

Henkilöstöyksikkö
9.12.2009

ULKOASIAINHALLINNON
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖSRAPORTTI
2007-2008

SISÄLLYS:

1 JOHDANTO	1
2 OIKEIN MITOITETTU JA SUUNNATTU HENKILÖSTÖ	1
2.1 OIKEIN MITOITETTU HENKILÖSTÖ	1
Henkilöstön määrä ja rakenne	1
Tuottavuusohjelma	4
Henkilöstön vaihtuvuus	5
Rekrytointi	5
2.2 OIKEIN SUUNNATTU HENKILÖSTÖ	5
Henkilöstön jakaantuminen tehtävätasoihin	5
Työajan käyttö	6
3 AMMATTITAITOINEN JA KEHITTYVÄ HENKILÖSTÖ	7
3.1 AMMATTITAITOINEN HENKILÖSTÖ	7
Henkilöstön koulutus ja sijoittuminen eri ura-alueille	7
3.2 KEHITTYVÄ HENKILÖSTÖ	9
Osaamisen hallinta ja kehittyminen	9
Osaamisenhallintajärjestelmä	9
Tavoite- ja kehityskeskustelut	10
Urasuunnittelukeskustelut	10
4 MOTIVOITUNUT JA SITOUTUNUT SEKÄ HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	11
4.1 MOTIVOITUNUT JA SITOUTUNUT HENKILÖSTÖ	11
Ikäjohtaminen	11
Uusi palkkausjärjestelmä ja suorituspalkitseminen	11
Muu palkitseminen	14
4.2 HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	14
Työhyvinvointi ja mittarit	14
Työsuojelu	15
Sairastavuus ja tapaturmat	15
Muita käytännön toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi	16
5 LOPUKSI	17

1 JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätös 2007 - 2008 kokoaa yhteen ulkoasianhallinnon kahden vuoden henkilöstötiedot ja se toimii strategisen johtamisen ja henkilöstösuunnittelun välineenä. Ulkoasiainhallinnossa henkilöstötilinpäätösraportteja on laadittu tähän mennessä vuosilta 1999, 2000 ja 2003, 2004, 2005 ja 2006. Vuosina 2001 ja 2002 on laskettu ainoastaan tunnusluvut. Tunnusluvut eivät kuitenkaan ole täysin yhteismitallisia, koska tietojen keruu on jatkuvasti kehittynyt ja tiedot ovat tulleet kattavammiksi. Vuoden 2007 – 2008 henkilöstötilinpäätöksen tiedot ovat peräisin valtiotyönantajan TAHTI- ja ulkoasiainministeriön HENKKA- henkilöstötietojärjestelmistä. Tunnusluvuissa saattaa joissakin tapauksissa olla pieniä eroja, mikä johtuu siitä, että tiedot ovat peräisin eri tietokannoista ja myös laskentamethodi voi olla erilainen. Erot eivät kuitenkaan ole kokonaisuuden kannalta merkittäviä.

Henkilöstötilinpäätös ei sisällä tietoja edustustoihin palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä, ellei erityisesti toisin mainita.

Henkilöstötilinpäätöksen rakenne vastaa henkilöstöstrategian 2005 – 2010 tavoitteisiin, joita ovat

1. oikein mitoitettu ja suunnattu henkilöstö
2. ammattitaitoinen ja kehittyvä henkilöstö
3. motivoitunut, sitoutunut ja työssään hyvin voiva henkilöstö.

1.9.2008 voimaan tullut organisaatiouudistus on ollut tarkastelukautena henkilöstöön konkreettisesti vaikuttava muutos. Osastojen määrää vähennettiin ja yksiköitä yhdistettiin, jolloin tehtäviä jouduttiin järjestelemään uudelleen.

Henkilöstötilinpäätös käsiteltiin YT-johtokunnassa 4.12.2009.

2 OIKEIN MITOITETTU JA SUUNNATTU HENKILÖSTÖ

2.1 OIKEIN MITOITETTU HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2008 lopussa ulkoasiainhallinnon palveluksessa oli 1607 työntekijää, edellisenä vuonna henkilöstömäärä oli 1665. Vuoden aikana henkilöstömäärä laski 3,5 prosenttia.

Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.	2007	2008
Kokonaislukumäärä	1665	1607
Naisia %	64 %	64 %
Miehiä %	36 %	36 %
Muutos % ed. vuodesta	-3,40 %	-3,50 %
Vakinaiset	1443	1413
Naisia %	64 %	64 %
Miehiä %	36 %	36 %
Määräaikaiset	222	194
Naisia %	64 %	63 %
Miehiä %	36 %	37 %

Lähde: Henkka ja Tahti

Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.	2007	2008
Kokoaikaiset	1611	1551
Naisia %	63 %	63 %
Miehiä %	37 %	37 %
Osa-aikaiset	54	56
Naisia %	81 %	80 %
Miehiä %	19 %	20 %
Virkavapaalla olijat	122	113
jakaantuen:		
Perhevapaat	50	52
Vuorotteluvapaat	16	14
Opintovapaat	9	8
Muut virkavapaat	47	39
KK-harjoittelijat	209	198
UM %	25 %	37 %
UE %	75 %	63 %
CIMO-harjoittelijat	30	36
UM %	0 %	0 %
UE %	100 %	100 %
Edustustoihin palvelussuhteessa	1100	1120
UM %	0 %	0 %
UE %	100 %	100 %

Lähde: Henkka, Tahti, HAL-10

Vuonna 2007 tehtiin 1669,3 henkilötyövuotta ja vuonna 2008 1608,7, mikä oli 3,6 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilötyövuosilla tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityö-aikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Henkilötyövuodet on määritelty työvoimakustannuslaskennassa, joka määrittelee vuoden keskimääräisen luvun, kun taas henkilöstömääräksi on ilmoitettu vuoden lopun luku. Tästä johtuu se, että henkilöstön määrä on henkilötyövuosia pienempi.

Henkilöryhmistä suurimman muodostavat yleisuran virat (I-, II- ja III-urat). Erityisvirkoja, työsopimussuhteisia ja erityisasiantuntijoita on palveluksessa vähemmän.

UH-henkilöstö henkilöryhmittäin 2007			
Henkilöryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
III-ura-alue	279	252	531
I-II-ura-alue	55	536	591
Erityisvirat	77	134	211
Vahti- ja virastomestarit	79	7	86
Erityisasiantuntijat	39	38	77
Työsopimussuhteiset	36	28	64
Yhteensä	565	995	1560

Lähde: Henkka

UH-henkilöstö henkilöryhmittäin 2008			
Henkilöryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
III-ura-alue	273	253	526
I-II-ura-alue	55	533	588
Erityisvirat	79	136	215
Vahti- ja virastomestarit	76	7	83
Erityisasiantuntijat	48	38	86
Työsopimussuhteiset	39	31	70
Yhteensä	570	998	1568

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2007 oli 46,8 ja vuonna 2008 47,0 vuotta. Miehet olivat keskimäärin hieman naisia iäkkäämpiä: vuonna 2007 miesten keski-ikä oli 47,7 ja naisten 46,0 vuotta. Vuonna 2008 miesten keski-ikä oli 47,8 ja naisten edelleen 46 vuotta.

Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli vuoden 2007 lopussa 57,6 % ja vuoden 2008 lopussa 59,6 %. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuoden 2007 aikana oli 63,1 vuotta ja vuoden 2008 aikana oli 64,6 vuotta.

UH-henkilöstö ikäryhmittäin ja ura-alueittain 2007											
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Yhteensä
III-ura-alue	0	13	71	63	84	71	63	64	90	12	531
I-II-ura-alue	3	33	38	46	70	97	101	118	82	3	591
Erityisvirat	0	18	35	25	26	25	26	30	24	2	211
Vahti- ja virastomestarit	0	3	2	10	23	21	9	11	6	1	86
Erityisasiantuntijat	0	1	13	14	14	8	13	9	5	0	77
Työsopimussuhteiset	0	2	4	4	18	13	11	6	4	2	64
Yhteensä	3	70	163	162	235	235	223	238	211	20	1560

Lähde: Henkka

UH-henkilöstö ikäryhmittäin ja ura-alueittain 2008											
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Yhteensä
III-ura-alue	0	15	68	60	85	71	67	49	94	17	526
I-II-ura-alue	4	23	38	43	67	93	102	116	93	9	588
Erityisvirat	0	18	38	29	25	24	29	24	24	4	215
Vahti- ja virastomestarit	0	1	3	6	20	25	7	12	6	3	83
Erityisasiantuntijat	0	1	20	11	21	10	12	5	6	0	86
Työsopimussuhteiset	0	2	7	7	14	15	8	11	5	1	70
Yhteensä	4	60	174	156	232	238	225	217	228	34	1568

Lähde: Henkka

UH-henkilöstön %- osuus ikäryhmittäin 2007		
Ikäryhmät	Yhteensä	%
20-24	3	0,2
25-29	70	4,5
30-34	163	10,5
35-39	162	10,4
40-44	235	15,1
45-49	235	15,1
50-54	223	14,3
55-59	238	15,3
60-64	211	13,5
65-	20	1,3
Yhteensä	1560	100 %

Lähde: Henkka

UH-henkilöstön %- osuus ikäryhmittäin 2008		
Ikäryhmät	Yhteensä	%
20-24	4	0 %
25-29	60	4 %
30-34	174	11 %
35-39	156	10 %
40-44	232	15 %
45-49	238	15 %
50-54	225	14 %
55-59	217	14 %
60-64	228	15 %
65-	34	2 %
Yhteensä	1568	100 %

Lähde: Henkka

Tuottavuusohjelma

Tuottavuustoimenpiteiden toteuttamisessa on kokonaistavoitteeksemme asetettu 191 henkilötyövuoden vähennys vuoden 2015 loppuun mennessä. Vähennykset on tarkoitus toteuttaa luonnollisen poistuman eli eläköitymisen kautta. Eläköitymistä ei kuitenkaan tapahdu tasaisesti kaikilla ura-alueilla. Siksi tukitehtävissä nykyisin toimivien henkilöiden osaamista lisätään koulutuksella, mikä mahdollistaa haastavampiin tehtäviin siirtymisen.

Palvelukeskusasiakkuus on osa valtionhallinnon tuottavuusohjelmaa. Valtioneuvoston tekemässä kehyspääatöksessä (VM 5/214/2006/23.3.2006) ministeriöt veloitettiin tekemään vuoden 2006 loppuun mennessä päätös talous- ja henkilöstöhallinnon palveluiden tuottamisesta palvelukeskustointimallilla viimeistään vuonna 2009. Palvelukeskuskumppaniksi valittiin puolustushallinnon palvelukeskus, jonka asiakkaaksi ministeriömme siirtyi 1.1.2009.

HTV-kehitys ura-alueittain 2005-2008	2005	2006	2007	2008	Muutos htv lkm 2005-2008	Muutos % 2005-2008
I/II-ura	629	629	614	597	-31,2	-5,0 %
III-ura	562	597	567	548	-14,0	-2,5 %
Erityisvirat	197	205	203	210	12,7	6,4 %
Työsopimussuhteiset	86	89	81	72	-14,0	-16,3 %
Erityisasiantuntijat	76	108	94	86	10,0	13,2 %
Vahti- ja virastomestarit	88	90	92	84	-4,2	-4,7 %
Harjoittelijat	12	13	10	14	1,8	15,1 %
Muut (henk.ryhm ei luokiteltu)	5	0	0	0	-4,5	-100,0 %
Sot.as.tuntijat	8	4	1	0	-7,3	-96,6 %
Yhteensä	1662	1735	1662	1611	-50,7	-3,0 %

UE-tehtävien nettovähennykset ja vahvistukset vv.2006- 2008 ura-alueittain	2006	2007	2008
III-ura	-1	- 4	- 5
II-ura	- 5	- 22	- 7
Virastomestarit	- 3	- 7	0
Virastomestarit vahvistus	0	0	+ 1
Työsopimussuhteiset	- 2	- 9	- 2
Yhteensä	- 11	- 42	- 13

Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2007 aikana toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden ja kuolleiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli 1,2 % ja vuonna 2008 3,2 %. Luku ei sisällä määräaikaista henkilöstöä. Sisäinen vaihtuvuus, eli vuoden aikana oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä vuonna 2007 oli 34,1 % ja vuonna 2008 oli 16,2 %.

Tämä on tyypillistä ulkoasiainhallinnolle siirtymävelvollisuuden takia. Suuren sisäisen vaihtuvuuden vuoksi osaamisen turvaaminen ja tiedon siirtäminen on varmistettava. Siirrettävää osaamista on sekä organisaatio-osaaminen (ns. hiljainen tieto), että henkilökohtaiset tiedot ja taidot. Eläkkeelle siirtyi vuonna 2007 0,9 % ja vuonna 2008 1,9 % henkilöstöstä. Tulevaisuudessa yhä lisääntyvä eläkkeelle siirtyminen saattaa merkitä osaamisvajeen syntyä ja tarvetta mentoroinnille.

Rekrytointi

Ulkoministeriön I-II -uran toimistotehtäviin ja III-uran diplomaattitehtäviin rekrytoidaan uusia työntekijöitä keskitetysti. III -uran rekrytointiin liittyvää KAVAKU- kurssia ei järjestetty vuonna 2007, mutta vuonna 2008 sen aloitti 8 naista ja 4 miestä. I-II-uran rekrytointiin liittyvä viimeisin TOIVI-kurssi on ollut vuonna 2005 ja seuraava on tarkoitus järjestää vuonna 2012.

2.2 OIKEIN SUUNNATTU HENKILÖSTÖ

Henkilöstön jakaantuminen tehtävätasoihin

Ylimpään ja keskijohtoon kuuluvaa henkilöstöä oli ulkoasiainhallinnossa vuosina 2007–2008 8,2 % koko henkilöstöstä. Tunnusluvun arvo osoittaa ulkoasiainhallinnon erityispiirteen eli edustustojen suuren määrän ja pienehköt organisaatioyksiköt. Johtoon kulumattomia, muussa esimiesasemassa olevia ulkoasiainhallinnossa oli 4,3 % vuonna 2007 ja 4,1 % vuonna 2008. Esimiestyöksi lasetaan sellaiset johto-, työnjohto- ja esimiestyöt, joissa työnjohtamisen ja esimiestehtävien osuus työajasta on yli puolet. Matala tunnusluvun arvo kertoo, että vastuuta tehtävistä on jaettu niitä tekeville henkilöille. Tässä tilanteessa johtamistaidon merkitys korostuu.

