettiin kolme tilaisuutta teemalla ”Vuorovaikutuksen edistäminen, 3 esimerkkiä”. Näitä olivat Aino Heikkinen/Digi- ja väestötietovirasto: ”Piinallista hiljaisuutta ja myötähäpeää - mitä olen oppinut parhaista vuorovaikutusmokistani” ja Tarja Ihalainen/Teknoliateollisuus ry: ”Osallistava johtaminen muutoksen ytimessä – kokemuksia Teknoliateollisuuden muutosmatkan varrelta”. Viimeinen case pidettiin vuoden 2021 puolella Mia Nykopp/THL: ”Dialogisuudella kohti yhteistä työtä ja uudistuvaa toimintakulttuuria”.

Kemikaaliyksikön henkilöstölle järjestettiin itseohjautuva asiantuntija -valmennusta liittyen yksikön kehittämishankkeeseen.

Tukesin intra siirrettiin uudelle alustalle ja sisältö samalla uudistettiin. Sivuvastaavien tuli itse siirtää sisältö uudelle alustalle ja tätä varten heille annettiin sisällöntuottajakoulutusta.

Tukesin johtoryhmä toteutti Innolink Oy:n vetämän tiedolla johtamisen kehittämisen hankkeen, joka koostui avainhenkilöhaastatteluista ja työpajatyöskentelystä (evaluointi-, arkkitehtuuri- ja prosessityöpajat, yhteensä kuusi kertaa). Johtoryhmä piti myös Digi- ja väestötietoviraston vetämänä kaksi työpajaa, joissa paneuduttiin asiakasymmärryksen kehittämiseen pelillisin keinoin.

Raportoinnin ja analytiikan kehittäminen -projektissa järjestettiin kuusi työpajaa, joiden yhteydessä harjoiteltiin Power BI -raporttien tekemistä. Työpajojen alussa oli erilaisia teemoja ja tiedonvaihtoa. Lisäksi oli yksi työpaja, joka sisälsi myös ulkopuolisen konsultin pitämän ratkaisumallikoulutuksen.

Mittarina seurataan koulutuspäivien lukumäärää (tavoite 8 pv/htv). Tähän tavoitteeseen ei päästy, ja koulutuspäivien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Tukesin koulutuspäivien määrä (5,1 pv/htv) oli kuitenkin selkeästi yli valtionhallinnon keskitason (1,5 pv/htv). eOppivaa hyödynnettiin myös mukavasti (mm. Digiturvallinen työelämä, Päämääränä laadukkaat digipalvelut, Toimi turvallisesti digimaailmassa, Osaava - Valmentava työote, Saavutettavat asiakirjat verkossa, Teams-kurssit, Tietosuojan ABC).

Järjestelmään kirjatut koulutuspäivät eivät kerro kaikesta osaamisen kehittämistoiminnasta. Osaaminen kehittyi asiantuntijaorganisaatiossa pääosin työtä yhdessä muiden kanssa tekemällä ja työssä oppimalla. Rajanvetoa toiminnan kehittämisen ja osaamisen kehittämisen välillä ei aina voi luontevasti tehdä.

Koulutukseen osallistumisen kattavuutta seurataan vertaamalla koulutukseen osallistuneiden naisten ja miesten lukumääriä koko henkilöstön lukumääriin vuoden lopussa. Koulutukseen osallistuneiden määrä oli suurempi kuin vuoden lopun henkilömäärä, koska koulutukseen osallistui myös henkilöitä, joiden palvelussuhde päättyi vuoden aikana. Koulutuksen kattavuus oli erittäin hyvä.

Osaamisen kehittämisen ja koulutusten suunnitteluun käyttävissä olevaa resurssia vahvistettiin rekrytoimalla asiakokonaisuuteen keskittyvä määräaikainen henkilöstösuunnittelija. Hänen tehtäviinsä kuuluu erityisesti henkilöstön perehdyttämisprosessin uudistaminen ja nykyaikaistaminen.

Tukes laatii vuosittain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 14 §:n mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutus toteutui pääosin suunnitelman mukaisesti, vaikkakin koronaviruspandemian aiheuttama nopea koko henkilöstön etätöihin siirtyminen aiheutti muutoksia painotuksiin.

