

MUSEOVIRASTO

Henkilöstötilinpäätös

2016

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 koulutus rakenne	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. Pyöristyksistä johtuen loppusummat saattavat poiketa sarakkeiden summista.

Henkilöstötilinpäätöksen laadinnasta vastaa Hallintopalvelut.

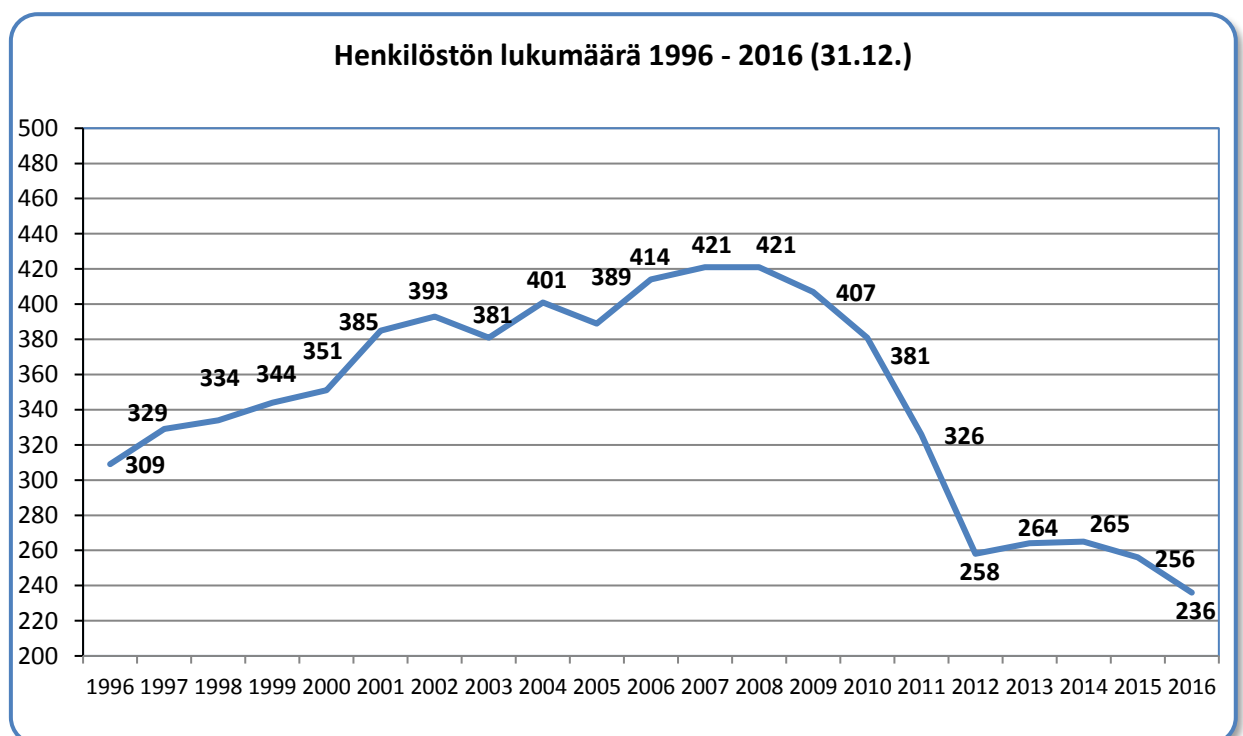
Tietolähteet

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

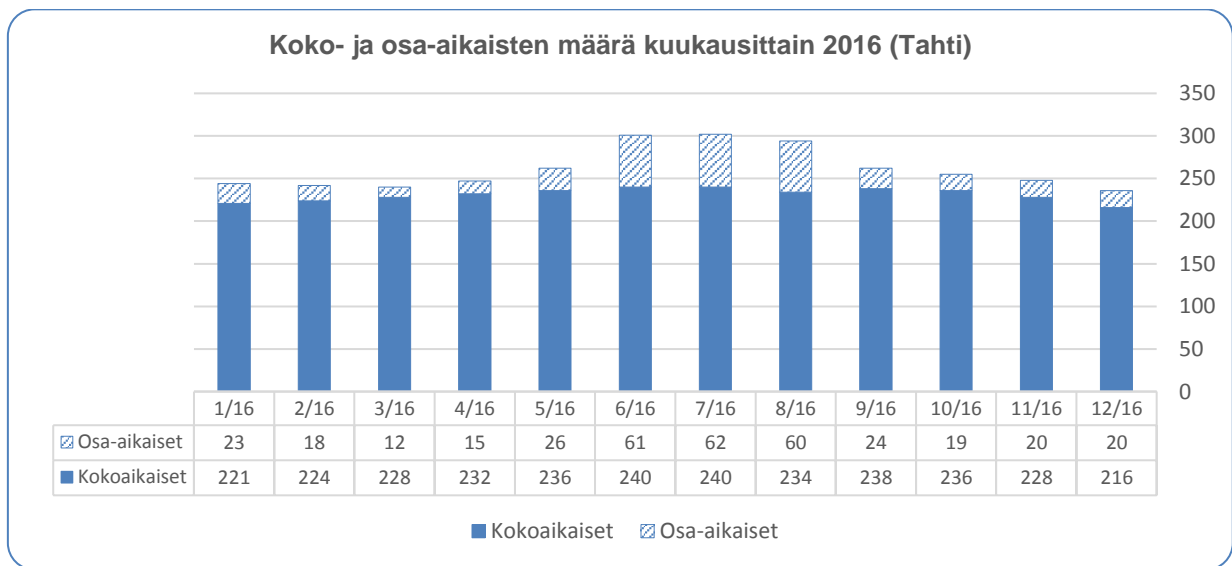
Vuoden 2016 lopulla Museoviraston palveluksessa oli 236 henkilöä (31.12.2015 256). Hallituksen tekemien kehyspäätösten seurauksena Museovirasto joutui vähentämään 45 henkilötyövuotta vuoden 2016 aikana. Osa henkilöstövähennyksistä toteutui kertomusvuonna ja osa näkyy henkilöstöluvuissa vasta vuoden 2017 aikana. Viraston palveluksesta irtisanottiin 29 henkilöä. Eläkkeelle siirtymisestä ilmoitti 11 henkilöä ja lisäksi viisi tehtävää lakkautettiin sisäisten järjestelyjen seurauksena.