Alla esitetty tehtävätajoittelu perustuu Tahti-järjestelmään eikä ole verrattavissa tehtäväryhmä- tai ura-aluejaotteluun, vaan ainoastaan muihin valtion virastojen lukuihin.

Tehtävätaso sukupuolen mukaan - UM					
Tehtävätaso	Sukupuoli	2007	%-tehtävistä	2008	%-tehtävistä
Johtotason työt	mies	22	2 %	21	2 %
	nainen	14	1 %	11	1 %
	yhteensä	36	3 %	32	3 %
Asiantuntijat (+huippu- ja eat,)	mies	146	14 %	148	15 %
	nainen	209	20 %	209	21 %
	yhteensä	355	34 %	357	36 %
Esimiestyö työnjohto	mies	30	3 %	30	3 %
	nainen	27	3 %	29	3 %
	yhteensä	57	6 %	59	6 %
Toimeenpanevat työt	mies	96	9 %	86	9 %
	nainen	353	34 %	328	33 %
	yhteensä	449	44 %	414	42 %
ei merkintää	mies	59	6 %	59	6 %
	nainen	75	7 %	62	6 %
	yhteensä	134	13 %	121	12 %
Yhteensä		1031	100 %	983	100 %

Lähde: Tahti

Tehtävätaso sukupuolen mukaan - UE					
Tehtävätaso	Sukupuoli	2007	%-tehtävistä	2008	%-tehtävistä
Johtotason työt	mies	60	9 %	58	9 %
	nainen	20	3 %	23	4 %
	yhteensä	80	13 %	81	13 %
Asiantuntijat (+huippu- ja eat,)	mies	80	13 %	79	13 %
	nainen	104	16 %	119	19 %
	yhteensä	184	29 %	198	32 %
Esimiestyö työnjohto	mies	1	0 %	1	0 %
	nainen	4	1 %	5	1 %
	yhteensä	5	1 %	6	1 %
Toimeenpanevat työt	mies	42	7 %	43	7 %
	nainen	187	30 %	185	30 %
	yhteensä	229	36 %	228	37 %
ei merkintää	mies	63	10 %	58	9 %
	nainen	72	11 %	53	8 %
	yhteensä	135	21 %	111	18 %
Yhteensä		633	100 %	624	100 %

Lähde: Tahti

Työajan käyttö

Säännöllinen vuosityöaika/tehty vuosityöaika kertoo kuinka suuri työpanos tarvitaan yhden henkilötyövuoden työpanosta vastaavien työtehtävien tekemiseen. Tällöin työaika vähentävänä tekijänä otetaan huomioon lomat, sairauspoissaolot ja muu palkallisen välillisen työajan käytön määrä.

Tehdyn vuosityöajan (kuinka suuri osa työajasta tehdään varsinaisia työtehtäviä) osuus säännöllisestä vuosityöajasta on 81,9 % vuonna 2007 ja 83,8 % vuonna 2008.

Tehdyn vuosityöajan jakaantuminen	2007 %	2008 %
Tehty työaika	81,9	83,8
Vuosiloma	11,0	12,7
Sairauspoissaolo	2,7	2,6
Henkilöstökoulutus	1,4	1,2
Rahana korvattu ylityö	2,4	3,0

Lähde: Tahti

Ministeriössä on käytössä liukuva työaika, johon kertyneet tunnit leikkaantuvat 40 tuntia ylittävältä osalta neljä kertaa vuodessa. Jotta tunteja ei leikkaantuisi, on liukumasaldoja mahdollisuus käyttää myös koko päivän poissaoloihin. Lisäksi ministeriössä on käytössä työaikapankki, jota voidaan käyttää liukumien ohessa työmäärävaihtelujen tasaamiseen. Saldoraja nostettiin 100 tuntiin 1.3.2008 ja nykyinen sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka.

3 AMMATTITAITOINEN JA KEHITTYVÄ HENKILÖSTÖ

3.1 AMMATTITAITOINEN HENKILÖSTÖ

Henkilöstön koulutus ja sijoittuminen eri ura-alueille

Tahti-henkilöstötietojärjestelmän mukaan korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrä oli vuonna 2007 63,6 %, ja vuonna 2008 62,0 % henkilöstöstä. Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrä oli vuonna 2007 51,3 % ja vuonna 2008 oli 50,0 %. Tutkijakoulutuksen eli lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita oli vuonna 2008 4,4 % ja vuonna 2007 4,7 % henkilöstöstä. Koulutustasoindeksi kertoo organisaation ammatillisella pohjakoulutuksella mitatusta osaamispotentialista. Koulutustaso on sidoksissa organisaation tehtävien vaatimaan tasoon, joten se on määriteltävä aina organisaatiokohtaisesti. Koulutustasoindeksi (vaihteluväli 1-7) oli vuonna 2007 5,9 ja vuonna 2008 5,7.

Koulutusaste ura-alueittain 2007									
	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kk.aste (alin)	Kk.aste (alempi)	Kk.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	6	2	19	462	42	0	531
I-II-ura-alue	2	19	113	260	142	52	0	3	591
Erityisvirat	4	3	16	27	28	127	6	0	211
Vahti- ja vir.mestarit	18	24	36	8	0	0	0	0	86
Erityisasiantuntijat	0	0	1	2	3	59	12	0	77
Työsopimussuhteiset	5	4	14	7	4	25	5	0	64
Yhteensä	29	50	186	306	196	725	65	3	1560

Lähde: Henkka

Koulutusaste ura-alueittain 2008

	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kork.k.aste (alin)	Kork.k.aste (alempi)	Kork.k.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	6	2	19	462	37	0	526
I-II-ura-alue	2	19	112	260	136	56	0	3	588
Erityisvirat	4	3	17	25	29	129	8	0	215
Vahti- ja vir.mestarit	20	24	31	8	0	0	0	0	83
Erityisasiantuntijat	0	0	4	2	6	60	14	0	86
Työsopimussuhteiset	5	4	15	5	6	27	8	0	70
Yhteensä	31	50	185	302	196	734	67	3	1568

Lähde: Henkka

Koulutusaste ura-alueittain - miehet 2007

	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kk.aste (alin)	Kk.aste (alempi)	Kk.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	5	1	9	234	30	0	279
I-II-ura-alue	0	4	13	23	8	7	0	0	55
Erityisvirat	3	0	5	6	11	48	4	0	77
Vahti- ja vir.mestarit	15	24	33	7	0	0	0	0	79
Erityisasiantuntijat	0	0	1	2	2	29	5	0	39
Työsopimussuhteiset	1	1	8	4	2	15	5	0	36
Yhteensä	18	28	57	39	32	333	44	0	565

Lähde: Henkka

Koulutusaste ura-alueittain - naiset 2007

	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kk.aste (alin)	Kk.aste (alempi)	Kk.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	1	1	10	228	12	0	252
I-II-ura-alue	2	15	100	237	134	45	0	3	536
Erityisvirat	1	3	11	21	17	79	2	0	134
Vahti- ja vir.mestarit	3	0	3	1	0	0	0	0	7
Erityisasiantuntijat	0	0	0	0	1	30	7	0	38
Työsopimussuhteiset	4	3	6	3	2	10	0	0	28
Yhteensä	6	18	115	260	164	392	21	3	995