Tukesin johtoryhmä kokoontui keväällä 2020 neljä kertaa henkilöstösuunnittelun työpajaan. Tarkoituksena oli pohtia, minkälainen on tulevaisuuden Tukes, minkälaista osaamista tarvitaan sekä luoda yhteinen käsitys henkilöstösuunnittelusta osana Tukesin strategiaa. Työpajojen tu-

losten pohjalta uudistettiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2021 erityisesti asettamalla henkilöstösuunnittelulle strategiset tavoitteet sekä kirjaamalla htv-budjetoinnin, rekrytointien ja osaamisen kehittämisen periaatteet.

Seitsemän henkilöä oli vuoden aikana palkallisella vapaalla omaehtoisen, työtehtäviin liittyvän opiskelun vuoksi, yhteensä 38 päivää. Lisäksi kaksi henkilöä oli palkattomalla opintovapaalla, toinen koko vuoden ja toinen noin 5 kuukautta. Palkallisten opintovapaapäivien (38 pv) keskimääräinen palkkakustannus oli 6.618,46 euroa.

Henkilöstöä on myös osallistunut ammatillista osaamista lisääviin tai verkostoitumista edistäviin seminaareihin ja kehittämispäiviin, joita koronapandemian aikana on etäyhteyksin järjestetty.

Työnantajan antama koulutus koulutuspäivinä	2018	2019	2020
Ammattikoulutus *	720	851	942
Kielikoulutus	158	304	102
IT-osaaminen	72	107	76
Viestintäosaaminen, suullinen ja kirjallinen	57	121	64
Laatuosaaminen	145	32	13
Muu koulutus **	313	120	44
Yhteensä	1465	1535	1241***
Koulutuspäivät / htv	5,8	5,9	5,1***

* Ammattikoulutus sisältää: Ammatillisen osaamisen kehittäminen, henkilöstökoulutus

**Muu koulutus: Työsuojelukoulutus, ensiapukoulutus, AY-koulutus

***Luvut poikkeavat tilinpäätöksessä ilmoitetuista luvuista. Nämä ovat tarkistetut ja oikeat luvut.

Koulutukseen osallistuminen sukupuolittain	2018			2019			2020		
	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %
<i>Koulutukseen osallistuneet</i>	187	97	284	177	96	273	168	91	259
<i>Koulutukseen osallistumisen kattavuus*</i>	100 %	100 %	100 %	100%	100%	100%	100 %	100%	100 %
<i>Koulutuspäivät</i>	1012 69 %	453 31 %	1465 100 %	1113 73 %	422 27 %	1535 100 %	847 68 %	393 32 %	1240 100 %

* Koulutukseen osallistuneiden osuus vuoden lopun henkilöstömäärästä. Vuonna 2020 vuoden lopussa oli naisia 156 ja miehiä 86, yhteensä 242.

4 Kokeillen ja uudistaen

Lähes koko vuotta leimasi koronapandemian aiheuttamaan toimintatavan muutokseen sopeutuminen. Koko henkilöstö määrättiin maaliskuussa etätööhön, joka oli monelle uusi tilanne ja vaati paljon opettelua. Erityisesti henkilöstön it-taidot ja vuorovaikutustaidot oli nopeasti saatettava vastaamaan uutta tilannetta. Myös esihenkilöiden oli kehitettävä uudenlaiset tavat olla yhteydessä henkilöihinsä voidakseen tukea heidän työskentelyään. Ns. kentällä tapahtuva työ oli suunniteltava uudelta pohjalta ja mietittävä, mikä oli välttämätöntä ja mitä voitiin tehdä eri

tavoilla kuin aikaisemmin. Kaikessa toiminnassa oli tavoitteena siirtyä mahdollisimman kattavasti sähköisiin prosesseihin.