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 244, mutta esimerkiksi heinäkuussa 2016 virastossa työskenteli 302 henkilöä. Osa museokohteista on avoinna vain kesäaikaan, joten kesäkaudeksi palkataan kausiluonteista henkilöstöä museoiden avoinnapitotehtäviin. Myös suurin osa määräaikaista tutkimus- ja inventointihankkeista tehdään kesäkauden aikana.

Koko vuoden aikana palkkoja ja palkkioita maksettiin 537 henkilölle. Siviilipalvelusta virastossa suoritti 12 henkilöä.



3. HENKILÖTYÖVUODET ¹

3.1. Henkilötyövuosien kokonaismäärä

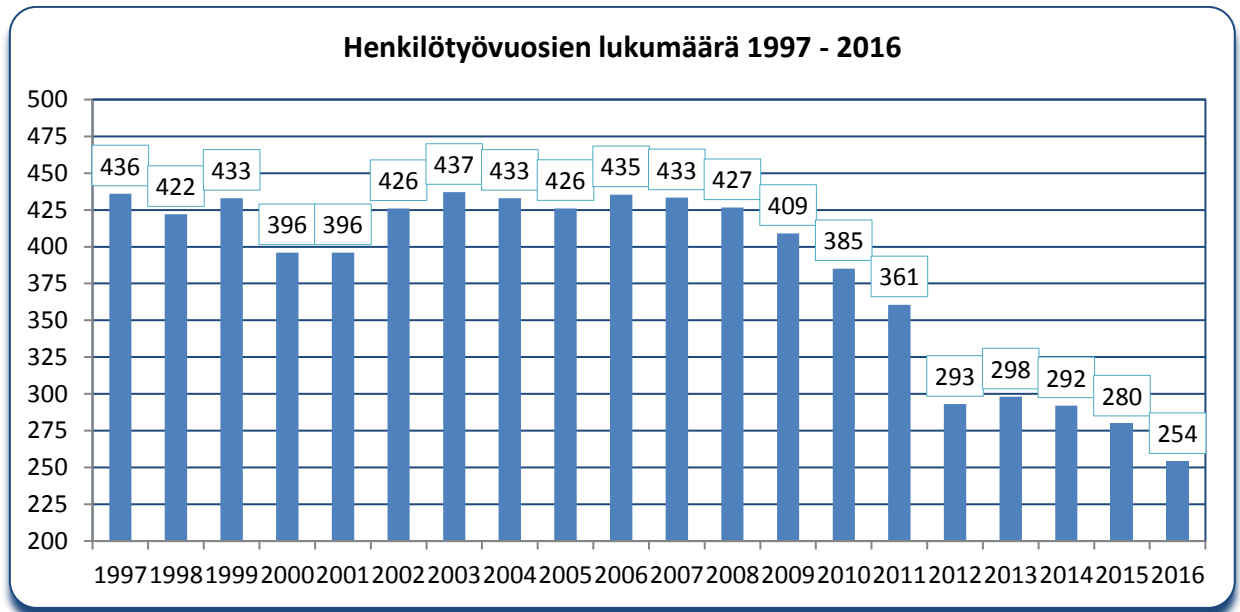
Henkilötyövuosia oli kertomusvuonna yhteensä 254,1. Kokonaismäärä väheni edellisestä vuodesta 26 henkilötyövuotta, 9,1 prosenttia. Vuonna 2016 koko valtion henkilötyövuosimäärä väheni 1,5 prosenttia. Kulttuuripalveluiden² vertailuryhmän henkilötyövuodet vähenivät 0,2 prosenttia.