Lähde: Henkka

Koulutusaste ura-alueittain - miehet 2008									
	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kk.aste (alin)	Kk.aste (alempi)	Kk.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	5	1	10	231	26	0	273
I-II-ura-alue	0	4	13	23	9	6	0	0	55
Erityisvirat	3	0	4	7	12	48	5	0	79
Vahti- ja vir.mestarit	17	24	28	7	0	0	0	0	76
Erityisasiantuntijat	0	0	3	2	4	33	6	0	48
Työsopimussuhteiset	1	1	7	3	3	16	8	0	39
Yhteensä	21	29	60	43	38	334	45	0	570

Lähde: Henkka

Koulutusaste ura-alueittain - naiset 2008									
	Perus-aste al.	Perus-aste yl.	Keski-aste	Kk.aste (alin)	Kk.aste (alempi)	Kk.aste (ylempi)	Tutkija-koul.	Tunte-maton	Yht.
III-ura-alue	0	0	1	1	9	231	11	0	253
I-II-ura-alue	2	15	99	237	127	50	0	3	533
Erityisvirat	1	3	13	18	17	81	3	0	136
Vahti- ja vir.mestarit	3	0	3	1	0	0	0	0	7
Erityisasiantuntijat	0	0	1	0	2	27	8	0	38
Työsopimussuhteiset	4	3	8	2	3	11	0	0	31
Yhteensä	10	21	125	259	158	400	22	3	998

Lähde: Henkka

3.2 KEHITTYVÄ HENKILÖSTÖ

Osaamisen hallinta ja kehittyminen

Henkilöstön osaamista ja kehittymistä tuettiin sisäisen, ulkoisen ja verkkokoulutuksen avulla. Siirto- ja täydennyskoulutuksen lisäksi oli mahdollista saada työyhteisövalmennusta, johtamisvalmennusta ja ylimmän johdon koulutusta. Myös esimiestyön mentorointiohjelma aloitettiin kaikilla ura-alueilla. Koulutusohjelmaan sisältyi kielikoulutusta, tietotekniikkakoulutusta, neuvottelutaito- ja esiintymisvalmennusta, PEREKU- perehdyttämiskoulutusta ja luottamusmieskoulutusta. Ensiapukoulutukseen ja uhkaavien tilanteiden hallintakoulutukseen oli mahdollisuus osallistua. Lisäksi post graduate-opintoja suoritti muutama henkilö.

Osaamisenhallintajärjestelmä

Henkilöstön kehittämisen yhtenä keskeisenä apuvälineenä on osaamisen hallintajärjestelmä. Henkilötietojärjestelmässämme Henkassa on osaamisen hallinnan työkalu eHRM Competence-sovellus, jonka kehittämistyötä jatkettiin vuosina 2007- 2008. Osaamis rakenne ja – tasot on määri-

telty tällä hetkellä pääsääntöisesti I-/II-uran tehtäville. Tehtävien roolit tallennettiin sekä tarkastettiin ja ensimmäinen varsinainen osaamismittaus järjestettiin 29.10.- 26.11.2008.

Tehtävänkuvausten ja osaamisroolien yhdenmukainen määrittely tukee tavoite- ja kehityskeskusteluja ja urasuunnittelua. Mikäli tehtävän osaamisvaatimuksissa ja henkilön osaamisprofiiliin vertailussa havaitaan osaamisvajetta, niin tästä saadaan tavoite- ja kehityskeskusteluissa sovitavat osaamisen kehittämiskohteet.

Tavoite- ja kehityskeskustelut

Uuden palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat käyvät vuosittain esimiehensä kanssa tavoite- ja kehityskeskustelun, jossa käsitellään virkamiehen ajankohtaisia työtehtäviä ja tavoitteita. Keskustelussa asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja arvioidaan henkilökohtainen työtulos ja ammatinhallinta. Valtaosalla niistä, jotka eivät käyneet kehityskeskusteluja kierroksen aikana, oli siihen VES:in mukainen hyväksyttävä syy, esimerkiksi siirto uusiin tehtäviin, virkavapauden alkaminen tai kierroksen aikana tapahtuneet sairastumiset ja virkamatkat.

Vuonna 2007 79 % koko aktiivisesta henkilökunnasta kuului uuden palkkausjärjestelmän piiriin. Näistä suoritusarvioinnin teki 89 %. Vuonna 2008 aktiivisessa palveluksessa olevasta henkilöstöstä UPJ:hin kuului 82 % henkilökunnasta, joista TAKE-keskustelujen suoritusarvio-osuuden teki 87 % UPJ-palkkajärjestelmään kuuluvasta henkilökunnasta. Molempina vuosina TAKE-keskusteluja kävi myös muihin palkkajärjestelmiin kuuluvia työntekijöitä.

Eniten keskustelua ja kritiikkiä herättivät kumpanakin vuonna hallinnon asettamat suoritusarvioinnin keskiarvosuosituksiset. Muutamassa edustustossa ja osastolla keskiarvosuosituksen ylittävät pisteet käynnistivät uudelleenarviointiprosessin, joka oli hallinnollisesti työläs ja pidensi käsittelyaikaa erityisesti vuonna 2007.

	2007/Esimiehet	2008/Esimiehet
1-2 arvioitavaa	55	62
3-5 arvioitavaa	79	72
6-9 arvioitavaa	60	56
10 tai yli	28	27
(v. 07 max 25 / v.08 max 28)	222	217

Lähde: Henkka

Urasuunnittelukeskustelut

Urasuunnittelukeskustelujen käyminen on aloitettu vuonna 2003. Keskustelujen tavoitteena on saada kokonaiskuva virkamiehen työuraan liittyvistä painotuksista ja toiveista hänen henkilökohtaisten näkemystensä ja suunnitelmiansa pohjalta. Urasuunnittelukeskustelut käydään hallinnon edustajien kanssa. Ne painottuvat tulevaisuuden (3-5 vuotta) suunnitteluun ja niissä voidaan asettaa tavoitteeksi hakeutuminen tiettyntyyppisiin tehtäviin. Nykyistä osaamista ja haluttujen tehtävien vaatimuksia vertailtaessa nähdään minkä osaamisalueen kehittämiseen olisi panostettava, jotta haluttu urakehitys mahdollistuisi. I/II- ja virastomestariuran keskusteluja on pyritty käymään syksyisin UE:sta palaavien sekä niiden virkamiesten kanssa, joiden tehtäviin on tulossa esimerkiksi tuottavuusohjelman vuoksi muutoksia. Syksyllä 2007 keskusteluja käytiin kahdeksan ja vuonna 2008 36 henkilön kanssa.

4 MOTIVOITUNUT JA SITOUTUNUT SEKÄ HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

4.1 MOTIVOITUNUT JA SITOUTUNUT HENKILÖSTÖ

Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on arkista johtamista ja töiden organisointia ihmisen elämänsä elämään ja voimavaroihin liittyvät asiat huomioon ottaen. Ikäjohtamisessa huomioidaan erilaiset johtamistarpeet niin nuorilla kuin ikääntyneillä. (Ilmarinen J. (2006) Pitkää työuraa.) Keskeinen ikäystävällisen työyhteisön tunnusmerkki on työuran aikana kertyneen kokemuksen arvostaminen ja hyödyntäminen. Ikäystävällisten käytäntöjen toteutus vaatii joustavuutta niin työnantajan kuin työntekijänkin puolelta. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri palvelee kaikkia osapuolia niin ongelmatilanteissa kuin hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin perustanakin. Aktiivisuus ja oma-aloitteellisuus työssä ovat osa yhteisvastuullisuutta. Työuran aikana kertyneen tiedonsiirron keinoja ovat muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen, mentorointi ja kertyneen osaamisen paras mahdollinen hyödyntäminen.

