

Henkilöstötilinpäätös

2017



Museovirasto

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
2.1.	Henkilömäärä vuoden lopussa.....	3
2.2.	Henkilömäärä kuukausittain	4
3.	HENKILÖTYÖVUODET	4
3.1.	Henkilötyövuosien kokonaismäärä.....	4
3.2.	Henkilötyövuodet osastoittain	5
3.3.	Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet.....	6
3.4.	Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin	7
4.	HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
4.1.	Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa.....	8
4.2.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä.....	8
4.3.	Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä	9
4.4.	Sukupuolijakauma	9
4.5.	Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	9
4.6.	Koulutustasoindeksi ja koulutusrakenne	10
4.7.	Henkilöstöryhmät.....	11
5.	PALKKAUS	13
6.	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	15
7.	TYÖAIKA	17
7.1.	Työaikapankki.....	18
7.2.	Saldovapaat.....	18
7.3.	Etätyö.....	19
8.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	20
9.	TYÖHYVINVOINTI	21
9.1.	Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen	21
9.2.	Työterveyshuolto	21
9.3.	Sairaus- ja tapaturmapoissalot	22
10.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	23
10.1.	Poistuma.....	23
10.2.	Eläke-ennuste.....	24

1. JOHDANTO

Museoviraston henkilöstötilinpäätös on henkilöstövoimavaroja kuvaavista tilastotiedoista laadittu yhteenveto, joka sisältää viraston henkilöstöön liittyvät keskeiset tiedot ja tunnusluvut. Tietojen avulla kuvataan henkilöstöön liittyvien asioiden nykytilaa ja kehityssuuntaa käyttäen apuna vertailutietoja muusta valtionhallinnosta. Museovirastossa on tehty henkilöstötilinpäätös vuodesta 1996 alkaen.

Tilastoaineiston valinta ja luokitukset pohjautuvat valtiovarainministeriön vuonna 2001 julkaisemaan käsikirjaan ”Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä, Henkilöstötilinpäätös”. Lukuihin sisältyvät kaikki virastoon palvelussuhteessa olleet henkilöt. Luvuissa ei ole mukana siviilipalvelusmiehiä, palkkionsaajia eikä palkattomia harjoittelijoita. Pyörityksistä johtuen loppusummat saattavat poiketa sarakkeiden summista.

Henkilöstötilinpäätöksen laadinnasta vastaa Hallintopalvelut.

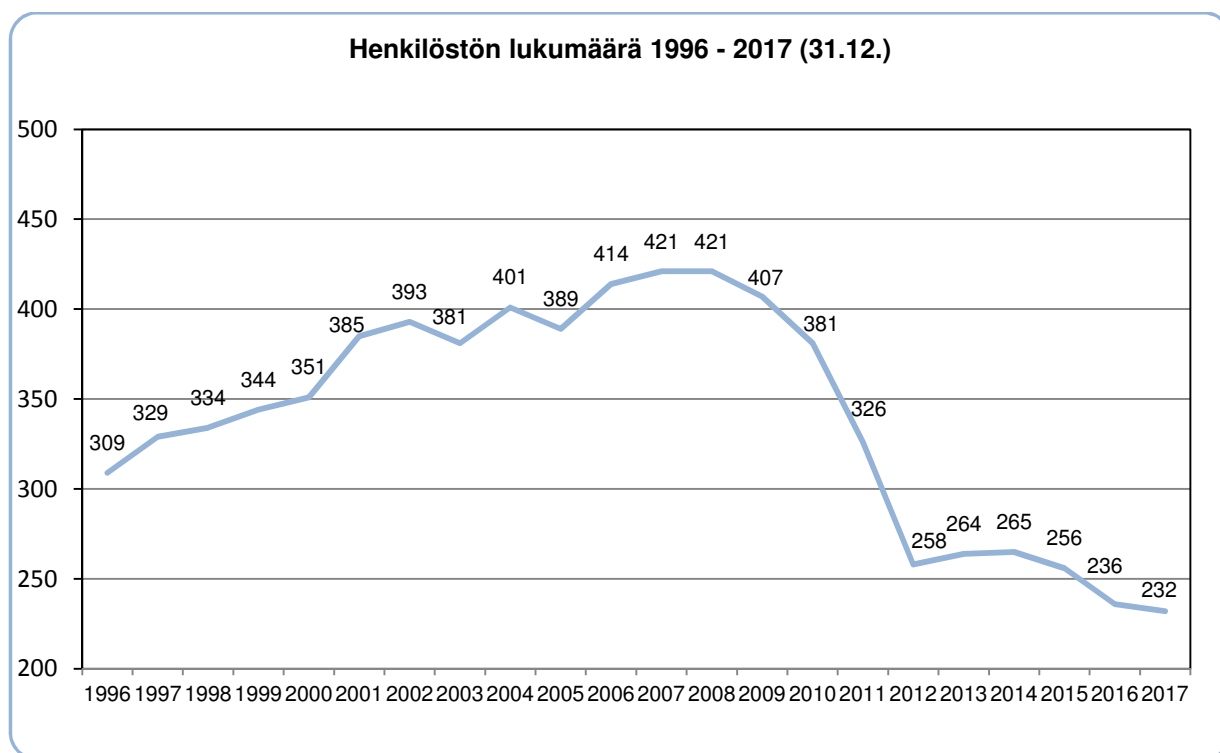
Tietolähteet

Talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Kieku 1.4.2015 alkaen
Palkka- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Personec FV 31.3.2015 asti
Valtionhallinnon henkilöstötietojärjestelmä Tahti
Museoviraston tilinpäätös
Museoviraston intranet

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1. Henkilömäärä vuoden lopussa

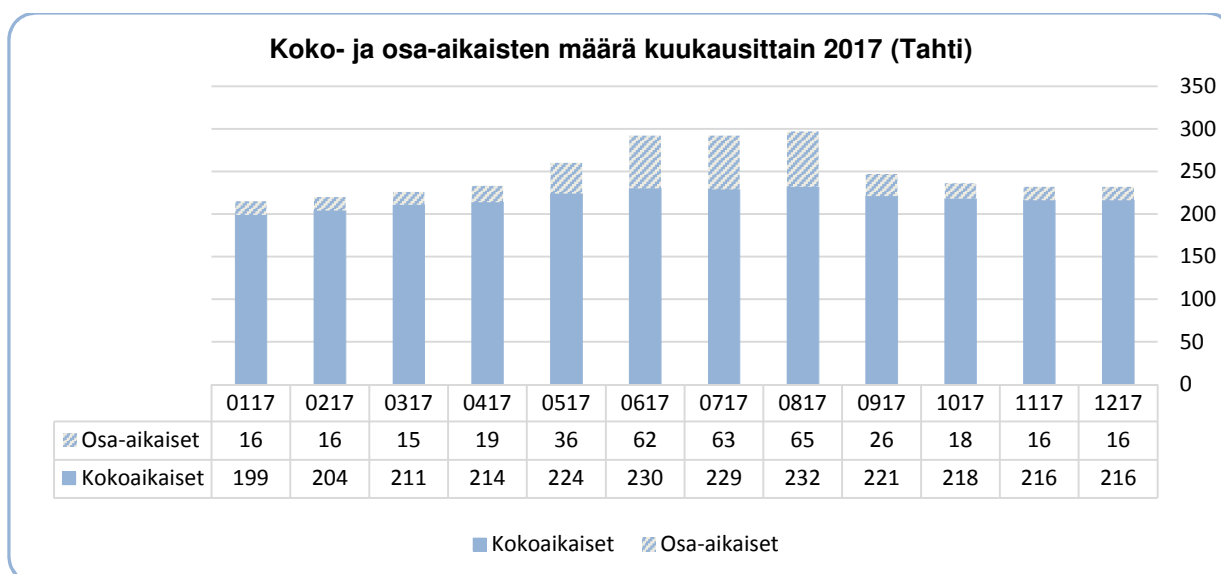
Vuoden 2017 lopulla Museoviraston palveluksessa oli 232 henkilöä (31.12.2016: 236). Hallituksen tekemien kehyspäätösten seurauksena Museovirasto joutui vähentämään 45 henkilötyövuotta vuoden 2016 aikana. Viraston palveluksesta irtisanottiin 29 vakinaista henkilöä. Pääosa henkilöstövähennyksistä toteutui vuonna 2016, mutta osa näkyi henkilöstöluvuissa vasta vuoden 2017 aikana. Osalle irtisanotuista onnistuttiin järjestämään määräaikaista jatkopalvelussuhteita määräaikaisten projektien tehtävissä.



2.2. Henkilömäärä kuukausittain

Museoviraston toiminnan luonteesta johtuen viraston henkilömäärissä on suuria kausivaihteluita. Kesäkaudella viraston palveluksessa on huomattavasti enemmän henkilöstöä kuin talvikaudella. Kertomusvuonna henkilöstömäärä oli talvikaudella keskimäärin 227, mutta esimerkiksi elokuussa 2017 virastossa työskenteli 297 henkilöä. Osa museokohteista on avoinna vain kesäaikaan, joten kesäkaudeksi palkataan kausiluonteista henkilöstöä museoiden avoinnapitotehtäviin. Myös suurin osa määräraaikaisista tutkimus- ja inventointihankkeista tehdään kesäkauden aikana.

Koko vuoden aikana palkkoja ja palkkioita maksettiin 559 henkilölle. Siviilipalvelusta virastossa suoritti kaikkiaan 13 henkilöä.



3. HENKILÖTYÖVUODET ¹

3.1. Henkilötyövuosien kokonaismäärä

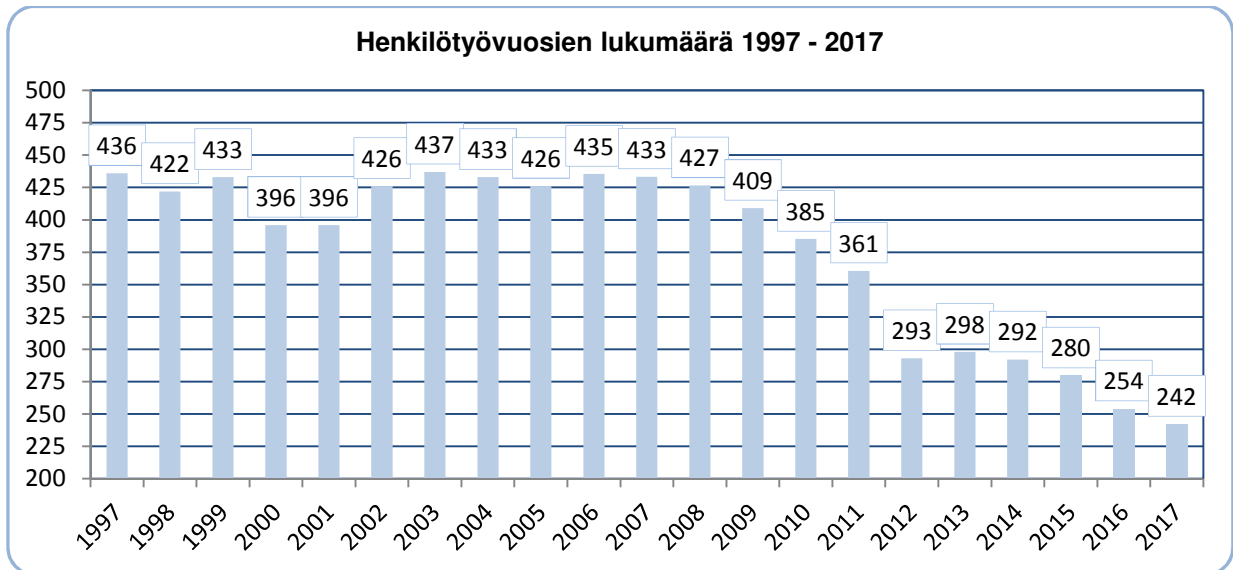
Henkilötyövuosia oli kertomusvuonna yhteensä 242,3. Kokonaismäärä väheni edellisestä vuodesta 11,8 henkilötyövuotta, 4,6 prosenttia. Vuonna 2017 koko valtion henkilötyövuosimäärä väheni 0,2 prosenttia. Kulttuuripalveluiden² vertailuryhmän henkilötyövuodet vähenivät 4,1 prosenttia.