Vuoden 2012 sopeuttamistoimien seurauksena Museoviraston henkilötyövuodet vähenivät 67 henkilötyövuotta. Vuosina 2013 - 2015 toiminta vakiinnutettiin henkilöstöleikkausten jälkeiselle tasolle, mutta vuoden 2016 vähennysten seurauksena henkilötyövuodet vähenivät edelleen 26 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosia on seurattu operatiivisen henkilötietojärjestelmän tuottamien raporttien avulla vuodesta 1997 alkaen, nyt siis 20 vuoden ajan. Tämän seurantajakson aikana henkilötyövuosien määrä oli suurimmillaan vuonna 2003 ja pienimmillään vuonna 2016. Henkilötyövuosien vähennys oli tänä aikana 183 henkilötyövuotta (42 %).

¹ Henkilötyövuosiedot Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen. Tahti-järjestelmän htv-tiedot v. 2015 todellista pienemmät, koska tuntipalkkaisten henkilötyövuosiedot eivät siirtyneet Kiekusta Tahtiin vuonna 2015.

² Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä vuonna 2016 Museoviraston lisäksi Arkistolaitos, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti, Näkövammaisten kirjasto, Suomenlinnan hoitokunta, Taiteen edistämiskeskus ja Varastokirjasto, yhteensä 789 henkilöä 12/2016.



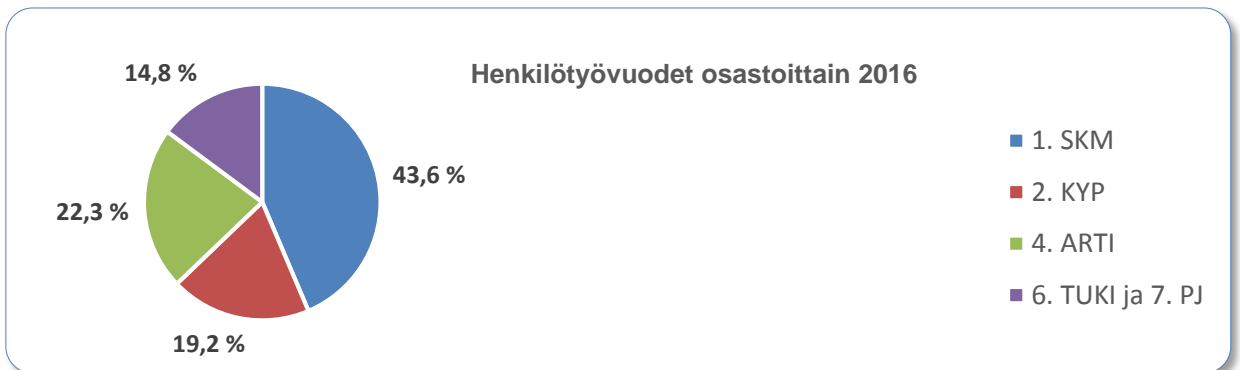
3.2. Henkilötyövuodet osastoittain

Henkilötyövuosien kokonaismäärä väheni kertomusvuonna 26 henkilötyövuotta. Muutos johtui hallituksen kehyspäätöksen seurauksena tehdyistä henkilöstövähennyksistä. Kulttuuriympäristön hoito –osasto lakkautettiin 1.1.2016 lukien ja sen jäljelle jääneet toiminnot siirrettiin muille osastoille ja yksiköille. Tukipalvelutoimintoja supistettiin ja keskitettiin uuteen Hallintopalvelut -yksikköön.

Vuonna 2016 Suomen kansallismuseon (SKM) osuus henkilötyövuosista oli 43,6 prosenttia, Kulttuuriympäristöpalvelut –osaston (KYP) osuus 19,2 prosenttia, Arkisto- ja tietopalvelut –osaston (ARTI) osuus 22,3 prosenttia sekä Pääjohtajan ja Tukipalveluiden osuus yhteensä 14,8 prosenttia.

Henkilötyövuodet osastoittain vuonna 2015 ja 2016

Osasto	2015	2016
Suomen kansallismuseo (SKM)	118,3 42,3 %	110,8 43,6 %
Kulttuuriympäristön suojelu (KYS)	41,9 15,0 %	
Kulttuuriympäristöpalvelut (KYP)		48,9 19,2 %
Kulttuuriympäristön hoito (KYH)	47,5 17,0 %	
Arkisto- ja tietopalvelut (ARTI)	45,2 16,2 %	56,7 22,3 %
Tukipalvelut (TUKI) ja Pääjohtaja yht.	26,8 9,6 %	37,7 14,8 %
Yhteensä	279,6 100,0 %	254,1 100,0 %