Jaksamisen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukena kaikissa ikäryhmissä on mahdollista käyttää niin työaikajoustoja kuin muitakin keinoja kuten vuorotteluvapaata, etättyötä, työaikaliukumaa ja -pankkia, osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkettä sekä työkokeilua.

”Työuran uurtaja” – valmennuskoulutukseen osallistui vuonna 2008 kaksi virkamiestä. Koulutukseen sisältyi kolmipäiväisen valmennuksen järjestäminen ja vetäminen omassa työyhteisössä. Teemoja olivat työuran ja osaamisen kehittäminen, omien voimavarojen tunnistaminen, muutosten kohtaaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Tarkoituksena on jatkossa järjestää valmennuksia pari kertaa vuodessa.

Uusi palkkausjärjestelmä ja suorituspalkitseminen

UPJ otettiin käyttöön 1.10.2003. Take-keskustelujen tuloksena syntyy suoritusarviointi, jonka perusteella palkkauksessa on suorituskohtainen osa. Suorituskohtainen osa voi olla korkeintaan 45 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Suoritusarvioiden keskiarvo asettui lukuun 3,52 vuonna 2007, mikä vastaa 28,5 % henkilökohtaista suoritusosaa. Vuonna 2008 keskiarvo oli 3,51 mikä vastaa 30 % henkilökohtaista suoritusosaa.

SA- keskiarvojen jakaantuminen sukupuolten välillä 2007

	UM		UE	
	lkm	Keskiarvo	lkm	Keskiarvo
Miehet	229	3,53	144	3,58
Naiset	511	3,51	298	3,55
Yhteensä	740	3,52	442	3,56

Lähde: Henkka

Miesten ja naisten keskiarvot ura-alueittain 2007

Ura-alue	Miehet		Naiset	
	lkm	Keskiarvo	lkm	Keskiarvo
vahti- ja virastomestarit	76	3,43	3	3,36
I-ura	18	3,5	173	3,43
II-ura	31	3,69	338	3,53
III-ura	180	3,61	167	3,63
erityisvirat	63	3,48	118	3,51
ma. projektiavustajat	5	3,42	10	3,32
Yhteensä	373	3,55	809	3,53

Lähde: Henkka

SA- keskiarvojen jakaantuminen sukupuolten välillä 2008

	UM		UE	
	lkm	Keskiarvo	lkm	Keskiarvo
Miehet	238	3,52	112	3,56
Naiset	509	3,5	283	3,5
Yhteensä	747	3,51	395	3,52

Lähde: Henkka

Miesten ja naisten keskiarvot ura-alueittain 2008

Ura-alue	Miehet		Naiset	
	lkm	Keskiarvo	lkm	Keskiarvo
vahti- ja virastomestarit	76	3,47	3	3,41
I-ura	8	3,49	117	3,41
II-ura	39	3,62	381	3,5
III-ura	163	3,55	177	3,56
erityisvirat	63	3,52	109	3,52
ma. projektiavustajat	1	3,78	5	3,29
Yhteensä	350	3,53	792	3,5

Lähde: Henkka

UPJ-henkilöstö vaativuustasoinnain sukupuolen mukaan 2007					
Vaativuustaso	Miehet	%-osuus	Naiset	%-osuus	Yhteensä
13B	9	60	6	40	15
13A	2	50	2	50	4
12B	31	59,6	21	40,4	52
12A	21	60	14	40	35
11B	16	52	12	48	28
11A	17	41,5	24	58,5	41
10B	34	0,4	51	0,6	85
10A	63	50,8	61	49,2	124
09B	23	42,4	31	57,4	54
09A	22	23,2	73	76,8	95
08B	10	18,5	44	81,5	54
08A	18	23,4	59	76,7	77
07B	13	14	80	86	93
07A	12	13	80	87	92
06B	26	11	210	89	236
06A	12	12,2	86	87,8	98
05B	29	80,6	7	19,4	36
05A	26	81,3	6	18,8	32
Yhteensä	384		867		1251

Lähde: Henkka

UPJ-henkilöstö vaativuustasoinnain sukupuolen mukaan 2008					
Vaativuustaso	Miehet	%-osuus	Naiset	%-osuus	Yhteensä
13B	15	71,4	6	28,6	21
13A	5	62,5	3	37,5	8
12B	33	55,9	26	44,1	59
12A	17	60,7	11	39,3	28
11B	13	43,3	17	56,7	30
11A	19	44,2	24	55,8	43
10B	50	47,6	55	52,4	105
10A	53	49,1	55	50,9	108
09B	19	38,0	31	62,0	50
09A	23	23,0	77	77,0	100
08B	10	16,9	49	83,1	59
08A	16	18,2	72	81,8	88
07B	15	15,6	81	84,4	96
07A	19	20,7	73	79,3	92
06B	22	9,4	211	90,6	233
06A	17	18,5	75	81,5	92
05B	20	76,9	6	23,1	26
05A	25	80,6	6	19,4	31
Yhteensä	391		878		1269

Lähde: Henkka

Muu palkitseminen

Tasavallan presidentti myöntää vuosittain palveluvuosiin perustuvia virka-ansiomerkkejä sekä työntekijän ansioihin perustuvia kunniamerkkejä. Arkityön palkitsemista on palaute työn tuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä kehitymisestä.

4.2 HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Työhyvinvointi ja mittarit

Työhyvinvointia tarkastellaan useampien tunnuslukujen avulla. Näitä ovat työtyytyväisyysbarometrin lisäksi sairauspoissaolojen määrä, vaihtuvuus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset. Työterveyshuollon käyttämä QPS Nordic on työyhteisön ilmapiirin mittausväline, jota on käytetty kehityshankkeissa ja työpaikkaselvityksissä. Henkilöstö vastaa vuosittain VM:n teettämään koko valtionhallinnolle suunnattuun työtyytyväisyysbarometrikyselyyn.

Työtyytyväisyysbarometrin avulla kartoitetaan systemaattisesti työyhteisöriskejä. Vastausprosentti oli 31,7 % vuonna 2007 ja seuraavana vuonna 47,4 %. Alhaisen vastausprosentin vuoksi tuloksia voi pitää vain suuntaa-antavina. Kokonaistyötyytyväisyysindeksi oli kumpanakin vuonna 3,2.