Vuoden 2012 sopeuttamistoimien seurauksena Museoviraston henkilötyövuodet vähenivät 67 henkilötyövuotta. Vuosina 2013 - 2015 toiminta vakiinnutettiin henkilöstöleikkausten jälkeiselle tasolle, mutta vuoden 2016 uusien leikkausten seurauksena henkilötyövuodet vähenivät vuosina 2016-2017 edelleen 37,3 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosia on seurattu operatiivisen henkilötietojärjestelmän tuottamien raporttien avulla vuodesta 1997 alkaen, nyt siis 21 vuoden ajan. Tämän seurantajakson aikana henkilötyövuosien määrä oli suurimmillaan vuonna 2003 ja pienimmillään vuonna 2017. Henkilötyövuosien vähennys oli tänä aikana 193,7 henkilötyövuotta (44 %).

¹ Henkilötyövuosiedot Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen. Tahti- ja Netra-järjestelmän htv-tiedot ovat vuosina 2015-17 todellista pienemmät, koska tuntipalkkaisten henkilötyövuosiedot eivät ole siirtyneet Kiekusta Tahtiin ja Netraan.

² Kulttuuripalveluiden vertailuryhmä: Museovirasto, Kansallisarkisto, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti, Näkövammaisten kirjasto, Suomenlinnan hoitokunta, Taiteen edistämiskeskus ja Varastokirjasto, yhteensä 758 henkilöä 12/2017.



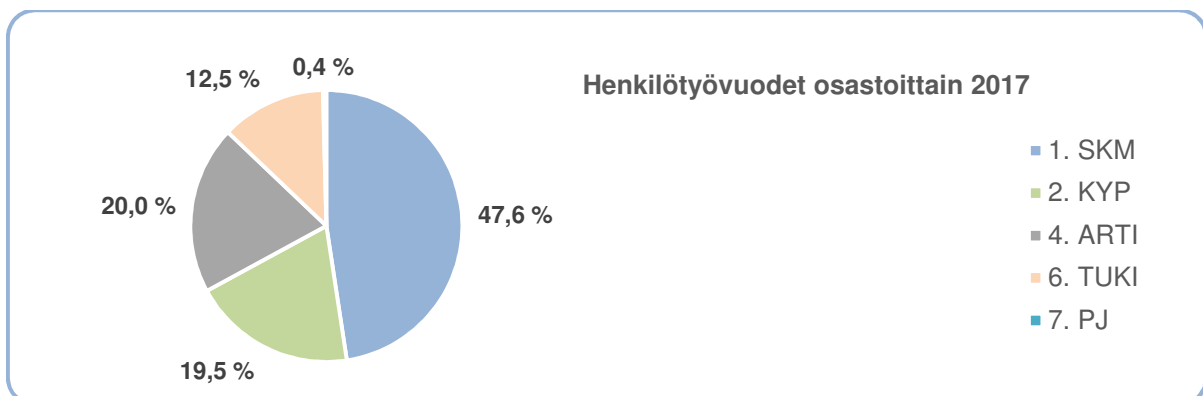
3.2. Henkilötyövuodet osastoittain

Henkilötyövuosien kokonaismäärä väheni kertomusvuonna 11,8 henkilötyövuotta. Organisaatio-rakenteeseen tehtiin seuraavat muutokset. Suomen kansallismuseon ylijohdajan alaisuuteen perustettiin 1.1.2017 lukien uusi Markkinointi ja myynti –yksikkö, johon siirrettiin samanaikaisesti lakkautetun Palvelumyynti ja viestintä –yksikön henkilöstö. Yksikköön yhdistettiin lisäksi 1.5.2017 lukien Tukipalveluiden Viestintä- ja markkinointi –yksikön henkilöstö ja yksikön nimi muutettiin Markkinointi- ja viestintä –yksiköksi. Vuoden alusta lukien Suomen kansallismuseon Pedagogiikka ja tapahtumat –yksikkö muutettiin Yleisötyö ja tapahtumat –yksiköksi, Kulttuuriympäristön suojelu –osasto muutettiin Kulttuuriympäristöpalvelut –osastoksi ja Kehittämispalvelut-yksikkö Museoalan kehittäminen –yksiköksi

Vuonna 2017 Suomen kansallismuseon (SKM) osuus henkilötyövuosista oli 47,6 prosenttia, Kulttuuriympäristöpalvelut –osaston (KYP) osuus 19,5 prosenttia, Arkisto- ja tietopalvelut –osaston (ARTI) osuus 20,0 prosenttia sekä Pääjohtajan ja Tukipalveluiden osuus yhteensä 12,9 prosenttia.

Henkilötyövuodet osastoittain vuonna 2016 ja 2017

Osasto	2016	2017
Suomen kansallismuseo (SKM)	110,8 43,6 %	115,3 47,6 %
Kulttuuriympäristöpalvelut (KYP)	48,9 19,2 %	47,3 19,5 %
Arkisto- ja tietopalvelut (ARTI)	56,7 22,3 %	48,5 20,0 %
Tukipalvelut (TUKI) ja Pääjohtaja yht.	37,7 14,8 %	31,2 12,9 %
Yhteensä	254,1 100,0 %	242,3 100,0 %



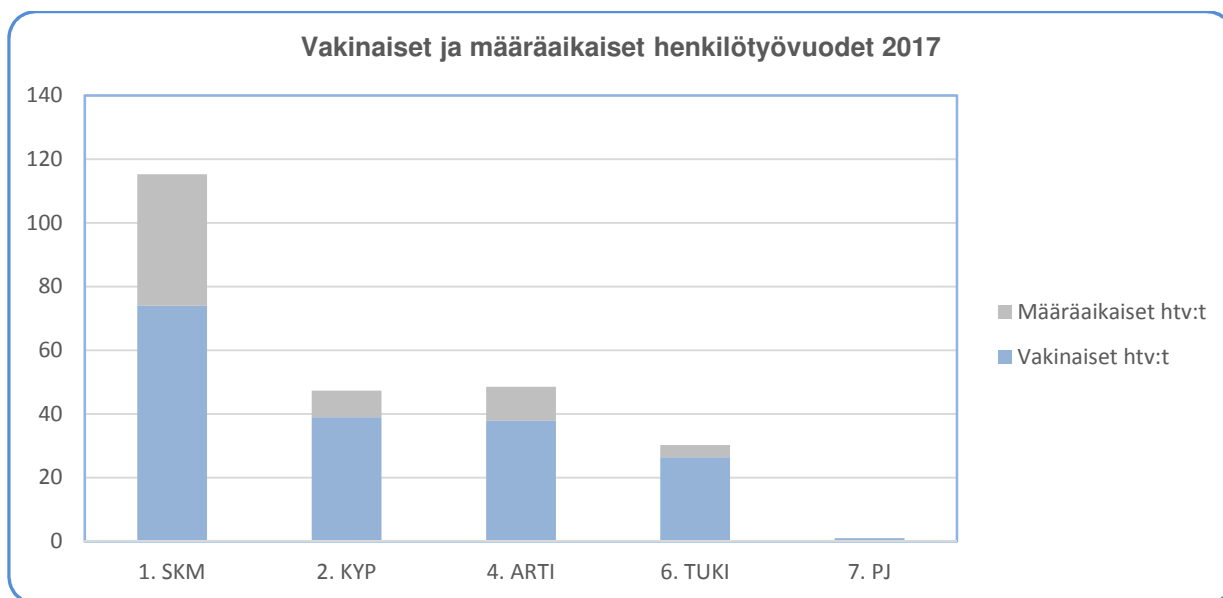
3.3. Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet

Vakinaisten henkilötyövuosien osuus kaikista henkilötyövuosista oli kertomusvuonna 178,2 henkilötyövuotta ja 73,5 prosenttia. Määräaikaisten henkilötyövuosien osuus oli 64,2 henkilötyövuotta ja 26,5 prosenttia. Edellisestä vuodesta vakinaisten henkilötyövuosien suhteellinen osuus oli vähentynyt ja vastaavasti määräaikaisten henkilötyövuosien osuus lisääntynyt. Vuonna 2016 vakinaisia henkilötyövuosia oli 75,8 prosenttia ja määräaikaisia 24,2 prosenttia.

Suhteellisesti eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli kertomusvuonna Suomen kansallismuseossa. Kesämuuseoiden avoinnapiito tapahtuu pääosin kausiluonteisen työvoiman avulla. Arkisto- ja tietopalvelut –osaston henkilötyövuosista oli lähes 22 prosenttia määräaikaista henkilökuntaa. Osaston toimintaan kuuluu Muinaismuistolain 15 § ja 13 §:n mukaisten arkeologisten kenttäpalvelujen tuottaminen. Nämä projektiluonteiset tehtävät hoidetaan pääosin kesäkaudella kuhunkin hankkeeseen palkattavalla työvoimalla.

Vakinaisten ja määräaikaisten henkilötyövuosien osuudet osastojen henkilötyövuosista 2017

1.1.-31.12.2017	Vakinaiset htv	%-osuus	Määräaikaiset htv	%-osuus	Yhteensä htv	%-osuus
1. SKM	73,9	64,1 %	41,4	35,9 %	115,3	100,0 %
2. KYP	39,0	82,4 %	8,3	17,6 %	47,3	100,0 %
4. ARTI	38,0	78,1 %	10,6	21,9 %	48,5	100,0 %
6. TUKI	26,4	87,3 %	3,8	12,7 %	30,2	100,0 %
7. PJ	1,0	100,0 %		0,0 %	1,0	100,0 %
Kaikki yhteensä	178,2	73,5 %	64,2	26,5 %	242,3	100,0 %



3.4. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

Henkilötyövuosien määrä oli kertomusvuonna 242,3. Henkilötyövuodet vähenivät edellisestä vuodesta 4,6 prosenttia. Tulossopimukseen asetettu tavoitearvo 250 alitettiin.

Viraston omilla toimintamäärärahoilla toteutettujen henkilötyövuosien osuus oli 231,4 henkilötyövuotta. Vähennystä edelliseen vuoteen oli 4,1 henkilötyövuotta (1,7 %). Muinaismuistolain 15 §:n ja 13 §:n velvoittamana tuotettujen henkilötyövuosien määrä oli vähentynyt edellisestä vuodesta ja oli nyt 6,7 henkilötyövuotta.

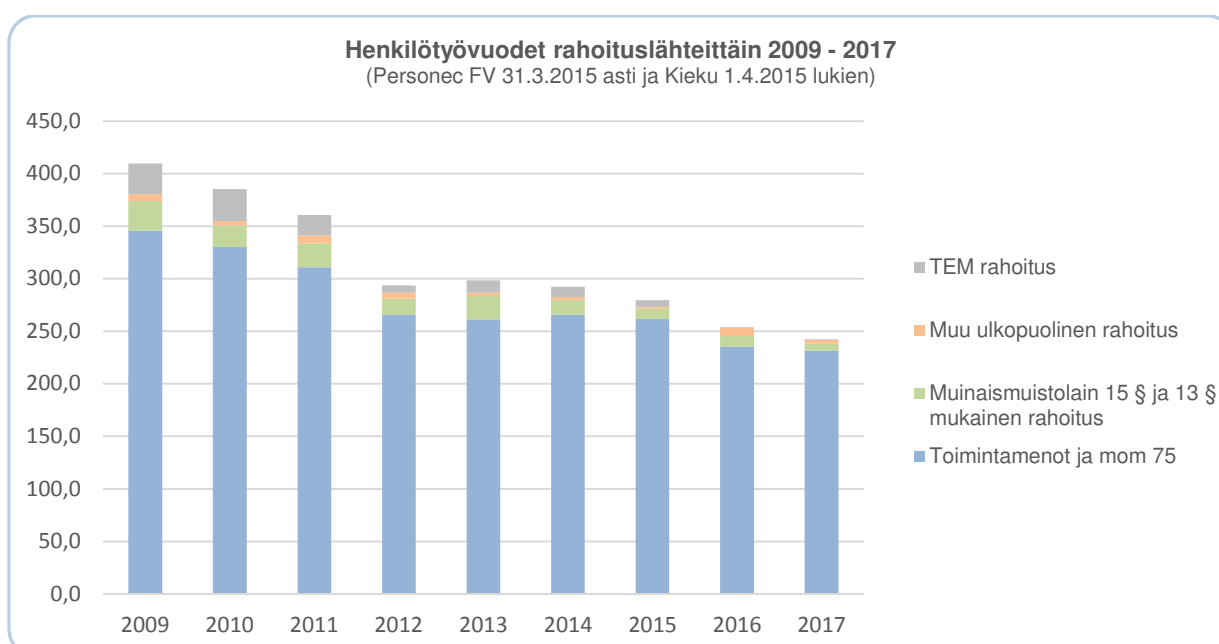
Henkilötyövuodet jakautuivat rahoituslähteittäin tarkasteltuna siten, että omin toimintamäärärahoihin palkattujen osuus oli 95,5 %, muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukaisen rahoituksen osuus 2,7 %, työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen osuus 0,2 % ja muun ulkopuolisen rahoituksen osuus 1,5 %.

Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin 2015 – 2017 (Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen)

Rahoituslähde	2015	2016	2017	%-osuus 2017	Muutos 2016- 2017 lkm	Muutos-% 2016- 2017
Toimintamenot ja mom. 75	261,6	235,5	231,4	95,5 %	-4,1	-1,7 %
Muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukainen rahoitus	10,2	10,1	6,7	2,7 %	-3,4	-34,2 %
Muu ulkopuolinen rahoitus	1,3	7,9	3,6	1,5 %	-4,3	-54,2 %
TEM rahoitus	6,5	0,6	0,6	0,2 %	0,0	-1,2 %
Yhteensä	279,6	254,1	242,3	100,0 %	-11,8	-4,6 %

Muu ulkopuolinen rahoitus: kunnat, yritykset, EU-projektit, yhdistykset ja säätiöt, muut virastot, harjoittelijat, erillisrahoitus
TEM rahoitus: työllisyystyöohjelma, TM palkkaukset, palkkatuettu työ.
Henkilötyövuosiluvut perustuvat Personecissa/Kiekussa oleviin palkkatileihin.

Vuonna 2009 Museoviraston henkilötyövuosien määrä oli 409,6. Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuodesta 2009 vuoteen 2017 verrattuna yhteensä 40,8 prosenttia eli 167,3 henkilötyövuotta. Toimintamenoin rahoitetut henkilötyövuodet ovat vähentyneet tällä seurantajaksolla 114,2 henkilötyövuotta (33,0 %). Myös TEM-rahoitteisten henkilötyövuosien määrä on vähentynyt viimeisten vuosien aikana voimakkaasti. Vuonna 2009 TEM-rahoitteisia henkilötyövuosia oli 29,0 mutta vuonna 2017 enää 0,6 henkilötyövuotta.



4. HENKILÖSTÖN RAKENNE

4.1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa

Museoviraston palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 232 henkilöä (Kieku). Vakinaisessa³ palvelussuhteessa oli 186 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 46 henkilöä. Lukuihin ei sisälly vuoden lopussa palkattomalla virkavapaalla olleita henkilöitä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.2017 (Kieku)

Osasto	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	79	42,5 %	22	47,8 %	101	43,5 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	40	21,5 %	10	21,7 %	50	21,6 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	40	21,5 %	13	28,3 %	53	22,8 %
6. Tukipalvelut	26	14,0 %	1	2,2 %	27	11,6 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	186	100,0 %	46	100,0 %	232	100,0 %

Vuoden lopun henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 80,2 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 19,8 %. Määräaikaisten suhteellinen osuus pieneni hieman edellisestä vuodesta. Määräaikaisten osuus on Museovirastossa suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (14,7 %) mutta pienempi kuin kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä (22,6 %).

Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	41,1	42,0	42,3	30,4	15,9	16,7	17,7	15,2	20,8	19,8
Kulttuuripalvelut	32,0	34,1	34,0	26,9	22,9	22,7	22,5	20,4	23,8	22,6
Valtio	25,1	25,4	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7

Määräaikaiset palvelussuhteet jakautuivat vuoden lopulla määräaikaisuuden perusteen mukaan luokiteltuna seuraavasti:

projektitehtävät 67,4 %

sijaisuus 13,0 %

tehtävien väliaikainen hoitaminen/ keskeneräiset virkajärjestelyt 17,4 %

harjoittelu 2,0 %.

4.2. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä

Vuoden lopulla kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 93,1 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 6,9 prosenttia. Osa-aikaisten osuus vähentyi edellisestä vuodesta, mutta on edelleen hieman suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Kesäkaudella osa-aikaisten osuus on huomattavasti talvikautta suurempi. Suurin osa osa-aikaisista työskentelee museoiden ja linnojen avoinnapiitoon liittyvissä opastus- ja valvontatehtävissä. Myös määräaikaisiin hankkeisiin palkataan alan opiskelijoita, jotka työskentelevät opintojensa ohessa osa-aikaisesti.

Vuoden lopussa osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä oli kaksi henkilöä ja osittaisella hoitovapaalla kolme henkilöä.

Koko- ja osa-aikaisten määrä 31.12.2017 (Kieku)

³ Vakinaiseksi luetaan henkilö, joka on nimitetty virkaan tai työsuhteeseen toistaiseksi. Määräaikaiseksi luetaan henkilö, joka oli joulukuussa 2017 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja joilla ei ole vakainaista taustavirkaa. Tiedot Kieku.

Osasto	Koko-aikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	90	41,7 %	11	65,0 %	101	43,5 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	49	22,7 %	1	15,0 %	50	21,6 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	50	23,1 %	3	10,0 %	53	22,8 %
6. Tukipalvelut	26	12,0 %	1	10,0 %	27	11,6 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	216	100,0 %	20	100,0 %	232	100,0 %

Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	27,3	23,8	21,8	16,0	9,7	6,4	6,8	10,9	8,1	6,9
Kulttuuripalvelut	15,7	15,2	13,0	10,5	7,5	6,7	6,5	7,9	8,0	8,6
Valtio	8,6	8,6	6,5	6,6	6,3	6,0	5,6	5,2	5,1	5,1

4.3. Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä

Valtaosa Museoviraston henkilöstöstä on virkasuhteessa. Virkasuhteisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 88,4 prosenttia, työsopimussuhteisia oli 11,6 prosenttia. Virkasuhteisten osuus oli hieman vähentynyt ja oli vuoden lopulla pienempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2017: 90,3 %).

Työsopimussuhteisessa palvelussuhteessa oli arkeologisten kenttäpalvelujen henkilöstöä, museoiden avoimnapitoon liittyviä tehtäviä hoitavaa henkilöstöä, tuntipalkkaisia oppaita sekä määräaikaisiin hankkeisiin palkattuja työntekijöitä. Tästä syystä kesäkaudella työsuhteisten osuus kasvaa ja esimerkiksi heinäkuussa 2017 työsuhteisten osuus oli 25 prosenttia.

4.4. Sukupuolijakauma

Museovirasto on naisvaltainen työyhteisö. Naisia oli vuoden lopussa 158 ja miehiä 74. Naisten osuus henkilöstöstä oli edellisestä vuodesta hieman vähentynyt ja oli kertomusvuoden lopussa 68,1 prosenttia. Miesten osuus oli 31,9 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus henkilöstöstä oli 49,0 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 60,0 prosenttia.

Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	68,6	70,8	70,6	71,2	68,2	67,8	68,3	69,1	69,5	68,1
Kulttuuripalvelut	65,6	64,9	63,9	64,0	63,7	63,8	64,7	61,8	61,6	60,0
Valtio	49,6	49,6	48,8	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9	49,0

4.5. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Suurimmat ikäryhmät olivat vuoden lopulla 55 - 64 -vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 32,8 prosenttia sekä 45 - 54 -vuotiaat, joita oli 31,0 prosenttia Museoviraston henkilöstöstä. Koko valtion henkilöstöstä tarkasteltaessa suurin ikäryhmä on 45 - 54 -vuotiaat.

45 vuotta täyttäneiden osuus oli 65,1 prosenttia. Luku oli hieman noussut edellisestä vuodesta. Viimeisten viiden aikana seniori-ikäisten osuus on pysynyt 64-66 prosentin tuntumassa. Vuonna 2012 yli 45-vuotiaiden osuus oli 66,7 prosenttia, vuonna 2013 66,4 prosenttia, vuonna 2014 64,5 prosenttia, vuonna 2015 65,2 prosenttia ja vuonna 2016 64,0 prosenttia. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2017 55,8 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 63,7 prosenttia. Vanhempien ikäryhmien osuutta on henkilöstön ikääntymisen lisäksi Museovirastossa viime vuosina kasvattanut määräaikaisen ja kausiluonteisen henkilöstön suhteellisen osuuden väheneminen.

Henkilöiden lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2017 (Kieku)

Ikäryhmä	Miehet		Naiset		MV yhteensä		Valtio %-osuus
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
15 - 24	1	1,4 %	4	2,5 %	5	2,2 %	2,2 %
25 - 34	8	10,8 %	12	7,6 %	20	8,6 %	16,2 %
35 - 44	18	24,3 %	38	24,3 %	56	24,1 %	25,8 %
45 - 54	22	29,7 %	50	29,7 %	72	31,0 %	30,1 %
55 - 64	24	32,4 %	52	32,9 %	76	32,8 %	24,9 %
65 -	1	1,4 %	2	1,3 %	3	1,3 %	0,9 %
Yhteensä	74	100,0 %	158	100,0 %	232	100,0 %	100,0 %

Henkilöstön keski-ikä oli hieman noussut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 49,0 vuotta. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 46,3 vuotta ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 48,8 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä on noussut vuodesta 2008 alkaen yhteensä 2,3 vuotta ja Museovirastossa 4,7 vuotta.

Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta

Tahti	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	44,3	44,2	45,3	46,7	48,9	48,8	48,1	48,6	48,5	49,0
Kulttuuripalvelut	46,0	45,7	46,0	47,2	47,8	47,3	47,7	48,3	48,5	48,8
Valtio	44,0	44,0	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3

Museovirastossa keski-ikää on nostanut määräraikaisten määrän väheneminen viime vuosien aikana. Määräraikaisiin ja kausiluonteisiin tehtäviin palkataan usein opiskelijoita ja nämä tehtävät ovat Museovirastossa vähentyneet vastaavana ajanjaksona merkittävästi.

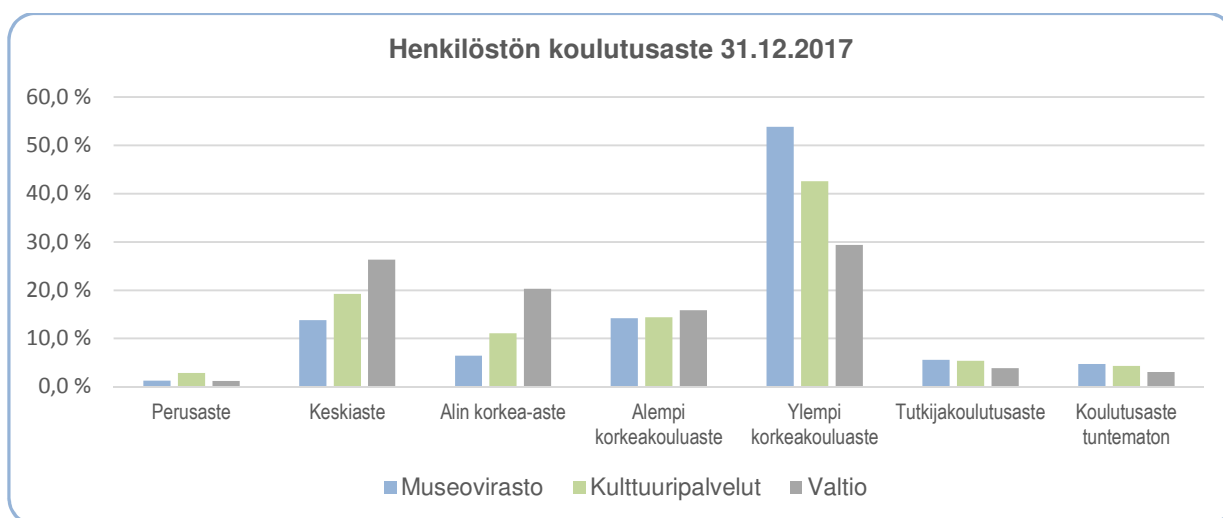
4.6. Koulutustasoindeksi ja koulutus rakenne

Museoviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli pysynyt edellisvuoden tasolla ja oli vuoden lopussa 6,0 (2016: 6,0; 2015: 5,7; 2014: 5,9). Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli alhaisempi, 5,3. Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä indeksi oli 5,6.

Viraston henkilöstöstä 65,1 prosentilla on humanistisen alan koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on virastossa huomattavasti valtion keskimääräistä tasoa enemmän. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon on suorittanut viraston henkilökunnasta 73,7 prosenttia, kulttuuripalveluiden vertailuryhmästä 62,4 prosenttia ja koko valtion henkilöstöstä 49,1 prosenttia. Tutkijakoulutus on viraston henkilöstöstä 5,6 prosentilla, kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 5,4 prosentilla ja koko valtion henkilöstöstä 3,9 prosentilla.