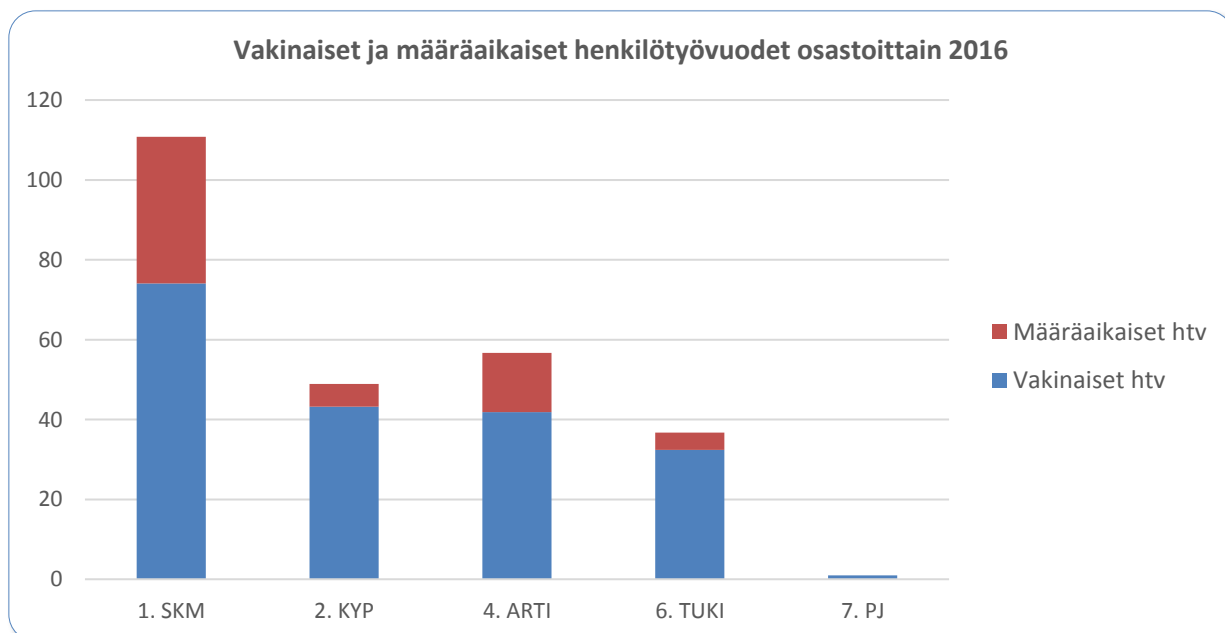
3.3. Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet

Vakinaisten henkilötyövuosien osuus kaikista henkilötyövuosista oli kertomusvuonna 192,6 henkilötyövuotta ja 75,8 prosenttia. Määräaikaisten henkilötyövuosien osuus oli 61,5 henkilötyövuotta ja 24,2 prosenttia. Edellisestä vuodesta vakinaisten henkilötyövuosien suhteellinen osuus oli lisääntynyt ja vastaavasti määräaikaisten henkilötyövuosien osuus vähentynyt. Vuonna 2015 vakinaisia henkilötyövuosia oli 73,6 prosenttia ja määräaikaisia 26,4 prosenttia.

Suhteellisesti eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli kertomusvuonna Suomen kansallismuseossa. Kesämuuseoiden avoinnapiito tapahtuu pääosin kausiluonteisen työvoiman avulla. Myös Arkisto- ja tietopalvelut -osastolla oli runsaasti määräaikaista henkilökuntaa. Osaston toimintaan kuului kertomusvuonna 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 2016

1.1.-31.12.2016	Vakinaiset htv	%-osuus	Määräaikaiset htv	%-osuus	Yhteensä htv	%-osuus
1. SKM	74,1	66,9 %	36,7	33,1 %	110,8	100,0 %
2. KYP	43,3	88,5 %	5,6	11,5 %	48,9	100,0 %
4. ARTI	41,9	73,9 %	14,8	26,1 %	56,7	100,0 %
6. TUKI	32,4	88,2 %	4,3	11,8 %	36,7	100,0 %
7. PJ	1,0	100,0 %		0,0 %	1,0	100,0 %
Kaikki yhteensä	192,6	75,8 %	61,5	24,2 %	254,1	100,0 %



3.4. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

Henkilötyövuosien määrä oli kertomusvuonna 254,1. Henkilötyövuodet vähenivät edellisestä vuodesta -9,1 prosenttia. Viraston tulossopimuksessa oli tavoitteeksi asetettu 275 henkilötyövuotta, joten tavoite alitettiin selvästi.

Viraston omilla toimintamäärärahoilla toteutettujen henkilötyövuosien osuus oli 235,5 henkilötyövuotta. Vähennystä edelliseen vuoteen oli -26,1 henkilötyövuotta (-10,0 %). Muinaismuistolain 15 §:n ja 13 §:n velvoittamana tuotettujen henkilötyövuosien määrä oli 10,1 eli samalla tasolla edellisuuteen verrattuna.