Etätyöaikana tehtiin lähes kaikki vaarallisten kemikaalien teollista käsittelyä tai varastointia harjoittavien tuotantolaitosten määräaikaistarkastukset etätarkastuksina. Määräaikaistarkastuksia pidettiin etätarkastuksina myös räjähdevarastoille ja räjähteiden kauppojen varastoille tehtiin myös toiminnanharjoittajan omatarkastuksia. Etätarkastuksille oli luotu toimintatavat jo ennen korona-aikaa Teolliset prosessit -ryhmän projektissa ”Tarkastusten sujuvoittaminen”. Määräaikaistarkastusten tekemisestä etänä on tullut käytäntö, jota käytetään jatkossakin, vaikka koronatilanne hellittääkin. Etätarkastuskäytännöistä on ollut kiinnostusta myös muussa valtionhallinnossa ja niitä on esitelty muille viranomaisille Suomessa ja ulkomailla.

Tukitehtävien uudelleenorganisointia jatkettiin ja saatiin pilotoitien jälkeen toimintamallit valmiiksi. Muutoksen toteuttaminen siirtyi eräiltä osin (matkavaraukset, kahvi- ja kokoustilavaraukset) vuodelle 2021 palvelutarpeiden lakattua koronapandemian vuoksi. Lisäksi yksi pilotti laajeni käsittämään arkistovastaavien koulutuksen sekä paperiarkiston massadigitoinnin suunnittelun.

Valtionhallinnossa ns. jatkuvan keskustelun tueksi tarkoitettuna Osaavan käyttöönottoon vuoden 2020 alusta valmistauduttiin pilottien kautta sekä hankkimalla valmentavaa esimiestyötä tukevaa koulutusta. Esimiehiä ja henkilöstöä kannustettiin osallistumaan Palkeiden järjestämiin koulutustilaisuuksiin ja eOppivan kursseihin.

Tukes uudisti ja ohjeisti kokouskäytäntöjä ja otti käyttöön one-to-one-keskusteluja ja virtuaalisia aamukahvitilaisuuksia.

Kemikaaliyksikössä jatkettiin koko yksikköä koskevan organisointiuudistuksen valmistelua. Loppuvuodesta uudistuksen valmistelua käsiteltiin yhteistoimintaneuvotteluissa, jolloin nostettiin esiin henkilöstön tasavertainen kohtelu. Hankkeen toteutus päätettiin siirtää myöhempään ajankohtaan, jolloin on mahdollista tarkastella samalla koko Tukesin organisaatorakennetta

Valtionhallinnossa käynnistyi vuonna 2019 henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma. Ohjelman tavoitteena on uudistaa valtion henkilöstöjohtamista ja kehittää valtion työntekijäkokemusta ja sitä kautta parantaa valtion kilpailukykyä työnantajana. Tukesista osallistuttiin vuonna 2020 kahteen ohjelman kokeiluun; Dialogisen työkuulttuurin ja palautekuulttuurin kehittäminen sekä Valmentavan johtamiskulttuurin kehittämishanke. Kokeilut päättyivät vuoden lopussa, mutta mainitut kaksi hanketta jatkavat toimimista yhdistettynä verkostona, jossa Tukesista ollaan edelleen mukana.

Tukesissa aloitettiin vuonna 2019 Valmentava kulttuuri -hanke, jonka tavoitteena on valmentavan kulttuurin ja vuorovaikutuksen edistäminen, niitä tukevien käytäntöjen luominen ja sitä kautta työhyvinvoinnin, Tukesin vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden kehittäminen. Työhyvinvointi on yksi Tukesin tulossopimuksessa seurattavista mittareista. Hankkeen kesto on 11/2019-2023 ja siinä tuotetaan tiekartta toimenpiteineen.

5 Yhdessä

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäivien määrään vaikutti seitsemän pitkäkestoista (yli 60 pv) sairauslomaa, joiden vaikutus keskiarvoon oli 4,4 pv/htv. Edellisenä vuonna pitkien poissaolojen vaikutus keskiarvoon oli 2,2 pv/htv. Muille kuin näille pitkäaikaisella sairauslomalla olleille kertyi sairauspoissaoloja 3,5 pv/htv (vuonna 2019 5,3 pv/htv)

Lyhytaikaisten sairaustapausten (1-3 päivää) osuus sairauspoissaoloista laski edellisiin vuosiin verrattuna, mutta pysyi suurempana kuin valtiolla keskimäärin. Tämä kertoo siitä, että Tukesissa on vähemmän pitkiä sairauslomia kuin yleensä valtiolla. Poissaolojen jakautumisesta toimipaikoittain ei ole raportointitietoa.