Koulutus rakenne sukupuolen mukaan 31.12.2017 (Tahti)

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä Lkm	%-osuus	%-osuus	%-osuus
	Lkm	Lkm		Museovirasto	Kultt.palvelut	Valtio
Perusaste	2	1	3	1,3 %	2,9 %	1,2 %
Keskiaste	16	16	32	13,8 %	19,3 %	26,3 %
Alin korkea-aste	3	12	15	6,5 %	11,1 %	20,3 %
Alempi korkeakouluaste	8	25	33	14,2 %	14,4 %	15,8 %
Ylempi korkeakouluaste	38	87	125	53,9 %	42,6 %	29,4 %
Tutkijakoulutusaste	4	9	13	5,6 %	5,4 %	3,9 %
Koulutusaste tuntematon	3	8	11	4,7 %	4,4 %	3,1 %
Yhteensä	74	158	232	100,0 %	100,0 %	100,0 %



Henkilöstön koulutusala ja koulutusaste, lkm 31.12.2017 (Tahti)	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste	Tuntematon	Yhteensä
Yleissivistävä koulutus	3	9						12
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus			1	1				2
Humanistinen ja taidealan koulutus		5	5	28	102	11		151
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus		4	7	3	10			24
Luonnontieteellinen koulutus		1	1		1			3
Tekniikan koulutus		8	1		10	2		21
Maa- ja metsätalouden koulutus				1				1
Terveys- ja sosiaalialan koulutus		1						1
Palvelualojen koulutus		4						4
Muu tai tuntematon koulutusala					2		11	13
Yhteensä	3	32	15	33	125	13	11	232

4.7. Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmät 31.12.2017, Museoviraston oma tehtäväluokitus⁴

Museoviraston henkilöstö luokitellaan tehtävien perusteella neljään ryhmään: Asiantuntijat, avustava ja ns. tekninen henkilökunta, kiinteistö- ja avoinnapihenkilökunta sekä hallintohenkilökunta.

Asiantuntijoihin lasketaan pääsääntöisesti ne tehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa tai vastaavia tietoja ja taitoja. Asiantuntijoita virastossa oli vuoden lopulla 99 eli 42,7 prosenttia koko henkilöstöstä.

Substanssitoimintaa avustavaa ja ns. teknistä henkilökuntaa oli vuoden lopussa 60 eli 25,9 prosenttia. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi apulaistutkijat, assistentit, konservaattorit, kuvankäsittelijät, rakennuskonservaattorit ja työmestarit.

⁴ Henkilöstöryhmät, Museoviraston oma tehtävien mukainen luokitus:

Asiantuntijat: amanuenssi, asiakirjahallinnan suunnittelija, erikoisasiantuntija, erikoistutkija, erikoissuunnittelija, intendentti, museolehtori, paikkatietoasiantuntija, suunnittelija, tietoasiantuntija, tutkija, yliarkkitehti
 Avustava ja tekninen henkilökunta: apulaistutkija, arkistosihiteeri, digitoija, kokoelma-assistentti, konservaattori, kuvankäsittelijä, museomestari, piirtäjät, rakennuskonservaattori, restaurointimestari, tutkimusavustaja, työmestari, valokuvaaja
 Kiinteistö- ja avoinnapi: kiinteistöpäällikkö, kiinteistöpalvelupäällikkö, käyttöpäällikkö, näyttelyvalvoja, opas, myyntikoordinaattori, palvelukoordinaattori, palvelusihteeri, siivoaja-vartija, tapahtumatuottaja, vahtimestari
 Hallinto: johto, kaikki esimiehet, johdon assistentti, henkilöstö- ja talouspalvelut

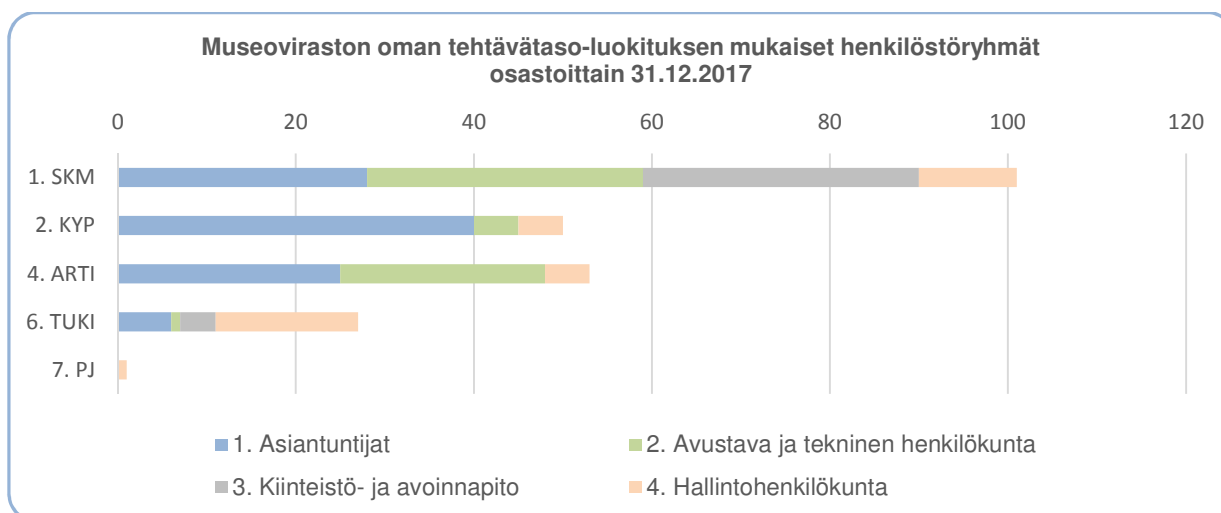
Viraston henkilökunnasta 15,1 prosenttia hoiti kiinteistöjen hallintaan ja museokohteiden avoinnapiitoon liittyviä tehtäviä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. tapahtumatuottajat, palvelukoordinaattorit, näyttelyvalvojat, oppaat ja siivoajat sekä tilapalvelut.

Hallintoon lasketaan kuuluvaksi johto, kaikki esimiehet⁵ ja henkilöstö- ja talouspalvelut. Hallintoon kuuluvia oli yhteensä 38 (16,4 %).

Nimikkeittäin luokiteltuna ylivoimaisesti eniten virastossa oli vuoden 2017 lopulla intendenttejä, 36 kpl. Konservattoreita oli 19, näyttelyvalvoja 14, tutkijoita 10 ja amanuensseja 9.

Tehtävien mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2017 (Museoviraston oma luokitus)

Osasto	Asiantuntijat	Avustava ja tekninen henkilökunta	Kiinteistö- ja avoinnapiito	Hallinto (sis. kaikki esimiehet)	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	28	31	31	11	101	43,5 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	40	5		5	50	21,6 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	25	23		5	53	22,8 %
6. Tukipalvelut	6	1	4	16	27	11,6 %
7. Pääjohtaja				1	1	0,4 %
Yhteensä	99	60	35	38	232	100,0 %
%-osuus	42,7 %	25,9 %	15,1 %	16,4 %	100,0 %	



Henkilöstöryhmät 31.12.2017, Valtionhallinnon yleinen henkilöstöryhmäluokitus, VPL/tehtävätaso⁶

Valtionhallinnon kaikki tehtävät luokitellaan ns. tehtävätasoluokituksen mukaisesti. Luokituksessa on neljä henkilöstöryhmää: johtotason työt, esimiestyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt. Tämän luokituksen mukaan viraston henkilöstöstä kuuluu johtoon 3,0 prosenttia, muihin esimiesasemassa oleviin 7,8 prosenttia, asiantuntijoihin 59,9 prosenttia ja toimeenpanevia tehtäviä hoitaa 29,3 prosenttia henkilöstöstä. Kertomusvuoden aikana toimeenpanevien tehtävien suhteellinen osuus oli edellisestä vuodesta (47,2 %) laskenut ja asiantuntijatehtävien osuus lisääntynyt, koska luokituksessa asiantuntijoiden vaativuuspiisteraja oli alentunut 300:sta pisteestä 250 pisteeseen.

⁵ Kaksi Suomen kansallismuseo –osaston esimiestä oli virkavapaana loppuvuonna 2017.

⁶ Valtion yleinen henkilöstöryhmäluokitus VPL/tehtävätaso:

Johtotason työt: viraston työjärjestyksessä mainitut henkilöt, joilla virasto, osasto, yksikkö tai vastaava johdettavanaan.

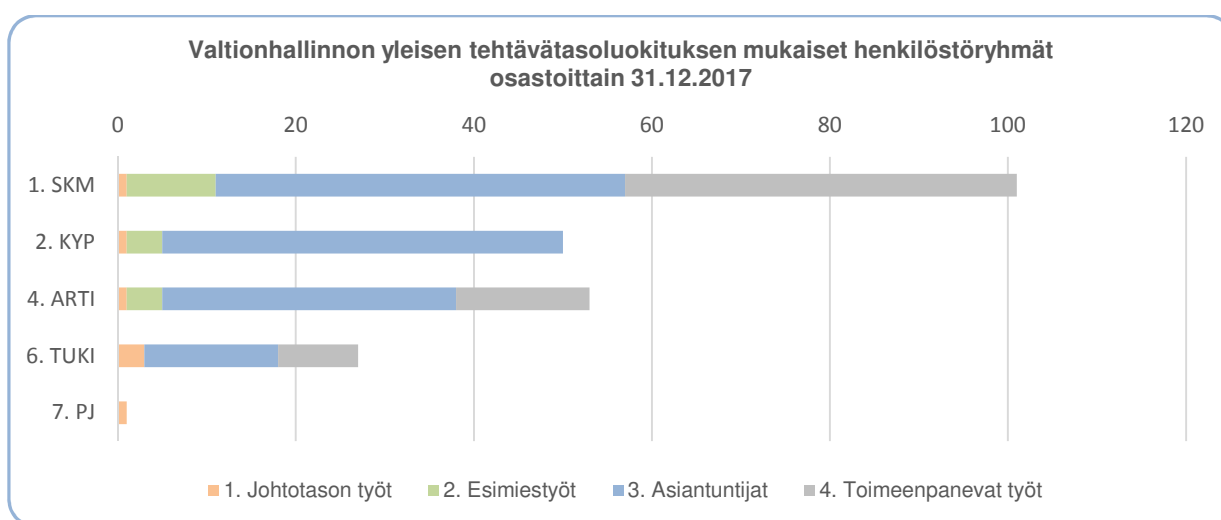
Esimiestyöt: ne asiantuntijat (tehtävätaso 3) tai tehtävätasolle 4 kuuluvat, joiden työajasta yli 50% menee muiden johtamiseen.

Asiantuntijatyöt: virat ja tehtävät, joissa käytetään virkamiesvaltaa tai tehdään vaativia asiantuntijatehtäviä, esimiestehtävien osuus alle puolet työajasta (vaativuus pisteet yli 250 Hay-pistettä)

Toimeenpanevat työt: sellaiset työt, joissa valtaosa töistä tehdään annettujen ohjeiden tai toimeksiantojen perusteella, tehtäviin ei yleensä sisälly esimiestehtäviä tai asiantuntijatehtäviä tai niitä sisältyy vain jonkin verran

Valtionhallinnon yleisen tehtävätaso-luokituksen mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2017

Osasto	Johtotason työt	Esimiestyöt ⁷	Asiantuntijatyöt	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	1	10	46	44	101	43,5 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	1	4	45		50	21,6 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	1	4	33	15	53	22,8 %
6. Tukipalvelut	3		15	9	27	11,6 %
7. Pääjohtaja	1				1	0,4 %
Yhteensä	7	18	139	68	232	100,0 %
%-osuus	3,0 %	7,8 %	59,9 %	29,3 %	100,0 %	



5. PALKKAUS

Museovirastossa on käytössä tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkkausjärjestelmä. Järjestelmästä on sovittu Museoviraston, opetus- ja kulttuuriministeriön ja henkilöstöjärjestöjen välisessä virkaehtosopimuksessa. Henkilökohtaisen palkanosan osalta uudistettu palkkausjärjestelmäsopimus tuli voimaan 1.12.2008 lukien. Samasta ajankohdasta alkaen tuli voimaan myös siirtymäkausi, joka jatkuu edelleen.