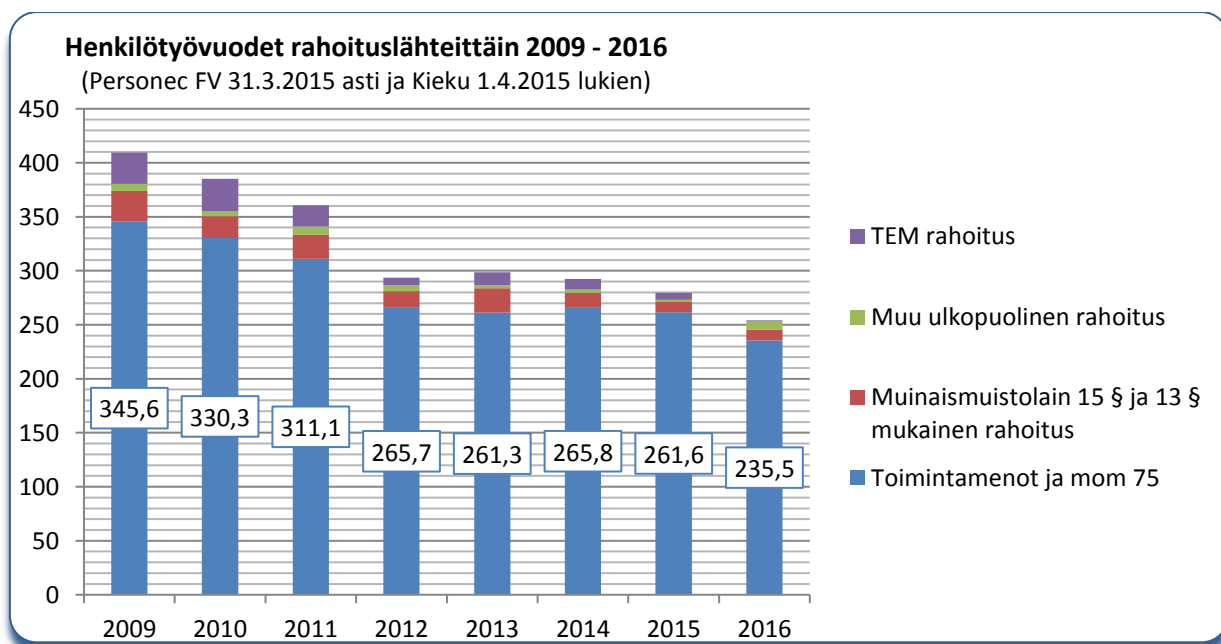
Henkilötyövuodet jakautuivat rahoituslähteittäin tarkasteltuna siten, että omin toimintamäärärahoihin palkattujen osuus oli 92,7 %, muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukaisen rahoituksen osuus 4,0 %, työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen osuus 0,2 % ja muun ulkopuolisen rahoituksen osuus 3,1 %.

Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin 2015 – 2016 (Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen)

Rahoituslähde	2014	2015	2016	%-osuus 2016	Muutos 2015-2016 lkm	Muutos-% 2015-2016
Toimintamenot ja mom. 75	265,8	261,6	235,5	92,7 %	-26,1	-10,0 %
Muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukainen rahoitus	13,9	10,2	10,1	4,0 %	-0,1	-1,0 %
Muu ulkopuolinen rahoitus	2,9	1,3	7,9	3,1 %	6,6	507,7 %
TEM rahoitus	10,0	6,5	0,6	0,2 %	-5,9	-90,8 %
Yhteensä	292,5	279,6	254,1	100,0 %	-25,5	-9,1 %

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

Vuonna 2009 Museoviraston henkilötyövuosien määrä oli 409,6. Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuodesta 2009 vuoteen 2016 verrattuna yhteensä 38 prosenttia eli 155,5 henkilötyövuotta. Toimintamenoin rahoitetut henkilötyövuodet ovat vähentyneet tällä seurantajaksolla -110 henkilötyövuotta (-31,9 %). Myös TEM-rahoitteisten henkilötyövuosien määrä on vähentynyt viimeisten vuosien aikana voimakkaasti. Vuonna 2009 TEM-rahoitteisia henkilötyövuosia oli 29,0 mutta vuonna 2016 enää 0,6 henkilötyövuotta.



4. HENKILÖSTÖN RAKENNE

4.1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa

Museoviraston palveluksessa oli vuoden 2016 lopussa 236 henkilöä (Kieku). Vakinaisessa³ palvelussuhteessa oli 187 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 49 henkilöä. Lukuihin ei sisälly vuoden lopussa palkattomalla virkavapaalla olleita henkilöitä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.2016 (Kieku)

Osasto	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	75	40,1 %	20	40,8 %	95	40,3 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	42	22,5 %	7	14,3 %	49	20,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	39	20,9 %	17	34,7 %	56	23,7 %
6. Tukipalvelut	30	16,0 %	5	10,7 %	35	14,8 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	187	100,0 %	49	100,0 %	236	100,0 %

Vuoden lopun henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 79,2 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 20,8 %. Määräaikaisten suhteellinen osuus pieneni edellisestä vuodesta. Määräaikaisten osuus on Museovirastossa suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (13,4 %) mutta pienempi kuin kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä (23,8 %).