Työpäivinä mitattu sairastavuus (6,0 työp/htv) oli edelleen selvästi alempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (7,4). Kokonaan ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus, terveysprosentti, oli lisääntynyt huomattavasti edelliseen vuoteen, ja oli jonkin verran suurempi, kuin valtion keskimääräinen taso.

Tukes raportoi sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Yli 30 päivää sairauspoissaoloja oli vuoden aikana 13 henkilöllä, joista yli 60 päivää oli seitsemällä henkilöllä. Määrä on suunnilleen sama kuin edellisellä vuonna.

Sairauspoissaolojen lukumäärillä tarkasteltuna eniten vuonna 2020 poissaoloja aiheuttivat luokkaan muut (mukana mm. omat ilmoitukset) sairaudet sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Pihlajalinnan johtopäätöksen mukaan sairauspoissaolojen tarkastelussa kokonaisuudessaan ei noussut erityisiä työhön tai työolosuhteisiin liittyviä reagoitintarpeita.

Sairauspoissaolot	2018	2019	2020	Valtio 2020
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä, pv/htv (Kieku)	8,4	7,5	7,9	
Sairauspäivät/htv ilman yli 60 pv poissaoloja (Kieku)	7,2	5,3	3,7	
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv (Tahti)	6,6	5,7	6,0	7,4
Lyhytaikaiset sairaustapaukset (1-3 pv) lkm/htv (Kieku)	2,0	1,9	1,1	
Lyhytaikaisten sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista, % (Tahti)	83	85	78	72
Sairaustapausten lkm/htv (Kieku)	2,4	2,2	1,4	
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus (Tahti)	29	32	53	49

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyspalveluiden toimittaja vaihtui kilpailutuksen seurauksena vuoden alusta lukien. Uuden toimittajan kanssa laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma, mutta koronapandemian vuoksi sitä ei kaikilta osin voitu toteuttaa. Työpaikkaselvityksiä ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä tyhjiin toimitiloihin, joten toiminta painottui työpsykologien ja työfysioterapeutin esityksiin ja muuhun tukiaineistoon. Erityisesti painotettiin ergonomiasta ja jaksamisesta huolehtimista etätyössä oltaessa.

Sairauksista johtuvien työterveyskäyntien määrä laski hieman edellisvuoteen verrattuna. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon käytettyjen kustannusten osuus oli 27 % työterveyden kokonaiskustannuksista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat edellisestä vuodesta. Kustannukset olivat vuonna 2020 noin 131.300 ja vuonna 2019 noin 240.000 euroa*.

Varhaisen välittämisen mallin avulla pyritään edistämään henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia. Samalla tavoitellaan sairauspoissaolojen laskua.

Työterveyshuolto	2018	2019	2020
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,4	3,3	2,7
Terveystarkastukset, lkm	75	61	69
Terveystarkastuksissa käyneet, %	29	28	29
Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista, %	27	26	27

Lähde vuonna 2019: *Terveystalon raportti: Tunnusluvut. Vuonna 2020 Pihlajalinnan vuosiraportista kerätyt tiedot.

5.3 Virkistystoiminta

Tukesin henkilöstön järjestämä Hyvis-toiminta oli koronapandemian vuoksi vähäistä vuonna 2020. Vuoden aikana järjestettiin neljä liikuntatapahtumaa, yhdeksän kulttuuritapahtumaa ja neljä TYKY-kampanjaa.

Etätyötilanteen alettua Hyvikset kehittivät monenlaista etänä tapahtuvaa yhteisaktiiviteettia sekä ideoita arjen piristämiseksi ja aktivoimiseksi kotiloissa. Kevätkesällä Hyvikset järjestivät Cuccoo-liikuntasovelluksen kokeilun ja oman monilajikokeiluhaasteen tukeislaisille. Perinteiseen tapaan osallistuttiin pyöräilyn kilometrikisaan.

Hyvikset kannustivat yhteisille lounas- tai kahvikävelyille yhdessä työkaverin kanssa ja kannustivat kaikkia aloitteelliseen Teams-kahvitaukojen pitämiseen omissa tai laajemmissa piireissä.