Valtion keskustason virka- ja työehtosopimukseen ei sisällynyt yleiskorotusta tai virastokohtaisia eriä vuonna 2017. Museoviraston palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaan virastokohtaiset palkantarkistuserät käytetään siirtymäkauden vähennyksen rahoittamiseen siten, että siirtymäkauden vähennys pienee. Siirtymäkausi on voimassa siihen saakka, kunnes uusimuotoisen henkilökohtaisen palkanosan kustannukset on vaiheittain katettu. Rahoitukseen käytetään keskustason sopimukseen sisältyvät virastokohtaiset palkantarkistuserät yhteensä 3,9 prosentin määrään saakka. Vuoden 2017 lopulla jäljellä olevan vekselin määrä oli edelleen 1,37 prosenttia. Edellinen virastoerä oli käytettävissä 1.8.2015 lukien.

Keväällä käydyistä henkilökohtaisista tuloskeskusteluista ja suoritusarvioinneista johtuvat palkan korotukset tulivat voimaan sopimuksen mukaan 1.6 lukien ja maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Ratkaisu merkitsi palkkamenoissa noin 0,64 prosentin suuruista liukumaerää. Ratkaisussa on otettu huomioon valtioneuvoston päätös 29.5.2014 valtionhallinnon palkkaliikuman rajoittamisesta. Päätöksen mukaan työmarkkinajärjestöt ovat työllisyys- ja kasvusopimuksessa sopineet, että sopimuskaudella 2014-2017 vallitsevassa talustilanteessa kaikkiin kilpailukyyn kannalta merkityksellisten kustannusten korotuksiin on suhtauduttava pidättyvästi. Päätös koskee kaikkia virastoja ja laitoksia siitä riippumatta, mistä määrärahasta palkkaus maksetaan tai onko kysymyksessä tulorahoitteinen toiminta.

⁷ Kaksi Suomen kansallismuseo –osaston esimiestä oli virkavapaalla loppuvuonna 2017.

Valtion työmarkkinalaitos seuraa valtionhallinnon palkkakehitystä valtion palkka-analysiraporttien (VPL) avulla. Raportit saadaan Työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (Tahti). Vaativuustasojen palkkapositiota ilmaisee indeksiluku, joka muodostuu mediaanipalkkojen suhteesta tarkastelujoukon ja vertailujoukon välillä.

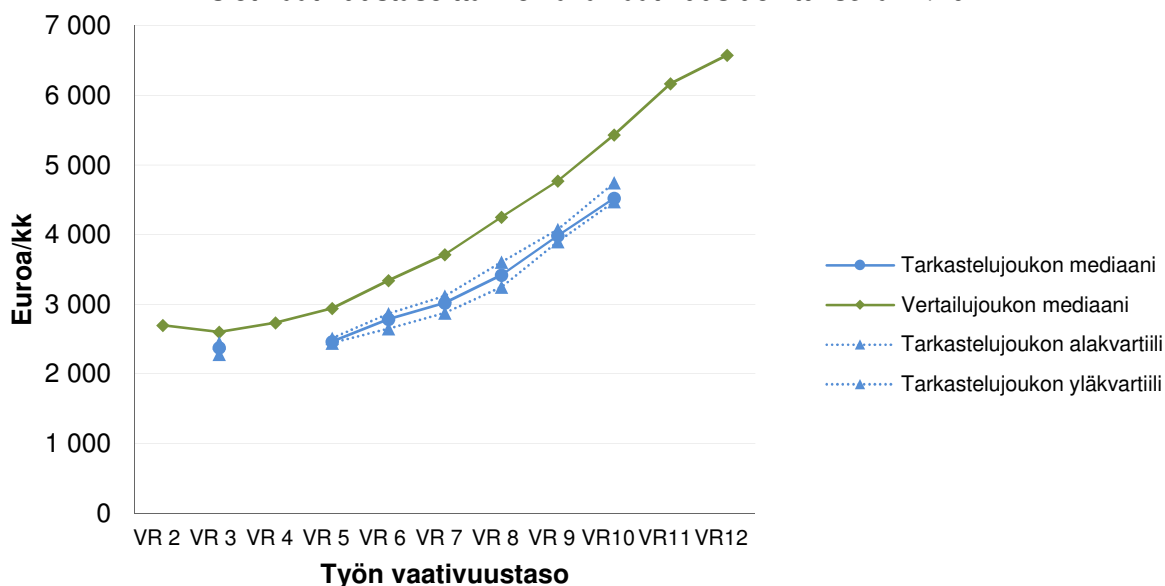
VPL-tilaston mukaan Museoviraston palkkojen palkkaindeksi oli 82,8 joulukuussa 2017. Museoviraston palkkataso oli runsaat 17 prosenttiyksikköä valtion keskimääräisen tason alapuolella. Vuotta aikaisemmin eli joulukuussa 2016 vastaava luku oli 83,5. Laskennassa ovat mukana kokoaikaiset, täyttä palkkaa saavat valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä olevat palvelussuhteet.

Tahti VPL 2.1 Ansiot vaativuustasoittain Museoviraston vaativuusluokituksella

Ansiökäsité: Säännöllisen työntekijän ansio kuukaudessa 12/2017

Vaativuusryhmä	Tarkastelujoukko Museovirasto			Vertailujoukko valtio (suhteellinen palkkataso=100)			Museoviraston suhteellinen palkkataso
	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	
2	*	*	*	1 251	2 795	2 698	*
3	8	2 361	2 376	2 811	2 721	2 605	91,2
4	*	*	*	8 531	2 984	2 736	*
5	13	2 494	2 464	6 542	3 031	2 941	83,8
6	26	2 771	2 786	9 357	3 408	3 341	83,4
7	35	3 006	3 022	9 592	3 738	3 715	81,4
8	45	3 432	3 422	7 419	4 324	4 254	80,4
9	50	3 994	3 989	6 423	4 894	4 773	83,6
10	12	4 599	4 524	2 964	5 515	5 433	83,3
11	*	*	*	1 932	6 268	6 171	*
12	*	*	*	797	6 812	6 581	*
Yhteensä	193			57 619			82,8

Ansiot vaativuustasoittain omalla vaativuusluokituksella 12/2017



6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

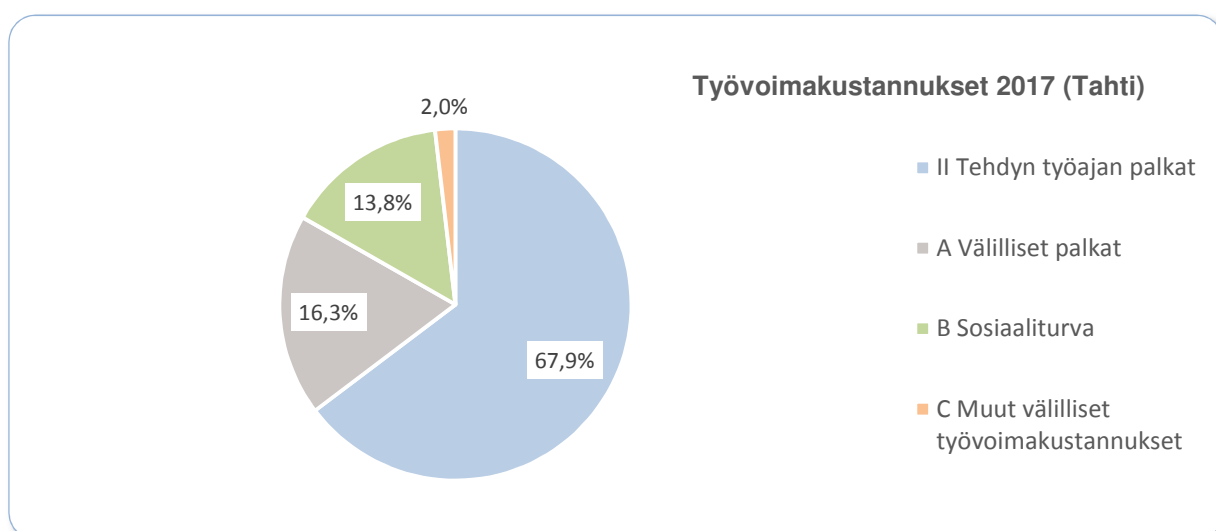
Tahti-järjestelmän mukaiset Museoviraston kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2017 noin 11,9 milj. euroa (2016: 12,9 milj.euroa; 2015: 13,9 milj. euroa; 2014: 14,2 milj. euroa, 2013: 13,8 milj. euroa, 2012: 13,3 milj.euroa, 2011: 14,8 milj.euroa, 2010: 15,1 milj.euroa).

Kokonaistyövoimakustannukset laskivat edellisestä vuodesta -7,9 prosenttia. Muutos johtui henkilötövuosien määrän vähenemisestä sekä sosiaaliturvakustannusten pienenemisestä.

Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	3,9	0,7	-5,1	-1,4	-10,7	3,7	3,2	-1,8	-7,4	-7,9
Kulttuuripalvelut	19,2	2,8	0,1	-1,1	-2,3	2,5	-13,9	-0,9	-4,3	-6,9
Valtio	8,1	4,4	-24,8	1,0	1,7	1,1	0,7	-6,5	-2,0	-2,9

Kokonaistyövoimakustannuksista oli vuonna 2017 tehdyn työajan palkkoja 67,9 %, välillisiä palkkoja 16,3 %, sosiaaliturvamenoja 13,8 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 2,0 %. Välillisiin palkkoihin lasketaan mm. lomarahaa sekä loma-ajan, koulutusajan, sairausajan ja eräiden palkallisten virkavapausaikojen palkkakustannukset. Sosiaaliturvan osuus oli edellisestä vuodesta (2016: 14,9 %) laskenut. Muutos johtui pääosin työnantajan eläkemaksujen pienenemisestä.



Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	63,0	61,9	62,8	62,8	61,8	62,7	61,7	63,7	64,7	67,9
Kulttuuripalvelut	60,1	61,2	61,4	61,8	60,1	60,9	57,1	62,2	64,8	66,7
Valtio	63,3	63,4	63,2	61,9	61,9	62,2	61,8	62,5	64,4	65,9

Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	16,3	17,5	18,8	18,6	20,1	19,2	19,7	17,7	18,5	16,3
Kulttuuripalvelut	19,4	18,8	19,9	19,6	21,4	21,0	18,4	19,0	18,5	18,3
Valtio	16,4	16,4	16,8	18,5	18,5	18,5	18,2	17,7	17,4	17,3

Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	19,3	18,9	16,8	16,9	16,6	16,2	16,7	16,8	14,9	13,8
Kulttuuripalvelut	18,9	18,4	17,0	16,5	16,4	16,4	15,8	16,8	14,8	14,1
Valtio	18,5	18,4	18,0	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,2	15,2

Palkkojen ns. sivukuluprosentti⁸ (välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista) oli 47,3 prosenttia. Palkkojen ns. sivukuluista suhteessa tehdyn työajan palkkoihin (100%) oli välillisiä palkkoja oli 24,0 %, sosiaaliturvamenoja 20,4 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 2,9 %.

Palkkojen ns. sivukuluprosentti / Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	58,8	61,6	59,4	59,2	61,7	59,5	62,0	57,0	54,5	47,3
Kulttuuripalvelut	66,5	63,3	62,9	61,8	66,4	64,2	75,2	60,7	54,4	49,9
Valtio	58,1	57,7	58,2	61,5	61,4	60,8	61,7	59,9	55,3	51,8

Työvoimakustannuserä (Tahti)	euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta	% työvoimakustannuksista
I. PALKKASUMMA	10 025 328,3	123,99	100,00	84,20
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	8 085 858,5	100,00	80,65	67,91
A. VÄLILLISET PALKAT	1 939 469,8	23,99	19,35	16,29
01. lomaraha	324 743,1	4,02	3,24	2,73
02. vuosiloma-ajan palkat	1 306 136,3	16,15	13,03	10,97
03. lapsen syntymä ja hoito	10 450,4	0,13	0,10	0,09
04. sairausajan palkat	222 241,4	2,75	2,22	1,87
05. eri virkavapaudet	18 206,0	0,23	0,18	0,15
06. reservin kertausharjoitukset	0,0	0,00	0,00	0,00
07. koulutusajan palkat	35 117,3	0,43	0,35	0,29
08. palkalliset arkipyhät	0,0	0,00	0,00	0,00
09. ammattiyhdistystoiminta	3090,1	0,04	0,03	0,03
10. yhteistoiminta	2277,4	0,03	0,02	0,02
11. työsuojelun yhteistoiminta	0,0	0,00	0,00	0,00
12. virkistystoiminta	17 208,1	0,21	0,17	0,14
B. SOSIAALITURVA	1 648 355,3	20,39	16,44	13,84
13. työnantajan sotu-maksut	108 273,5	1,34	1,08	0,91
14. LEL- ja TAEL-vakuutusmaksut	0,0	0,00	0,00	0,00
15. vapaaehtoiset eläkemaksut	0,0	0,00	0,00	0,00
16. VaEL-eläkemaksut	1 558 003,1	19,27	15,54	13,08
17. tapaturmavakuutusmaksut	29 501,1	0,36	0,29	0,25
19. ryhmähenkivakuutusmaksut	3 107,9	0,04	0,03	0,03
20. sairausvak. palautukset	-50 530,2	-0,62	-0,50	-0,42
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	233 246,0	2,88	2,33	1,96
21. virka- ja suojapuvut	3 387,4	0,04	0,03	0,03
22. vapaat matkat	0,0	0,00	0,00	0,00
23. koulutus	103 671,7	1,28	1,03	0,87
24. työsuojelu	0,0	0,00	0,00	0,00
25. väestönsuojelu	0,0	0,00	0,00	0,00
26. terv.- ja sairaudenhoito	87 465,6	1,28	1,03	0,87
27. työpaikkaruokailu	0,0	0,00	0,00	0,00
28. virk.- ja sosiaalitoiminta	27 282,0	0,34	0,27	0,23
29. muut kustannukset	11 439,3	0,14	0,11	0,10
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	3 821 071,1	47,26	38,11	32,09
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	11 906 929,6	147,26	118,77	100,00

Työvoimakustannuslukuuihin sisältyy koko palvelussuhteessa oleva henkilöstö (242,3 henkilötyövuotta).