TYÖTYTYVÄISYYSBAROMETRIN TULOKSET (UH)		
Akselilla 1 erittäin tyytymätön - 5 erittäin tyytyväinen		
TTB	2007	2008
Johtaminen	3,2	3,3
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,5	3,6
Palkkaus	2,5	2,4
Kehittymisen tuki	3,0	3,1
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,6	3,6
Työolot	3,4	3,4
Tiedon kulku	2,9	3,1
Työnantajakuva	2,9	2,7
Kokonaistyötyytyväisyys	3,2	3,2

Tulokset voi lukea kokonaisuudessaan asiakirjasta Työtyytyväisyysbarometri 2008, HEL5593-10. Linkki Oton sivulle:

http://otto/netcomm/viewarticle.asp?path=8,2516,2576,7826&article=32867&index=_&page=1

Lisää Otossa 14.6.2007 julkaistussa artikkelissa Työtyytyväisyysbarometri 2007 – tulokset:

http://otto/netcomm/viewarticle.asp?path=8,2516,2576&article=29003&index=_&page=2

Työsuojelu

Työsuojelun tehtävänä on kehittää ja ylläpitää henkilöstön turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia ministeriössä johtamisen, suunnittelun ja yhteistoiminnan keinoin. Työsuojelu on jatkuvasti kehittyvä, työelämän laatuun vaikuttava toimintajärjestelmä, jolla on samalla merkittävä osuus työn tulokellisuuden parantamisessa.

Vuonna 2007 valmistui työturvallisuuslain edellyttämä riskien kartoitus- ja arviointi, jota jatkettiin UE:n osalta 2008. Toteutukseen käytettiin Valtiokonttorin Kaiku-luotainmallia.

Työsuojelun käytännön toimenpiteitä vuosina 2007- 2008 ovat olleet ergonomiset kartoitukset, työnäkötarkastukset, työympäristöön liittyvät selvitykset, työterveyshuollon työpaikkakäynnit ja terveydenhuollon kartoitusmatkat. Lisäksi työsuojeluun kuului työkyvyn ylläpitäminen ja liiallisen kuormituksen estäminen, perhepoliittisia toimia sekä yhteistoiminnan kehittämistä.

Vuonna 2007 työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseen kuuluivat esimerkiksi työterveyshuollon kartoitusmatkat Meksikoon, Nicaraguaan ja Peruun. Vuonna 2008 matkat kohdistuivat Brysseliin, Hanoiin ja Jakartaan. Kartoitusmatkojen tavoitteena on kohdemaan ja edustuston työ- ja elinolosuhteiden sekä tautitilanteen ja terveydenhuollon palvelujen tason kartoitus. Vuoden 2007 aikana tehtiin suunnatut työpaikkaselvitykset ministeriön johdolle sekä seuraaville osastoille: POL, PRO, STU, KSL ja VKO ja vuonna 2008 ITÄ, KPO ja ALI. Tarkastusten tavoitteena oli työkyvyn, työhyvinvoinnin sekä kuntoutus- tai kehittämistarpeen arviointi yksilö- ja yhteisötasolla sekä työn psyykkisten kuormitustekijöiden arvioiminen osana työpaikkaselvitystä.

Työterveys ja sen erityispalvelut

Panostus työterveyshuoltoon on kannattava sijoitus henkilöstön terveyteen. Osastojen moniammatillisesti toteutetut työpaikkaselvitykset tuottavat sairauden ehkäisyyn tarvittavaa tietoa. Rääteläidyllä hankkeilla voidaan puuttua työyhteisöjen ongelmiin.

Työterveyshuollon yhteistyökumppanimme on Mehiläinen. Työterveys on ottanut eri-ikäiset huomioon seuraavin keinoin: ikäryhmätarkastukset, sairauden jälkeiset kuntoutukset sekä työkokeilut, TYK- (työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus) ja ASLAK -kuntoutus.

Erityisen tuen tarve

Työterveyshuolto tarjoaa myös tilannekohtaista erityistukea ja yksilötukea esimerkkeinä työyhteisön kehittämistuki ryhmätyönohjauksen avulla ja lyhytterapia ongelmatilanteissa.

Sairastavuus ja tapaturmat

	2007	2008
Sairauspoissaolot (pv/htv)	6,1	6,1
Sairauspoissaolo työpäivää/tapaus	4,0	3,6
%-sairautapauksista 1-3 työpäivää	72,8 %	74,6 %
Terveys - % (sairauspäivättömien osuus hlöstöstä)	56,4 %	59,6 %
Sairauksista johtuvat työterveys- huollossa käynnit/htv	3,7	3,9
Tapaturmapoissaolo (pv/htv)	0,1	0,1
Tapaturmapoissaolo työpäivää/tapaus	8,1	8,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle (%-osuus edellisen vuoden lopun hlöstöstä)	0,2 %	0,1 % (5 henkilöä)

Lähde: Tahti

Muita käytännön toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi

Yhteistoiminta, tasa-arvo ja Kytkenet

Jokainen työntekijä vastaa omalla osallistumisellaan välittömästi yhteistoiminnasta ja koko yhteisön työhyvinvoinnista. Välillistä yhteistoimintaa hoitavat työnantajan ja ammattiyhdistysten (UHVY ry. ja JUKO ry. / UH) edustajat ulkoasiainhallinnon yhteistoimintajohtokunnassa.

Tasa-arvotyöryhmä **Tasako** koordinoi tasa-arvokysymyksiä. Ryhmä kuulee tasa-arvokysymysten asiantuntijoita, antaa lausuntoja ja valmistele yhdessä osastojen kanssa tasa-arvon toimintasuunnitelmat. Tasakossa on edustaja kaikilta osastoilta sekä ministeriössä toimivista ammattiyhdistyksistä. Viimeinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on tehty vuonna 2007.

Kytkenet -ohjelma (kaikki yhteistoimintaa kehittämään -verkosto) jatkoi vuosina 2007 – 2008 edellisenä vuonna aloitettua työtä yhteistoiminnan aktivoimiseksi ja muuttamiseksi osaksi arjen työruutiineja. Ohjelman tuotoksena tehtiin suunnitelmaluonnos siitä, miten toimenpiteet ja tavoitteet yhdistetään henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Lähiesimiesten, luottamusmiesten, työsuojeluvallatuetun ja työsuojeluasiamiesten toimintaa tuettiin jakamalla tietoa ja ohjeita paikallistason yhteistoiminnan varmistamiseksi.

Valtiokonttorin **Kaiku**-työnantajapalvelut tukevat työyhteisöjen kehittämistä toimiviksi ja hyvinvoiviksi. Seitsemän virkamiestä on koulutettu Kaiku-kehittäjiksi, joista kaksi työskenteli UE-tehtävässä koulutuksen aikana, ja määrää on tarkoitus edelleen lisätä. Kaiku-kehittäjien tehtävänä on edistää ja koordinoita työhyvinvointia tukevaa toimintaa.

Hankkeet

Varhaisen välittämisen Kaiku-hankkeessa toteutettiin kaikille esimiehille koulutus, jonka tarkoituksena oli työkyvyn ylläpitäminen ja liiallisen kuormituksen estäminen tähtäämällä ongelmatilanteiden havaitsemiseen ja ongelmien käsittelytaitoihin.

Suomen toisella EU-puheenjohtajuuskaudella käynnistettiin vuosina 2005 -2007 Tekesin tukema Työhyvinvointi-hanke. Työterveyshuolto kiinnitti työntekijöiden jaksamiseen huomiota ennakoivasti ja seurasi heidän jaksamistaan. Puheenjohtajuuskaudelle suunniteltiin räätälöityä tukitoimintaa. Kohderyhmänä oli EUR-osasto sekä EUE-edustusto. Kaikkiaan hankkeen piirissä oli yli 200 työntekijää. Vuonna 2007 toteutui kolmas työilmapiirimittaus QPS Nordic -kysely, purku sekä raportointi.