Hyvis-toimintaa vaikeutti henkilöstön vähäinen osallistumisinto videoiden välityksellä järjestettyihin tilaisuuksiin.

Pikkujoulut järjestettiin onnistuneesti Teams-etäyhteydellä 17.12.2020. Tilaisuuteen käytettiin osittain työaikaa. Juontajana toimi stand up -koomikko Heikki Vilja. Pikkujoulussa tukeislaiset testasivat mm. Tukesin tuntemustaan tietovisassa sekä arvailivat, ketkä tukeislaiset esiintyivät naamioiden takana Masked Singer -ohjelmanumerossa. Ohjelma huipentui Heikki Viljan stand up -esitykseen. Tilaisuudessa myös julkistettiin Tukesin piparikisassa eniten ääniä saaneet luomukset.

5.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset

Tukesin henkilöstöinvestoinnit olivat selvästi yli valtionhallinnon keskitason. Sekä koulutuksen että työhyvinvoinnin alueella Tukes kuuluu valtionhallinnossa eniten panostaneen neljänneksen joukkoon (yläkvartiliin). Tosin valtionhallinnon tunnusluvut eivät ole yhtenäisistä Tahti-raportointiohjeista huolimatta täysin vertailukelpoisia virastojen välillä, koska kirjaus- ja raportointikäytännöissä on vaihtelua.

Työterveyshuollon kustannuksissa on otettu huomioon Kelan maksama korvaus. Työterveyshuollon kustannukset puolittuivat edellisestä vuodesta.

Koulutuksen sekä työtyytyväisyyden ja työkyvön ylläpidon kustannukset sisältävät sekä ulkopuolisille palveluntuottajille maksetut kustannukset että näihin toimintoihin käytetyn työajan palkat. Erityisesti koulutukseen käytetty rahamäärä ylittää selvästi valtionhallinnon keskitason. Valtionhallinnon keskimääräinen koulutuskustannus oli 617 euroa/hyv, mihin verrattuna Tukesin koulutuskustannukset olivat yli kaksinkertaiset.

Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietua (Smartum) maksettiin kaikkiaan 53.195 euroa, eli noin 220 €/hlö.

Tukes tuki henkilöstöruokailua 2,20 eurolla per ateria.

Henkilöstöpalveluiden kustannukset	2018	2019	2020	Valtio 2020
Koulutus, €/hvt	2184	1890	1495	617
Työterveyshuolto*, €/hvt	657	674	335	463
Työtyytyväisyyden ja työkyvön ylläpito ja parantaminen**, €/hvt	669	897	548	373
Henkilöstöruokailu, €/hvt	186	163	50	N/A

Lähde: Tahti

* Työterveyspalveluiden kustannukset **nettona**, euroa/hvt

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

5.5 Kokonaistyövoimakustannukset

Valtionhallinnon henkilöstötilinpäätöksessä lasketaan kokonaistyövoimakustannukset, joihin kuuluvat sekä tehdyn työajan palkat että välilliset työvoimakustannukset, kuten loma-ajan tai sairausajan palkat, palkallisen virkavapausajan palkat, sosiaaliturvan kustannukset sekä muut välilliset työvoimakustannukset. Tukesilla työvoimakustannukset alenivat 4,6 % edellisestä vuodesta. Samaan aikaan henkilötyövuosimäärä laski 6,9 %. Tehdym työajan palkkojen osuus laski samoin kuin välillisten palkkojen kustannukset.

Kustannukset	2018	2019	2020	Muutos 2019-20, %
Kokonaistyövoimakustannukset	16 112 340	17 109 457	16 322 186	-4,60
Palkkasumma	13 435 847	14 103 014	13 652 245	-3,2
- Tehdyn työajan palkat	10 461 421	11 058 762	10 659 956	-3,6
- Välillisen työajan palkat	2 974 426	3 044 252	2 992 289	-1,7
Sosiaaliturva	2 124 861	2 450 986	2 284 696	-6,8
Muut välilliset työvoimakustannukset	551 632	555 456	385 245	-30,6

Lähde: Tahti/Työvoimakustannukset kustannuserittäin

5.6 Palkkaus

Tukesin maksamat palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat 16,4 miljoonaa euroa. Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia päivärahoja.