⁸ Luku on työvoimakustannusten yleisin mittari ja kuvaa työvoimakustannusten suhdetta sen työajan palkkoihin, jona henkilöstö tekee varsinaisia työtehtäviään.

Yhden henkilötyövuoden hinta oli Museovirastossa vuonna 2017 Tahti-raportin mukaan 49 077 euroa (2016: 50 704 euroa, 2015: 52 991 euroa, 2014: 48 597 euroa, 2013: 46 119 euroa, 2012: 45 337 euroa, 2011: 41 248 euroa, 2010: 39 156 euroa). Henkilötyövuoden keskimääräiseen hintaan vaikuttavia tekijöitä Museovirastossa ovat tehtävätaso, palkkataso sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteelliset osuudet. Valtiolla henkilötyövuoden keskimääräinen hinta vuonna 2017 oli 58 407 euroa (2016: 59 713 euroa).

7. TYÖAIKA

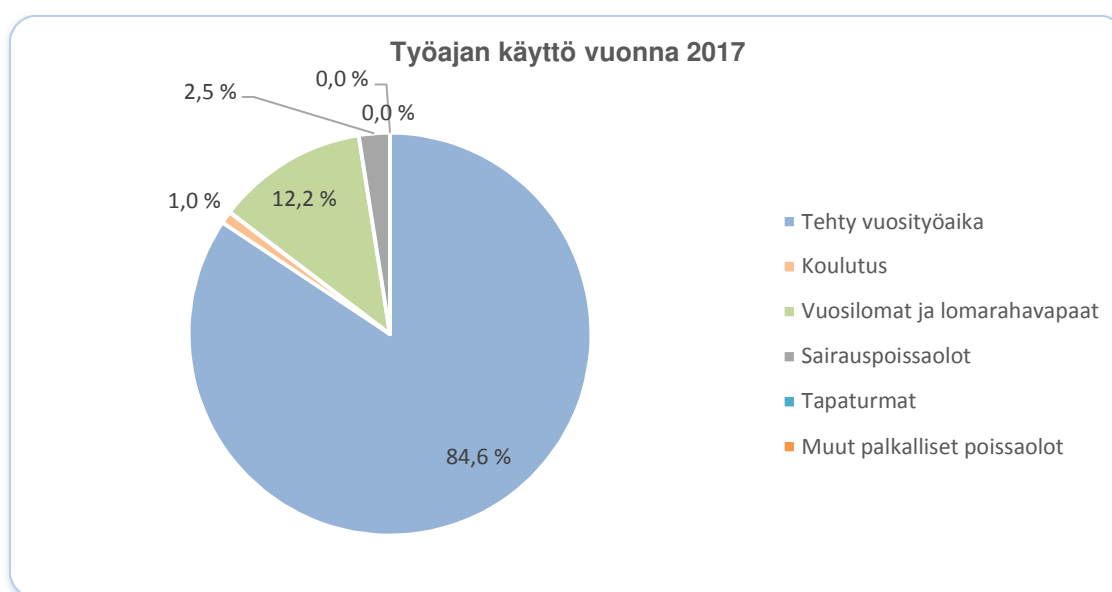
Vuonna 2017 tehdyn työajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 84,6 prosenttia (2016: 82,6; 2015: 81,3; 2014: 80,4; 2013: 80,5). Koko valtiolla vastaava luku oli 80,9 prosenttia. Tehty työaika lasketaan vähentämällä säännöllisestä työajasta koulutukseen, vuosilomiin, sairauslomiin ja muihin palkallisiin vapaisiin käytetty työaika. Tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli edellisestä vuodesta lisääntynyt. Muutos johtui pääasiassa koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin käytetyn ajan vähenemisestä.

Vuonna 2017 säännöllinen työaika sisälsi yhteensä 251 työpäivää. Kun vuoden työpäivistä (251) vähennetään päivät, jotka on käytetty vuosilomiin ja lomarahavapaisiin (30,5 pv), sairauspoissaoloihin (6,3 pv) ja tapaturmiin (0,1 pv), koulutukseen (2,9 pv) ja muihin palkallisiin poissaoloihin (0,02 pv), niin vuonna 2017 kokoaikainen henkilö teki Museovirastossa keskimäärin 211,2 työpäivää. Näin palvelun tuottamiseen, jonka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvitaan 1,18 henkilöä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetyn ajan osuus (12,2 %) oli hieman vähentynyt edellisestä vuodesta, pienenemiseen vaikutti lomarahojen leikkaus, mutta luku oli edelleen pienempi kuin valtiolla keskimäärin (13,7 %).

Koulutukseen käytetyn ajan osuus (0,3 %) oli vähentynyt edellisestä vuodesta. Kertomusvuoden aikana jatkettiin edelleen panostamista osaamisen kehittämiseen, jotta saataisiin sopeuttamistoimien takia vähentyneen henkilöstön osaaminen päivitettyä kaikilta osin uusien tehtävien mukaiseksi.

Sairauspoissaoloihin käytetyn ajan osuus oli vähentynyt (2,3 %) edellisestä vuodesta (2016: 2,8 %; 2015: 2,2%; 2014: 3,1 %), mutta on edelleen selvästi pienempi kuin valtiolla keskimäärin (3,4 %).



7.1 Työaikapankki

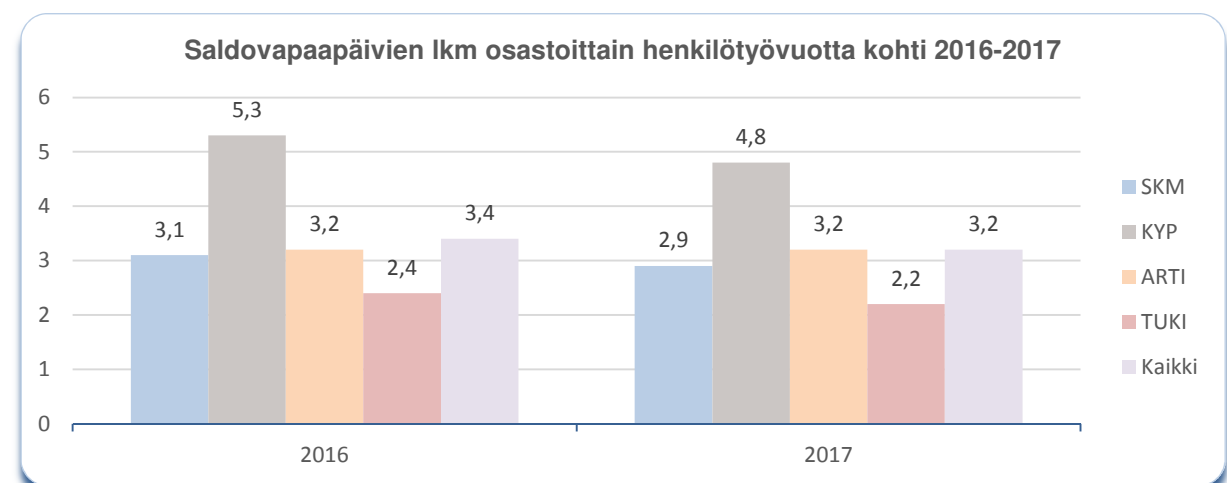
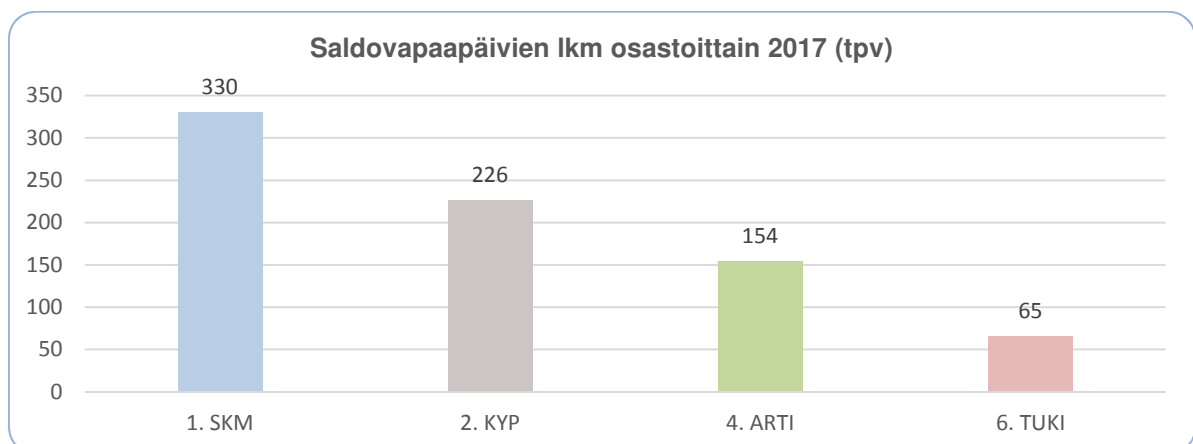
Työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2012 alusta lukien vuoden kokeilujakson jälkeen. Työaikapankkisopimuksen voi tehdä virkamies tai työntekijä, jonka säännöllinen työaika ei poikkeuksellisesti riitä virka- tai työtehtävien hoitamiseen. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen ja eroaminen perustuvat yksittäisen henkilön osalta vapaaehtoisuuteen. Järjestelmää käytetään sekä ennakoitavissa olevien että yllättävien työmäärävaihtelujen tasaamiseen. Työajan kohdentaminen toteutetaan siten, että työaikapankkiin siirretään valtion työaikasopimuksen 4 §:ssä todettu säännöllinen työaika ylittäen tehtyjä työtunteja aina puolen vuoden tasausjakson päättyessä.

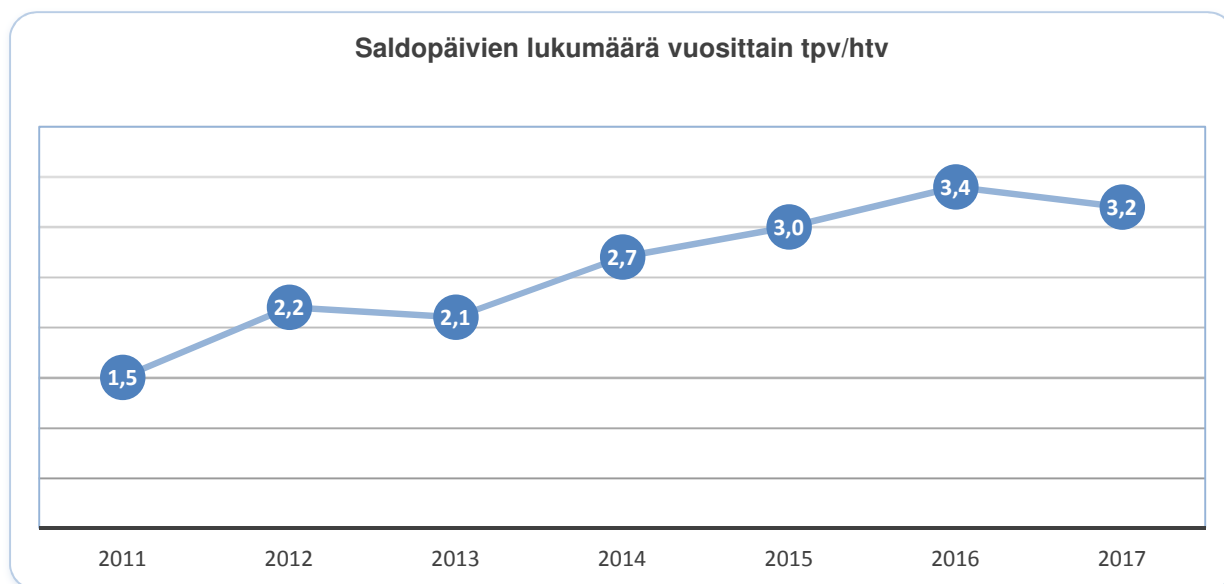
Vuonna 2017 työaikapankkisopimus oli voimassa 13 henkilöllä (2016: 14; 2015: 14, 2014: 19, 2013: 16). Työaikapankkiin siirrettiin yhteensä 705 tuntia (2015: 1220 h, 2014: 946 h, 2013: 950 h), joista 469:30 tuntia kesäkuun viimeisen päivän työaikasaldojen perusteella ja 235:30 tuntia joulukuun viimeisen päivän työaikasaldojen perusteella.