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

Tahti	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Museovirasto	42,8	41,1	42,0	42,3	30,4	15,9	16,7	17,7	15,2	20,8
Kulttuuripalvelut	30,9	32,0	34,1	34,0	26,9	22,9	22,7	22,5	20,4	23,8
Valtio	25,6	25,1	25,4	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4

Määräaikaiset palvelussuhteet jakautuivat vuoden lopulla määräaikaisuuden perusteen mukaan luokiteltuna seuraavasti:

projektitehtävät 51,0%
 sijaisuus 24,5 %
 tehtävien väliaikainen hoitaminen/ keskeneräiset virkajärjestelyt 18,4 %
 kausiluonteinen työ 2,0 %
 harjoittelu 2,0%
 työllisyysvaroin palkattu 2,0%.

4.2. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä

Vuoden lopulla kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 91,9 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 8,1 prosenttia. Osa-aikaisten osuus vähentyi edellisestä vuodesta ja on 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 osa-aikaeläkkeellä oli yksi henkilö ja osittaisella hoitovapaalla neljä henkilöä.

³ Vakinaiseksi luetaan henkilö, joka on nimitetty virkaan tai työsuhteeseen toistaiseksi. Määräaikaiseksi luetaan henkilö, joka oli joulukuussa 2016 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja joilla ei ole vakinaista taustavirkaa. Tiedot Kieku.

Koko- ja osa-aikaisten määrä 31.12.2016 (Personec FV)

Osasto	Koko-aikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	82	38,0 %	13	65,0 %	95	40,3 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	46	21,3 %	3	15,0 %	49	20,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	54	25,0 %	2	10,0 %	56	23,7 %
6. Tukipalvelut	33	15,3 %	2	10,0 %	35	14,8 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	216	100,0 %	20	100,0 %	236	100,0 %

Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Museovirasto	25,9	27,3	23,8	21,8	16,0	9,7	6,4	6,8	10,9	8,1
Kulttuuripalvelut	16,9	15,7	15,2	13,0	10,5	7,5	6,7	6,5	7,9	8,0
Valtio	8,5	8,6	8,6	6,5	6,6	6,3	6,0	5,6	5,2	5,1

4.3. Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä

Valtaosa Museoviraston henkilöstöstä on virkasuhteessa. Virkasuhteisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 87,3 prosenttia, työsopimussuhteisia oli 12,5 prosenttia. Virkasuhteisten osuus oli hieman vähentynyt ja oli vuoden lopulla pienempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2016: 90,3 %).

Työsopimussuhteisessa palvelussuhteessa oli arkeologisten kenttäpalvelujen henkilöstöä, kiinteistö- ja avoinnapitohenkilöstöä, tuntipalkkaisia oppaita ja museoapulaisia sekä määräaikaisiin hankkeisiin palkattuja työntekijöitä. Tästä syystä kesäkaudella työsuhteisten osuus kasvaa ja esimerkiksi heinäkuussa 2016 työsuhteisten osuus oli 32 prosenttia.

4.4. Sukupuolijakauma

Museovirasto on naisvaltainen työyhteisö. Naisia oli vuoden lopussa 164 ja miehiä 72. Naisten osuus henkilöstöstä oli edellisestä vuodesta hieman noussut ja oli kertomusvuoden lopussa 69,5 prosenttia. Miesten osuus oli 30,5 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus henkilöstöstä oli 48,9 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 61,6 prosenttia.

Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Museovirasto	67,7	68,6	70,8	70,6	71,2	68,2	67,8	68,3	69,1	69,5
Kulttuuripalvelut	63,8	65,6	64,9	63,9	64,0	63,7	63,8	64,7	61,8	61,6
Valtio	49,8	49,6	49,6	48,8	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,9

4.5. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Suurimmat ikäryhmät olivat vuoden lopulla 55 - 64 -vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 32,2 prosenttia sekä 45 - 54 -vuotiaat, joita oli 29,7 prosenttia Museoviraston henkilöstöstä. Koko valtion henkilöstöä tarkasteltaessa suurin ikäryhmä on 45 - 54 -vuotiaat.

45 vuotta täyttäneiden osuus oli 64,0 prosenttia. Luku oli hieman laskenut edellisestä vuodesta. Vuonna 2011 yli 45-vuotiaiden osuus oli 59,8 prosenttia, vuonna 2012 66,7 prosenttia, vuonna 2013 66,4 prosenttia, vuonna 2014 64,5 prosenttia ja vuonna 2015 65,2 prosenttia. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2016 56,8 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 63,4 prosenttia. Vanhempien ikäryhmien osuutta on henkilöstön ikääntymisen lisäksi Museovirastossa viime vuosina kasvattanut määräaikaisen ja kausiluonteisen henkilöstön suhteellisen osuuden väheneminen.