Tukesin palkkausjärjestelmäryhmä kokoontui yhteensä 23 kertaa, joista 10 kpl oli erillisiä järjestelmän kehittämiseen painotettuja suunnittelukokouksia. Suunnittelukokouksissa jatkettiin tyyppitoimenkuvien valmistelua, toimenkuvien vaativuudenarvioinnin prosessikuvausta sekä käsikirjan laatimista. Työn tarkoituksena on selkiyttää prosessia sekä tehdä siitä avoimempaa ja ymmärrettävämpää sekä esimiehille, että koko Tukesin henkilöstölle. Sujuvoitettu vaativuuden arvioinnin prosessi otettiin käyttöön.

Palkkausjärjestelmän soveltamisen kautta tarkistettiin vaativuustasoa 17:llä henkilöllä ja suoriutumisosaa 50:llä henkilöllä (21 %:lla henkilöstöstä). Yhteensä palkkausmuutoksia toteutettiin 62:lla eri henkilöllä (26 %:lla henkilöstöstä). Lisäksi arvioitiin 8 kokonaan uutta toimenkuvaa. Suoriutumisarvioiteihin perustuvat palkantarkistukset tulivat voimaan 1.5.2020. Vuositasolla suoriutumisosan korotuksiin käytettiin 140.000 € (vuonna 2019 käytettiin 99.400 €). Lomarahat maksettiin kesäkuussa.

Valtion työ- ja virkaehtosopimuksen mukainen 1,10 prosentin suuruinen yleiskorotus toteutettiin 1.8.2020.

Naisten keskipalkka kasvoi miesten keskipalkkaa voimakkaammin. Sukupuolten välinen palkkaero oli kuitenkin edelleen selkeä: naisten keskipalkka oli 94 % miesten keskipalkasta. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että alimpien vaativuustasojen tehtävissä naisten osuus on suurempi.

Henkilöstötilinpäätöksessä raportoitava keskipalkka lasketaan marraskuun palkanmaksun mukaan, jotta tarkasteluajankohta on yhteismitallinen valtiovarainministeriön palkkaliikumalaskannan kanssa. Keskipalkka lasketaan maksettujen palkkojen perusteella, kuitenkin osa-aikaisen palkka on laskettu kokoaikaisen työn mukaan. Palkattomalla virkavapaalla olevat eivät ole mukana keskipalkan laskennassa.

Keskipalkka	2018	2019	2020	Muutos 2019-20, %
Tukes, €	4250	4315	4496	4,2
Naisten keskipalkka, €	4123	4198	4398	4,8
Miesten keskipalkka, €	4473	4522	4678	3,4

Aritmeettinen keskiarvo on laskettu marraskuun palkanmaksun mukaan. Keskiarvoon vaikuttaa palkantarkistusten lisäksi myös tulo- ja lähtövaihtuvuus.

Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoihin

Vaativuustasot	2018	2019	2020
102- 105	36	29	23
106 - 109	161	165	161
110 - 113	51	52	54
Yhteensä, lkm	248	246	238
Vaativuusarvioinnin piirissä olevat, %	99	97	97

Vaativuusarvioinnin piirissä olevien osuus on laskettu vuoden lopun henkilömäärästä ilman ylintä johtoa ja virkavapaalla olevia.

Samana vaativuustason tehtävästä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Henkilökohtainen palkanosa voi vaihdella, koska se perustuu henkilön henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin kyseisessä tehtävässä. Uusilla virkamiehillä, uusissa tehtävissä ja pitkältä virkavapaalta palatessa alustava suoritustaso perustuu henkilön pätevyyteen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoritukseen.

5.7 Työaika

Tukesin liukuvan työajan saldokertymät tasoitetaan kerran vuodessa korkeimpaan sallittuun kertymään (40 tuntia). Tukes seuraa leikkaantuvia työaikasaldoja käsittelemällä saldoleikkausraportit työsuojelutoimikunnassa, yhteistoimintaelimessä ja johtoryhmässä.