Palvelukeskushankkeen osana toteutettiin VM:n työhyvinvoinnin edistämisen määrärahasta muutoshallintavalmennusta, joka koostui viidestä henkilöstön valmennustilaisuudesta sekä kahdesta esimiesvalmennuksesta. Valmennuksessa tähdättiin muutoksen kohtaamiseen, voimavaraistumiseen sekä yhteisölliseen tukeen muutostilanteissa.

Pariisin edustustojen kanssa vuonna 2008 toteutetussa työhyvinvointihankkeessa kartoitettiin henkilöstön käsityksiä työyhteisöstään ja etsittiin työpajoissa hyviä toimintamalleja sekä kerrottiin työuupumuksesta.

Virkistys ja muu yhdessäolo sekä työyhteisöliikunta

Ministeriössä järjestetään vuosittain liikuntapäivä, pikkujoulut ja glögitilaisuus. Lisäksi edustustot, osastot ja yksiköt järjestivät omia virkistystilaisuuksiaan ja retkiään. Ministeriö osallistui Budjetti-ruuhi-soutukilpailuun. Henkilöstön vapaa-ajan liikunta- ja harrastusmahdollisuuksia tuettiin liikuntasetelein, omalla kuntosalitoiminnalla sekä avustamalla ryhmäliikuntaa ja – harrastuksia kuten joogaa, tennistä, naisten kuntovoimistelua, UMGolfia, juoksukoulua, jääkiekkoa, sulkapalloa, jalkapalloa, koripalloa, lentopalloa ja salibandyä sekä UM:n kuoron ja taidekerhon ja kuvataidekerhon toimintaa. Lisäksi on järjestetty hyvinvointiohjelmiä kuten ohjattuja niska- ja selkäryhmiä, ergono-

mia tietoisukuja, UKK-kävelytestejä, painonhallinnan lyhytohjausryhmä, keppijumppa-ohjaajakoulutusta sekä kansanterveysteema iltapäivä.

5 LOPUKSI

Tulevina vuosina henkilöstötilinpäätöksiin lisätään näkemyksiä ja tunnusluvun seurattavia toimenpiteitä muun muassa eläköitymisen, tuottavuusohjelmien, urasuunnittelun, osaamisen kehittämisen ja ikäjohtamisen osalta.

LIITE: TAHTI-järjestelmän antamat tunnusluvut ja investoinnit sekä vertailuryhmien vastaavat tiedot vuosilta 2007- 2008

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
HENKILÖSTÖRESURSSIT						
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	1607	6124	119065	1664	6180	122200
Henkilöstön lukumäärän %-muutos edellisen vuoden lopusta	-3,4	-0,9	-2,6	-4,1	-5,8	-0,8
Henkilötyövuosien määrä vuoden aikana	1608,7	6006,0	116634,5	1669,3	6153,1	120031,2
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-3,6	-2,4	-2,8	-3,9	-5,7	0,7
Henkilöstörakenne						
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus vuoden lopussa	8,2	6,3	2,2	8,2	6,0	2,3
Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus vuoden lopussa	4,1	4,7	5	4,3	4,6	5,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus vuoden lopussa	40,4	48,8	29,3	38,7	48,6	28,0
Naisten %-osuus johdosta vuoden lopussa	30,4	29	30,8	29,6	32,6	29,9
Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden lopussa	52,6	48,4	25,3	51,7	46,6	23,9
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden lopussa	59,1	58,1	44,8	58,1	56,3	44,1
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	96,5	94,9	91,3	96,8	95,1	91,5
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	3,5	5,1	8,7	3,2	4,9	8,5
Määräaikaisten, pois lukien tukityöllistetyt, opiskelijat, harjoittelijat ja lain tai asetuksen perusteella määräaikaista virkaa hoitavat, %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	11,4	15,2	17,4	11,9	15,3	18,0
Määräaikaisten naisten, pois lukien tukityöllistetyt, opiskelijat, harjoittelijat ja lain tai asetuksen perusteella määräaikaista virkaa hoitavat, %-osuus naisten yhteismäärästä vuoden lopussa	11,5	15,9	20,2	12,2	16,0	21,3
Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	13,1	16,9	25,5	13,5	16,8	25,6
Tukityöllistettyjen %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	0,0	0,1	0,8	0,0	0,0	0,9
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	94,9	95,0	83,2	95,3	94,9	83,3
Miesten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	36,3	37,0	49,6	36,0	36,9	50,2

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	63,7	63,0	50,4	64,0	63,1	49,8
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	47,4	47,3	44,1	46,8	46,9	43,7
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	59,6	60,3	51,0	57,6	59,7	49,4
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	5,7	5,7	5,2	5,9	5,8	5,3
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	62	62,7	43,5	63,6	63,4	45,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	50	54,1	34,3	51,3	54,3	35,6
Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	4,4	6,1	9,8	4,7	6,1	9,8
Työajan käyttö vuoden aikana						
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	83,8	80,8	81,0	81,9	78,5	80,5
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,2	0,9	1,4	1,4	1,0	1,2
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	11,0	13,2	12,6	12,7	15,2	12,9
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,6	3,7	3,8	2,7	3,9	4,2
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,4	1,6	1,0	3,0	1,8	0,9
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta		0,3	0,2		0,1	0,3
Työvoimakustannukset vuoden aikana						
Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta käyvin hinnoin	3,3	5,6	8,3	8,9	2,7	6,2
Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta tutkimusvuoden kiintein hinnoin	-0,8	1,5	4,1	6,2	0,2	3,6
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	52,2	60,4	59,0	56,3	70,1	66,0
Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta	123,4	124,6	124,9	124,0	129,7	129,7

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	65,7	62,3	62,9	64,0	58,8	60,2
Väillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	34,3	37,7	37,1	36,0	41,2	39,8
Väillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	15,4	17,9	17,2	16,7	18,3	16,9
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	16,7	17,2	18,4	17,1	19,4	20,8
Muiden väillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,2	2,5	1,5	2,2	3,5	2,1
Ostettujen henkilöstöpanosten (ulkoistettujen henkilöstöpalvelujen ja muiden henkilöstöpalvelujen ml. konsulttipalvelut) kustannusten %-osuus työvoimakustannuksista		2,7	2,5		2,1	2,1
HENKILÖSTÖTARVE						
Henkilöstön kysyntä ja tarjonta						
Henkilöstön kysyntä (uusien tai korvaavien henkilöiden rekryointitarve) yhteensä seuraavan 5 vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	13,2	27,0	19,6	8,9	23,2	18,6
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kysyntä seuraavan 5 vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	8,4	20,3	10,2	5,3	15,9	11,2
Ulkoiset henkilöstörekryoinnit vuoden aikana, lukumäärä	244,0	430,0	8273,0	156,0	606,0	5547,0
Hakeneiden lkm/rekryoitujen lkm ulkoisessa rekryoinnissa vuoden aikana	20,0	137,4	49,8	23,0	157,9	44,1
Organisaatiolla on voimassaoleva henkilöstösuunnitelma (1=on; 0=ei ole)				1,0	0,5	0,6
TASA-ARVO						
Organisaatiossa on tehty tasa-arvosuunnitelma (1=kyllä; 0=ei)	1,0	0,9	0,7	1,0	0,9	0,5
Organisaation tasa-arvosuunnitelma on tehty tiedusteluvuoden aikana (1=kyllä; 0=ei)		0,4	0,2		0,7	0,3
Organisaation tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä tasa-arvoselvitys on tehty tiedusteluvuoden aikana (1=kyllä; 0=ei)		0,5	0,3		0,7	0,2