Henkilöiden lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2016 (Kieku)

Ikäryhmä	Miehet		Naiset		MV yhteensä		Valtio
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	%-osuus
15 - 24	2	2,8 %	3	1,8 %	5	2,1 %	2,1 %
25 - 34	6	8,3 %	17	10,2 %	23	9,7 %	16,2 %
35 - 44	20	27,8 %	37	22,6 %	57	24,2 %	24,9 %
45 - 54	20	27,8 %	50	30,5 %	70	29,7 %	31,1 %
55 - 64	24	33,3 %	52	31,7 %	76	32,2 %	24,8 %
65 -	0	0 %	5	3,0 %	5	2,1 %	0,9 %
Yhteensä	72	100,0 %	164	100,0 %	236	100,0 %	100,0 %

Henkilöstön keski-ikä oli hieman laskenut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 48,5 vuotta. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 46,3 vuotta ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 48,5 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä on noussut vuodesta 2007 alkaen yhteensä 2,3 vuotta ja Museovirastossa 4,2 vuotta.

Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta

Tahti	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Museovirasto	44,1	44,3	44,2	45,3	46,7	48,9	48,8	48,1	48,6	48,5
Kulttuuripalvelut	45,8	46,0	45,7	46,0	47,2	47,8	47,3	47,7	48,3	48,5
Valtio	43,7	44,0	44,0	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3

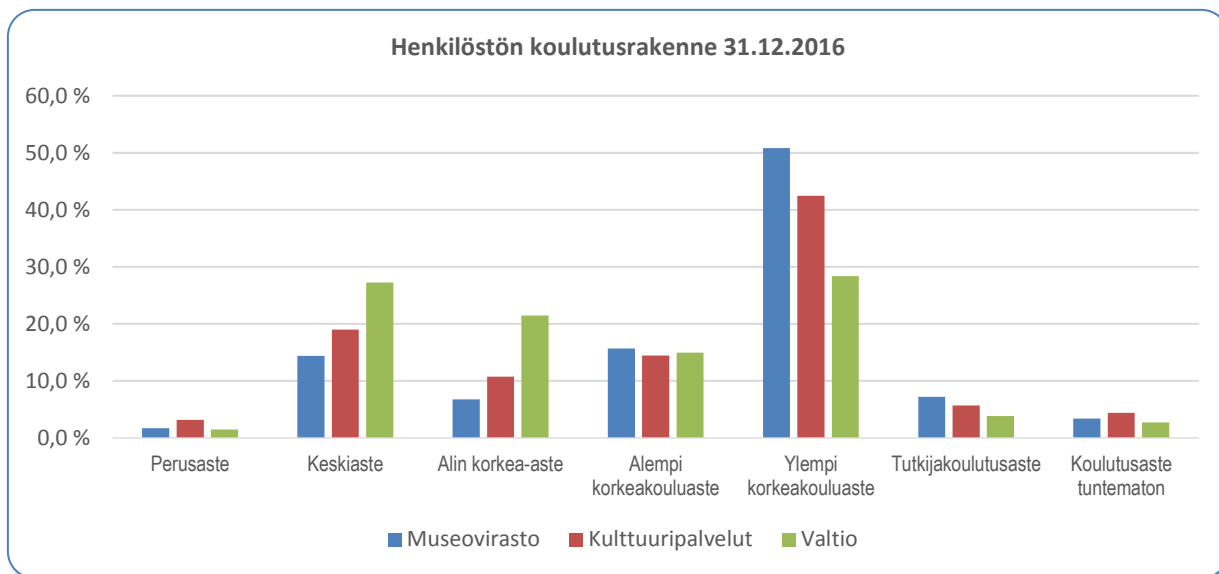
Museovirastossa keski-ikää on nostanut määräaikaisten määrän väheneminen viime vuosien aikana. Määräaikaisiin ja kausiluonteisiin tehtäviin palkataan usein opiskelijoita ja nämä tehtävät ovat Museovirastossa vähentyneet vastaavana ajanjaksona merkittävästi.

4.6. Koulutustasoindeksi ja koulutus rakenne

Museoviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli noussut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 6,0 (2015: 5,7; 2014: 5,9). Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli alhaisempi, 5,3. Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä indeksi oli 5,6. Viraston henkilöstöstä 65,3 prosentilla on humanistisen alan koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli virastossa huomattavasti valtion keskimääräistä tasoa enemmän. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon on suorittanut viraston henkilökunnasta 73,7 prosenttia, kulttuuripalveluiden vertailuryhmästä 62,6 prosenttia ja koko valtion henkilöstöstä 47,2 prosenttia. Tutkijakoulutus on viraston henkilöstöstä 7,2 prosentilla, kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 5,7 prosentilla ja koko valtion henkilöstöstä 3,8 prosentilla.