Ylityömääräyksiä annettiin 13 (28 vuonna 2019) henkilölle yhteensä 23 (40 vuonna 2019) kappaletta. Melkein kaikki ylityömääräykset koskivat messuilla tai muissa yleisötapahtumissa viikonloppuna tehtävää työtä, joka korvattiin joko vapaana tai työaikaohjeen mukaisella viikonloppupalkkiolla.

Ns. harmaita työtunteja kertyi edellisvuotta huomattavasti enemmän. Niiden henkilöiden osuus, joita saldoleikkaukset koskivat, on hieman noussut edellisvuoteen verrattuna. Saldoylijäämää kertyi edellisvuosien tapaan huomattavia määriä joillekin henkilöille. Erityisesti koronapandemiasta aiheutui paljon asiakkaiden kysymyksiä mm. hengityksensuojaimiin liittyen. Työkuorman tasaamisessa ei ole täysin onnistuttu.

Työaikasaldoa on mahdollista tasoittaa pitämällä saldovapaapäiviä. Vuoden 2020 aikana saldovapaapäiviä pidettiin yhteensä 279 päivää, eli 1,2 pv/henkilö.

Vuodesta 2017 alkaen työaikasaldon leikkaus on tehty 31.1. ja raportoitu saldoylijäämä koskee edellisen vuoden aikana 1.2. – 31.1. kertynyttä työaika.

Saldoylijäämät, ns. harmaat työtunnit	2018	2019	2020	2021
Saldoylijäämä, leikatut tunnit työpäivinä	134	144	149	207
Saldoylijäämä, leikatut tunnit/htv (hh:mm)	3:54	4:27	4:31	6:20
Niiden henkilöiden lukumäärän osuus, joilta leikattu tunteja, %	10	10	9	13
Alle 7 tunnin suuruisten saldoleikkausten osuus saldoleikkausten lukumäärästä, %	23	27	22	34

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

5.8 Lomarahahan vaihto

Vuoden 2020 lomarahasta vaihdettiin 426 päivää pidettäväksi vapaana. Edellisenä vuonna vaihdettuja lomapäiviä oli 441. Tukesin linjauksella vapaaksi sai vaihtaa enintään viisi päivää.

5.9 Työhyvinvointi

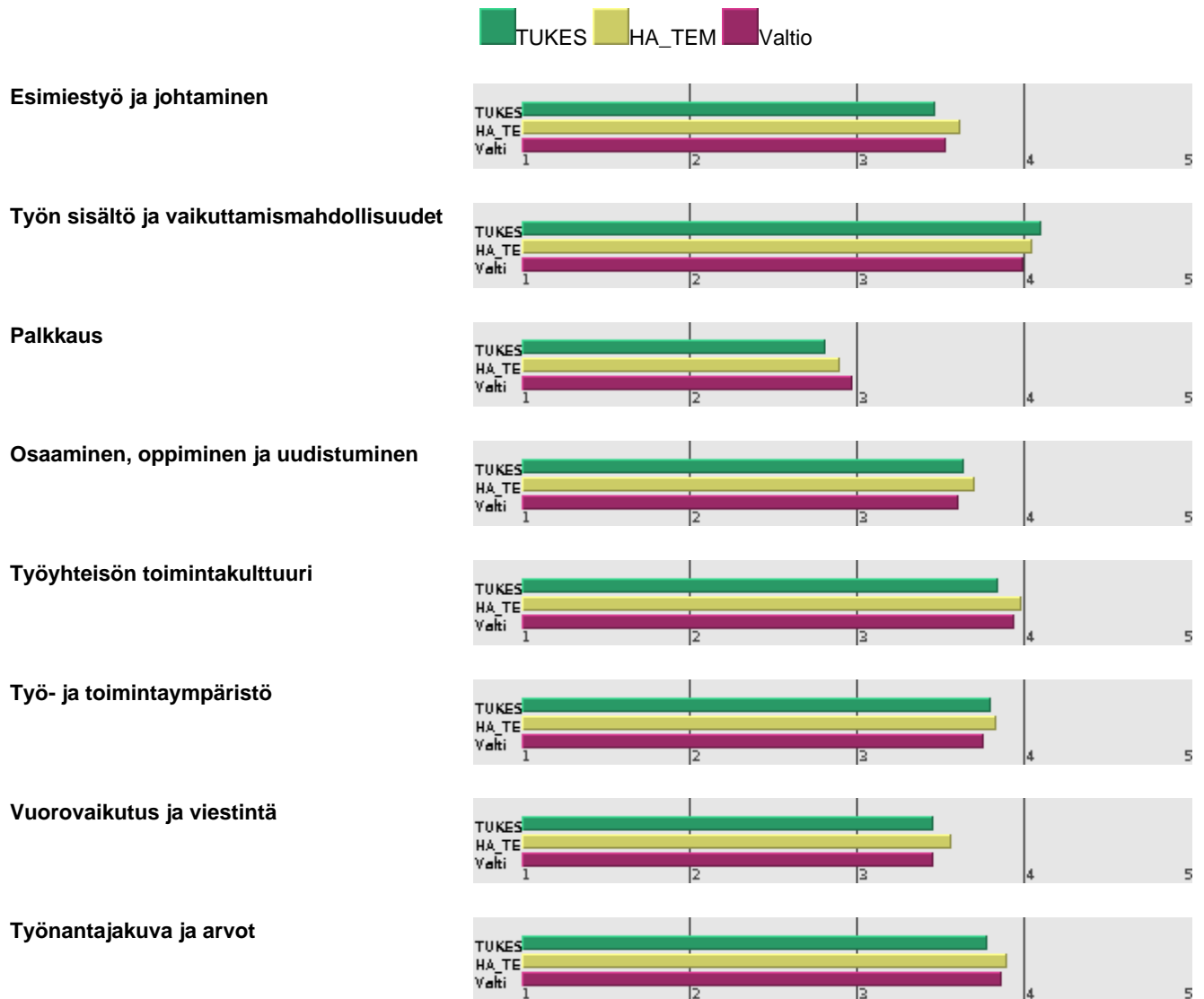
Tukes mittaa henkilöstön työtyytyväisyyttä valtionhallinnossa yleisesti käytetyllä VMBaro-työhyvinvointikyselyllä. Kysely tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 ja vuodesta 2014 alkaen vuosittain loka-marraskuussa.