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO						
Työtyytyväisyysindeksi tutkimusvuonna						
Kokonaistyytyväisyys	3,2	3,4	3,4	3,2	3,3	3,3
Tyytyväisyys johtamiseen	3,3	3,4	3,4	3,2	3,3	3,3
Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,6	3,8	3,7	3,5	3,7	3,7
Tyytyväisyys palkkaukseen	2,4	2,9	2,8	2,5	2,8	2,7
Tyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,1	3,3	3,2	3,0	3,3	3,2
Tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6
Tyytyväisyys työoloihin	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6	3,5
Tyytyväisyys tiedon kulkuun	3,1	3,2	3,1	2,9	3,1	3,1
Tyytyväisyys työnantajakuvaan	2,7	3,2	3,3	2,9	3,1	3,2
Työtyytyväisyystiedustelun vastausprosentti		67,2	71,2		61,8	69,5
Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana						
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	6,1	8,7	9,0	6,1	9,3	9,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,6	4,1	4,9	4,0	4,2	5,0
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	8,2	10,7	14,1	8,1	7,9	13,4
Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana						
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	74,6	77,8	73,3	72,8	78,4	72,6
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	59,6	42,8	42,4	56,4	43,3	43,5
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	3,9	4,8	4,0	3,7	4,1	3,9
Vaihtuvuus						
Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä				0,2	5,8	0,8
Sisäinen vaihtuvuus, vuoden aikana oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	16,2	8,1	4,1	34,1	8,7	3,3

LIITE

Vuoden aikana eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä				0,9	1,4	1,4
Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
Luonnollinen poistuma, vuoden aikana toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden ja kuolleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä				1,2	7,3	2,2
Tulovaihtuvuus, vuoden aikana palvelukseen otettujen uusien henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä				0,5	4,6	1,2
Alle vuoden palveluksessa olleen vakinaisen henkilöstön %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuoden lopussa						
Keskimääräinen työkokemus omassa organisaatiossa vuoden lopussa, vuotta						
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuoden aikana, vuotta	64,6	63,1	61,0	63,1	62,3	61,1
Työkyvyttömyyseläköityminen vuoden aikana						
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Pätevyys ja sen kehittäminen						
Osaamistasoindeksi vuoden lopussa			4,3		5,0	4,0
Koulutuksen laajuus, vuoden aikana henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	30,4	50,2	71,2	42,5	59,8	69,3
Koulutuksen pituus, työpäivää/koulutettu	5,0	3,1	4,2	5,0	3,3	3,8
Koulutuspanostus, työpäivää/henkilötyövuosi	2,6	2,0	3,4	3,0	2,4	3,0
Kehityskeskusteluja käyneiden henkilöiden %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	79,0	97,4	92,4	73,4	87,7	90,5
Henkilöiden, joille on tehty osaamiskartoitus, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä		4,0	28,7		0,0	27,3
Henkilöiden, joille on tehty kirjallinen kehittämis- ja/tai urasuunnitelma, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä		47,0	26,6		21,6	24,4
Johto- ja esimiestehtävissä toimivien, jotka ovat olleet johtamis- ja/tai esimieskoulutuksessa vähintään 40 tuntia, %-osuus johto- ja esimiestehtävissä toimivista		20,1	36,8		11,0	36,6

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
Innovatiivisuus ja uudistuminen						
Organisaation johtaminen tukee henkilöstön innovointia siten, että henkilöstöllä on myös mahdollisuus epäonnistua työssään (1=kyllä; 0=ei)		1,0	1,0		1,0	0,9
Tiedusteluvuoden aikana organisaation henkilöstön tekemät aloitteet, lukumäärä/henkilötyövuosi		0,0	0,4		0,0	0,7
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT						
Työtyytyväisyyden edistäminen ja ylläpito vuoden aikana						
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, euroa/henkilötyövuosi	246,9	206,7	149,3	217,5	178,2	96,9
Työyhteisön kehittämiseen liittyvät investoinnit, euroa/henkilötyövuosi	74	177,4	159,5	54,0	169,4	164,0
Liikunnan aktivointiin ja tukemiseen liittyvät investoinnit, euroa/henkilötyövuosi	74	159,9	80,2	68,0	69,1	65,8
Muut työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät kustannukset, euroa/henkilötyövuosi	55	56,3	97,4	48,0	53,7	99,4
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana						
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), euroa/henkilötyövuosi	881,8	1022,7	1020,4	938,8	1257,0	804,6
Em. koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	1,6	1,8	2,1	1,9	2,3	1,7
Työterveydenhoito vuoden aikana						
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/henkilötyövuosi	603,4	506,0	273,6	551,9	473,2	263,3
KANNUSTAVA PALKINTA						
Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus henkilöstöstä	85,9	68,6	89,4	85,3	78,1	88,9
Henkilöiden, jotka saivat vuoden aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen töiden vaativuuden tai vaativuusluokan noston seurauksena, %-osuus henkilöstöstä	2,5	2,8	8,3	4,6	6,8	6,7
Henkilöiden, jotka saivat vuoden aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen henkilökohtaisen työtuloksen, ammatinhalinnan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, %-osuus henkilöstöstä	6,2	12,5	35,0	23,3	23,2	27,5

LIITE

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut	Ulkoministeriö 2008	Ministeriöt 2008	Valtio 2008	Ulkoministeriö 2007	Ministeriöt 2007	Valtio 2007
Ryhmäkohtaista tulospalkkiopalkkaa saaneiden %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	3,3
Maksettujen ryhmäkohtaisten tulospalkkioiden (euroa) %-osuus organisaation palkkasummasta vuoden aikana	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkan keskimääräinen suuruus vuoden aikana, euroa/saaja			931,1			869,3
Ylityökorvausten %-osuus organisaation palkkasummasta vuoden aikana	1,9	1,1	1,0	2,2	1,3	1,0
TULOKSET						
Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut						
Henkilötyövuoden hinta vuoden aikana (työvoimakustannukset euroa/henkilötyövuosi)	53486,4	58119,8	49093,7	49991,6	55770,1	46234,1
Asiakastytyväisyys tutkimusvuonna						
Organisaation sisäisten asiakkaiden, joiden asiakastytyvyyttä seurataan systemaattisesti, %-osuus sisäisten asiakkaiden kokonaislukumäärästä vuoden aikana		100,0	45,2		19,5	38,6
Organisaation ulkoisten asiakkaiden, joiden asiakastytyvyyttä seurataan systemaattisesti, %-osuus ulkoisten asiakkaiden kokonaislukumäärästä vuoden aikana			46,4		0,0	34,6
Sisäisten asiakkaiden asiakastytyväisyysindeksi tutkimusvuonna		3,9	4,3		3,4	3,7
Ulkoisten asiakkaiden asiakastytyväisyysindeksi tutkimusvuonna			4,1		1,0	3,8

LÄHDE: TAHTI-järjestelmän antamat tunnusluvut ja investoinnit sekä vertailuryhmien vastaavat tiedot 2007-2008