7.2 Saldovapaat

Museovirastossa otettiin käyttöön 1.12.2010 lukien liukuvan työajan järjestelmä, joka sisältää mahdollisuuden saldovapaaseen. Mikäli työtuntien tasoittaminen ei ole mahdollista liukumarajojen puitteissa ja työtuntien kertymä johtuu työntäjän hyväksymistä työtehtäviin liittyvistä syistä, kertymä voidaan vähentää kokonaisilla saldovapaapäivillä. Puolen vuoden jakson aikana voi pitää esimiehen suostumuksella korkeintaan kuusi saldovapaapäivää.

Vuoden 2017 aikana virastossa pidettiin kaikkiaan 775 saldovapaapäivää (2016: 874 päivää; 2015: 838 päivää, 2014: 780 päivää, 2013: 629 päivää, 2012: 636 päivää, 2011: 548 päivää). Saldovapaita pidettiin keskimäärin 3,2 työpäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (2016: 3,4, 2015: 3,0, 2014: 2,7, 2013: 2,1). Saldovapaapäivien määrä on laskennut edellisvuodesta.





7.3. Etätyö

Etätyö otettiin käyttöön vuoden 2013 alusta lukien. Museovirastossa on mahdollista tehdä etätyötä tehtävien sen salliessa. Etätyön tavoitteena on lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja vähentää työmatkoihin käytettävää aikaa.

Säännöllisellä etätyöllä tarkoitetaan yli kaksi kuukautta jatkuvaa säännöllistä etätyötä, jossa etätyöpäiviä on vähintään 1 ja enintään 3 päivää viikossa. Satunnaisella etätyöllä tarkoitetaan määrätyn ja rajatun tehtävän suorittamista varten 1-5 päivänä viikossa tehtävää etätyötä. Erityisestä syystä voidaan sopia pidemmästäkin ajanjaksosta. Satunnaista etätyötä käytetään silloin, kun etätyöpäiviä on enintään kaksikymmentä vuodessa.

Etätyöpäiviä tehtiin ajalla 1.1.-31.12.2017 yhteensä 1088 työpäivää. Luvussa on mukana Kiekuun tallennetut etätyöpäivät. Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin asiantuntijatehtävissä Kulttuuriympäristöpalvelut -osastolla. Vuonna 2016 puolestaan etätyöpäiviä oli johto- ja esimiestyössä 109 työpäivää, asiantuntijatyössä 555 työpäivää ja toimeenpanevissa töissä puolestaan 32 työpäivää.



8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2017 aikaa 3,0 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tulossopimuksen tavoitearvo ylitettiin jo kolmantena vuonna peräkkäin, vaikka kertomusvuonna koulutukseen käytettiin hieman edellistä vuotta vähemmän aikaa. Henkilöstöresurssien muuttuvat työtehtävät edellyttivät edelleen panostamista henkilöstökoulutukseen, jotta osaaminen saadaan kaikilta osin päivitettyä uusien tehtävien mukaiseksi.

Vastuu osaamisen kehittämisestä ja viraston yhteisten koulutusten järjestämisestä on Hallintopalvelut-yksiköllä, joka suunnittelee ja kehittää henkilöstökoulutusta yhteistyössä yhteistyötoimikunnan kanssa. Koulutusohjelma on liitetty osaksi Museoviraston henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja se rakentui arviointi- ja kehityskeskusteluissa ilmoitettujen tarpeiden ja aiemman koulutussuunnitelman pohjalle. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vahvistetaan YT-toimikunnan maaliskuun kokouksessa vuosittain.

Työhyvinvoinnin perusta rakentuu henkilöstön osaamisen ja tehtävien vaatimien edellytysten tasapainolle. Tästä syystä osaamisen kehittämistä tuetaan ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan henkilöstökoulutukseen kaikilla osa-alueilla.

Vuonna 2016 virastossa otettiin käyttöön sisäisen liikkuvuuden hakumenettely. Sisäisen liikkuvuuden avulla on mahdollista vahvistaa omaa osaamista ja tukea ammatillista kehittymistä sekä lisätä motivaatiota sijoittua työelämässä. Sisäinen liikkuvuus toteutetaan käyttämällä www.valtiolle.fi – palvelun sisäisen liikkuvuuden osiota. Vuonna 2017 sisäisen liikkuvuuden tehtäviä oli Museovirastossa haettavana kolme.

Uutena koulutusmuotona virastossa käynnistettiin yhteistyössä Hausin kanssa oppisopimuskoulutus tukemaan erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivien osaamisen päivittämistä.. Vuonna 2017 Hausin EAT oppisopimuskoulutuksesta valmistui neljä Museoviraston työntekijää.

Vuoden 2017 aikana toteutettiin useita henkilöstölle suunnattuja koulutustapahtumia mm. kielikoulutuksen ja tiedonhallinnan alueilla. Arkisto- ja tietopalvelut -osasto järjesti Salama- ja Musketi -koulutusta omalla aikataululla. Esimiehille järjestettiin yksilöllisiä perehdyttämiskoulutuksia ja Kieku-klinikoita. Virastossa järjestettiin myös vuosittaiset ensiapukurssit. Hallintopalvelut tarjosi esimiehille koulutusta ajankohtaisista aiheista säännöllisten esimiestapaamisten yhteydessä.

Viraston sisäisen koulutuksen lisäksi henkilöstö päivitti ja täydensi tietojaan ulkopuolisten tahojen järjestämässä ajankohtais- ja täydennyskoulutuksessa ja osallistui oman alan tieteellisiin konferensseihin.

Koulutustasoindeksi on pysynyt Museovirastossa samana edellisestä vuodesta. Se oli vuoden lopussa 6,0. Koko valtiolla Koulutustasoindeksi oli vuoden lopussa puolestaan 5,3 ja Kulttuuripalveluissa 5,6.

Museovirastossa on käytössä yhteinen perehdyttämismenetelmä, johon sisältyy esimiehen ohjeiden lisäksi perehdyttäjän muistilista ja tulokkaan opas.

Henkilöstön kehittämiseen liittyvät henkilöstökoulutuksen⁹ kustannukset (työajan palkat ja muut kustannukset) olivat kertomusvuonna tahdin mukaan 597 euroa henkilötyövuotta kohden. Koko valtion keskiarvo oli 818 euroa/htv vuonna 2017.

Henkilöstökoulutuksen tunnusluvut (Tahti)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilöstökoulutus, tpv/thv	2,5	2,8	2,4	2,1	1,7	3,1	3,2	3,5	3,1	3,0

⁹ Valtionhallinnon henkilöstötilinpäätöskäsikirjan mukainen koulutuksen määrittely:

Koulutuksella tarkoitetaan Museoviraston toimesta tai ulkopuolisina ostopalveluina palkallisena työaikana järjestettyä koulutusta. Koulutukseksi luetaan:

- ammattitaidon ylläpitoon, kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä koulutus,
- ammatillisen pätevyyden hankintaan liittyvä koulutus,
- työsuojelu- ja yhteistoimintaan liittyvä koulutus sekä
- em. koulutukseen/koulutusohjelmiin kiinteästi liittyvät tutustumismatkat joko kotimaassa tai ulkomailla.

Henkilöstökoulutus, €/htv 454 660 674 613 546 823 820 1053 842 597

9. TYÖHYVINVOINTI

VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin virastossa yhdeksännen kerran marraskuussa 2017. Kyselyyn vastasi 171 museovirastolaista ja vastausprosentti oli 73%. Työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,7 mikä on hieman parempi kuin edellisessä vuonna 2016 tehdyssä kyselyssä ja on hieman korkeampi kuin koko valtiolla.

Työtyytyväisyys Tahti, VMBaro	2008 MV	2009 MV	2010 MV	2011 MV	2012 MV	2013 MV	2014 MV	2016 MV	2017 MV	2017 Valtio
Johtaminen	3,1	3,3	3,4	3,4	3,5	3,6	3,7	3,4	3,5	3,4
Työn sisältö ja työn haasteellisuus	3,6	3,7	3,7	3,8	3,7	3,9	3,9	4,1	4,1	4,0
Palkkaus	2,3	2,7	2,7	2,9	3,0	3,1	3,2	3,1	3,1	2,9
Kehittymisen tuki	3,0	3,1	3,1	3,0	3,2	3,3	3,4	3,7	3,7	3,5
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,5	3,6	3,7	3,7	3,8	3,9	4,1	4,0	4,0	3,8
Työolot	3,2	3,3	3,3	3,1	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7
Tiedonkulku	2,9	3,0	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,4
Työnantajakuva	2,8	2,8	3,0	2,6	2,7	2,9	3,1	3,6	3,8	3,8
Kokonaistyötyytyväisyys	3,1	3,2	3,3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,6

9.1. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on yksi viraston sisäisen toiminnan tärkeistä osa-alueista. Työhyvinvointia luodaan yhdessä. Vastuu hyvinvovasta työyhteisöstä on työhyvinvointiverkoston kaikilla osapuolilla: työsuojelutoimikunnalla, johdolla, esimiehillä, henkilöstöllä ja työterveyshuollolla. Vetovastuu työhyvinvoinnin koordinoinnista ja kehittämisestä siirtyi kertomusvuonna uudelle Hallintopalvelut –yksikölle.

Työkunnan ylläpitoa ja liikunnan tukemista jatkettiin edellisvuosien tapaan ja kertomusvuonna järjestettiin monta yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia tukevaa tapahtumaa. Keväällä pidettiin Kansallismuseon puistossa kesäpihan avajaiset mukavan yhdessäolon merkeissä, kesällä Kekkosjuoksu -tapahtuma Tamminiemessä, sekä joulun alla pikkujoulut Hämeen linnassa. Vuoden aikana toiminnassa oli puutarhakerho, kirjallisuuserkerho, firmaliigan suunnistusjoukkue, juoksukerho, valokuvauserkerho, kaksi joogaryhmää sekä jalkapallojoukkue FC ByrSa. Museovirasto osallistui myös polkupyöräilyn kilometrikisaan.

Henkilöstöllä oli kertomusvuonna mahdollisuus liikunta- ja kulttuurietuuteen ePassi-palveluntarjoalta. Vuonna 2017 henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää ePassi Sportti- ja kulttuurietuutta 200€ henkilöä kohden. Työnantaja vastasi edun hallintokustannuksista sekä maksoi tilatun edun kokonaisuudessaan ilman työntekijän omavastuuta.

Työhyvinvointia tukemassa oli käytössä myös saldovapaaajärjestelmä, työaikapankki sekä etättyö.

Yksiköillä ja osastoilla on mahdollisuus viettää työhyvinvoinnin, työssä viihtymisen ja yhteisöllisyyden edistämiseen tähtäävää iltapäivää satunnaisesti, työtilanteen niin salliessa. Toiminnan tulee aina olla esimiehen tai hänen valtuuttamansa henkilön koordinoimaa. Iltapäivä on tarkoitettu koko yksikön tai osaston yhdessäoloa ja yhteistä tekemistä ja kokemista varten.

9.2. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuollosta on vastannut vuoden 2012 alusta lukien Suomen Terveystalo Oy. Valtakunnallisella sopimuksella ja yhdellä toimintasuunnitelmalla turvataan mahdollisimman tasarvoiset työterveyspalvelut kaikille viraston toimipisteille.