Vuoden 2020 kyselyssä työtyytyväisyyden kokonaistilanne oli indeksien valossa kohtuullinen. Työtyytyväisyysindeksi on 3,64, eli se on noussut samalle tasolle kuin se oli v. 2017, mutta tavoitearvoa (3,8) ei aivan saavutettu. Innovointikyvykkyyksindeksi oli hieman noussut 3,85 (3,81). Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet arvioitiin edelleen korkeimmalle. Haasteellisesta etäyhteydenpidosta huolimatta arvio viestinnän avoimuudesta, oikea-aikaisuudesta ja vuorovaikutteisuudesta parani selvästi (3,4) ja tiedon saanti asioiden valmistelusta ja päätöksenteosta koettiin edellisvuotta paremmaksi (3,5).

Vastausprosentti oli hyvä, sillä kyselyyn vastasi 206 tukeslaista eli 85 % koko henkilöstöstä. Samallisia vastauksia annettiin runsaasti kuten edellisinäkin vuosina.

Osa-alue	Tukes 2016	Tukes 2017	Tukes 2018	Tukes 2019	Tukes 2020	Valtio 2020
1 Johtaminen	3,5	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5
2 Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	4,1	4,1	4,0	4,0	4,1	4,0
3 Palkkaus	2,7	2,6	2,5	2,7	2,8	3,0
4 Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
5 Työyhteisön toimintakulttuuri	3,8	3,8	3,7	3,7	3,8	4,0
6 Työ- ja toimintaympäristö	3,6	3,6	3,7	3,6	3,8	3,8
7 Vuorovaikutus ja viestintä	3,4	3,4	3,4	3,2	3,5	3,5
8 Työnantajakuva ja arvot	3,7	3,8	3,7	3,6	3,8	3,9
Yhteensä	3,6	3,6	3,5	3,5	3,6	3,7

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



6 Allekirjoitukset

Henkilöstötilinpäätös on käsitelty Tukesin johtoryhmässä 22.3.2021 ja yhteistyötoimikunnassa 5.3.2021 ja vahvistetaan

Helsingissä 6.4.2021

Kimmo Peltonen
pääjohtaja

Raija Karppinen
ryhmäpäällikkö