Kertomusvuoden aikana ylläpidettiin ns. 30-60-90-mallin mukaista sairauspoissaolojen seurantakäytäntöä. Menettelyn tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä, parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä sekä pidentää työuria.

30-60-90 mallin mukaisesti työnantaja ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolon, kun se on jatkunut kuukauden tai 2 vuoden aikana yhteensä 30 päivää. Seuraavassa vaiheessa eli 60 päivän kuluessa sairauspoissaolon alusta työnantaja hakee sairauspäivärahaa ja työterveyshuolto selvittää kuntoutustarvetta. Työterveyshuollolla on koordinoituvuuteen ja velvollisuus ottaa kantaa kaikkiin yli 90 päivää jatkuviin sairauslomiin. Kolmannessa vaiheessa eli 90 päivän kuluessa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä selvittäneet, miten ja millä järjestelyillä työntekijän työhön paluu on mahdollinen.

Vuonna 2017 kirjattiin viraston henkilökunnan käyntejä työterveyshuollossa kaikkiaan 1990 kpl (2016: 2702; 2015: 2345; 2014: 2308; 2013: 2337). Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa oli vuoden aikana 1765 kpl eli 7,6 kpl henkilötyövuotta kohti. Sairauksista johtuvien käyntien määrä oli hieman laskenut edellisestä vuodesta (2016: 8,2 kpl/htv). Valtion keskiarvo oli 4,5 sairauspoissaoloa johtuvaa käyntiä henkilötyövuotta kohden vuonna 2017.

Tuotto- ja kululaskelman mukaiset työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 360,5 euroa henkilötyövuotta kohti (2016 386,85; 2015: 362,60; 2014: 305,61; 2013: 295,75). Tahti-tilaston mukainen valtion mediaani oli 493,5 euroa henkilötyövuotta kohti. Museovirastossa työterveyspalvelujen kustannukset ovat edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa huomattavasti alhaisemmat.

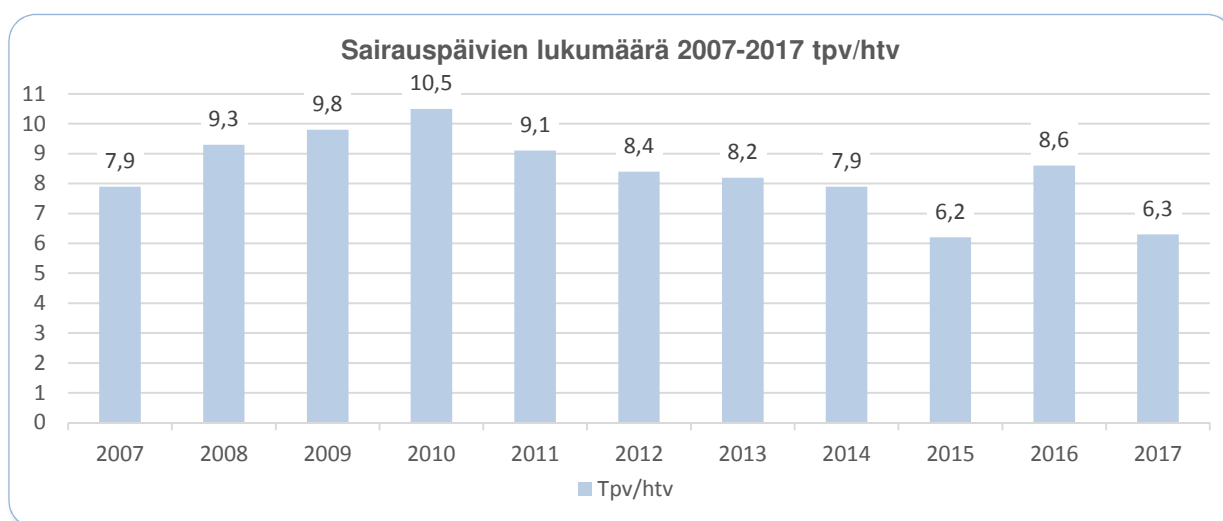
9.3. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edellisestä vuodesta, ja on alhaisemmalla tasolla kuin keskimääräisesti valtiolla.

Personec-järjestelmän ja Kieku-järjestelmän¹⁰ mukaan sairauspoissaoloja oli kertomusvuonna 6,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2016 vastaava luku oli 8,6, 2015 6,2, 2014 7,9, vuonna 2013 8,2 ja vuonna 2012 8,4. Poissaoloissa on otettu huomioon myös viikonlopuille osuvat avoimnapitohenkilöstön sairauspäivät.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, työpäivää/henkilötyövuosi

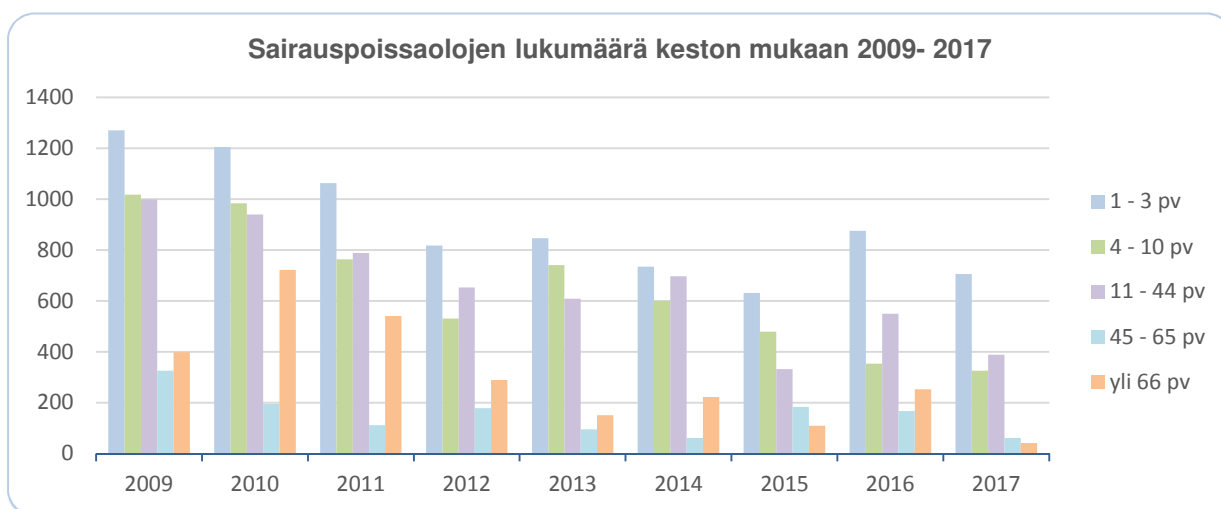
Personec FV/Kieku	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	7,9	9,3	9,8	10,5	9,1	8,4	8,2	7,9	6,2	8,6	6,3
Kulttuuripalvelut	11,6	9,6	10,0	9,8	10,3	7,9	8,1	8,3	7,7	8,6	7,6
Valtio	9,9	9,8	8,6	9,7	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5	8,4



¹⁰ Museoviraston luvut Personec FV -järjestelmästä 31.3.2015 asti ja Kieku-järjestelmästä ajalta 1.4.2015 lukien. Tahti-järjestelmän ilmoittama poissaolojen lukumäärä on todellisia lukuja pienempi. Syynä tähän on mm. se, että viikonlopuille osuvat poissaolopäivät eivät rekisteröidy työpäiviksi Tahtiin (avoimnapidossa myös lauantait ja sunnuntait voivat olla työpäiviä). Lisäksi vuosina 2015-2017 tuntipalkkaisten tiedot eivät siirtyneet Tahtiin teknisistä syistä.

Sairauspäivien (työpäivät) lukumäärä keston mukaan 2009 – 2017 (PersonecFV ja Kieku)

Kesto (työpäivä)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1 - 3 pv	1270	1205	1063	818	846	735	631	875	705
4 - 10 pv	1018	983	763	530	741	600	479	353	326
11 - 44 pv	998	939	788	653	609	697	332	549	388
45 - 65 pv	326	195	112	179	95	61	183	167	62
yli 66 pv	398	722	541	289	151	223	109	253	41
Yhteensä	4010	4044	3267	2469	2442	2316	1734	2197	1522



Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta. Kertomusvuonna Museovirastossa oli lyhyitä sairauspoissaoloja jonkin verran valtion keskimääräistä määrää enemmän. Virastossa lyhyitä sairauspoissaoloja oli kaikista sairaustapauksista 80,4 prosenttia ja valtiolla 77,8 prosenttia.

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

Tahti	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Museovirasto	73,5	76,3	79,1	77,7	76,4	75,8	77,9	79,2	80,4
Kulttuuripalvelut	77,6	77,7	75,9	79,0	78,4	79,7	82,2	82,5	82,6
Valtio	74,4	76,4	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8

Työtaturmia sattui vuoden aikana 20 henkilölle ja niistä aiheutui 49 poissaolopäivää. Lapsen sairauden takia 28 henkilöä oli poissa työstä yhteensä 104 päivää. Tapauksia oli 83.

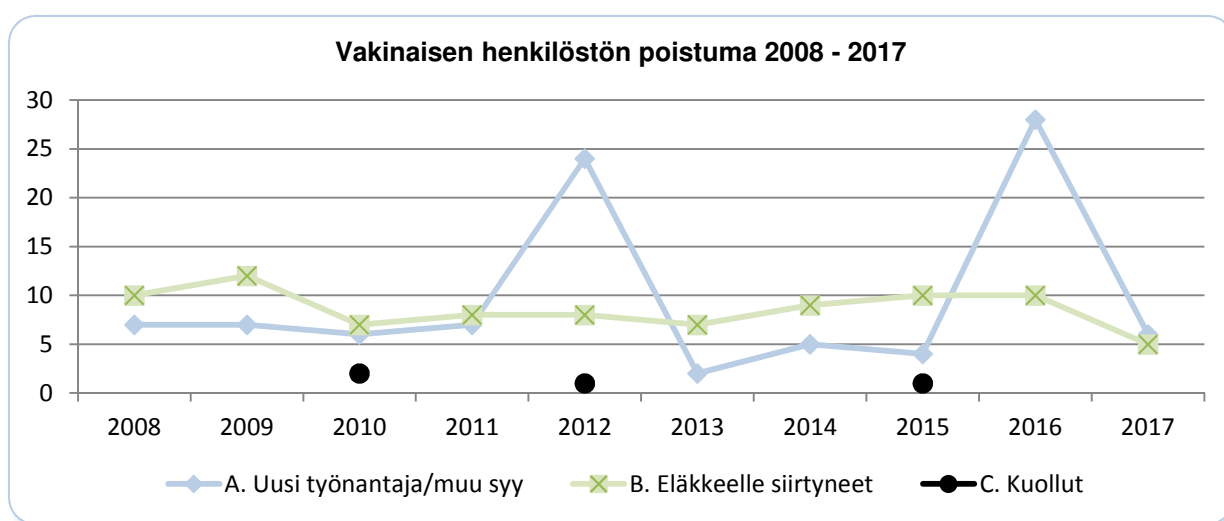
10. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

10.1. Poistuma

Vuonna 2017 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma oli huomattavasti pienempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 5,1 prosenttia, kun edellisenä vuonna luku oli 17,5 prosenttia. Ero johtuu vuoden 2016 irtisanomisista. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden aikana viisi henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön poistuma vuosina 2008-2017

Syy	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A. Uusi työnantaja/muu syy	7	7	6	7	24	2	5	4	28	6
C. Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	10	12	7	8	9	7	9	10	10	5
Vanhuuseläke	9	12	7	6	8	6	8	10	10	5
Työkyvyttömyyseläke				2	1	1	1			
Muu eläke	1									
D. Kuollut			2		1			1		
Poistuma yhteensä	17	19	15	15	34	9	14	15	38	11
%:a edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	6,0 %	7,7 %	6,4 %	6,8 %	14,7 %	4,1 %	6,4 %	6,9 %	17,5 %	5,1 %



10.2. Eläke-ennuste

Kymmenen seuraavan vuoden kuluessa oletetaan viraston vakinaisesta henkilöstöstä siirtyvän vanhuuseläkkeelle 39 prosenttia. Tahti-järjestelmän tietojen mukaan siirty vanhuuseläkkeelle vuoden 2017 lopun vakinaisesta henkilöstöstä 73 henkilöä. Ennuste perustuu Kevan laskelmiin, joiden perustana ovat henkilökohtaisen eläkeiän mukaiset vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdat.