Koulutus rakenne sukupuolen mukaan 31.12.2016 (Tahti)

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus	%-osuus	%-osuus
	Lkm	Lkm	Lkm	Museovirasto	Kultt.palvelut	Valtio
Perusaste	2	2	4	1,7 %	3,2 %	1,5 %
Keskiaste	15	19	34	14,4 %	19,0 %	27,2 %
Alin korkea-aste	3	13	16	6,8 %	10,8 %	21,5 %
Alempi korkeakouluaste	10	27	37	15,7 %	14,4 %	15,0 %
Ylempi korkeakouluaste	35	85	120	50,8 %	42,5 %	28,4 %
Tutkijakoulutusaste	5	12	17	7,2 %	5,7 %	3,8 %
Koulutusaste tuntematon	2	6	8	3,4 %	4,4 %	2,7 %
Yhteensä	72	164	236	100,0 %	100,0 %	100,0 %



Henkilöstön koulutusala ja koulutusaste, lkm 31.12.2016 (Tahti)	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-kouluaste	Ylempi korkea-kouluaste	Tutkijakoulutusaste	Tuntematon	Yhteensä
Yleissivistävä koulutus	4	10						14
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus			1	1				2
Humanistinen ja taidealan koulutus		7	5	28	100	14		154
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus		3	8	5	11			27
Luonnontieteellinen koulutus		1	1	2	1			5
Tekniikan koulutus		8	1		7	3		19
Maa- ja metsätalouden koulutus				1				1
Terveys- ja sosiaalialan koulutus		1						1
Palvelualojen koulutus		4						4
Muu tai tuntematon koulutusala					1		8	9
Yhteensä	4	34	16	37	120	17	8	236

4.7. Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmät 31.12.2016, 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 96 eli 40,7 prosenttia koko henkilöstöstä.

⁴ Henkilöstöryhmät, Museoviraston oma tehtävien mukainen luokitus:
 Asiantuntijat: amanuenssit, arkistonhoitajat, arkkitehdit, intendentit, erikoisasiantuntijat, erikoistutkijat, erikoissuunnittelijat, museolehtorit, paikkatietoasiantuntijat, rakennuttajat, tietoasiantuntijat, tutkijat, suunnittelijat
 Avustava henkilökunta: apulaistutkijat, assistentit, atk-tuki, konservaattorit, kuvankäsittelijät, museomestarit, piirtäjät, rakennuskonservaattorit, tutkimusavustajat, työmestarit, valokuvaajat
 Kiinteistö- ja avoinnapihenkilökunta: kiinteistönhoitajat, kiinteistöyöntekijät, museopulaiset, näyttelyvalvojat, oppaat, palvelukoordinaattorit, palvelusihteerit, restauroijat, siivoajat, siivooja-vartijat, tapahtumatuottajat, vahtimestarit
 Hallinto: johto, esimiehet, johdon assistentit, tukipalvelut pääosin

Substanssitoimintaa avustavaa ja ns. teknistä henkilökuntaa oli vuoden lopussa 60 eli 25,4 prosenttia. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi apulaistutkijat, assistentit, konservaatit, kuvankäsittelijät, rakennuskonservaatit ja tutkimusavustajat.

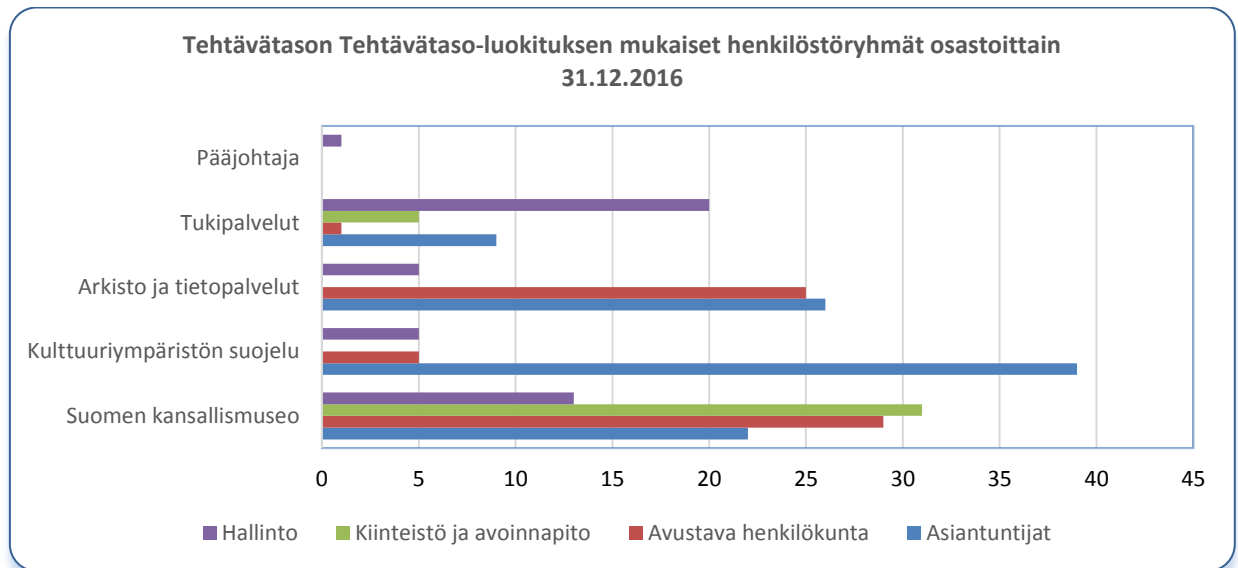
Viraston henkilökunnasta 15,3 prosenttia hoiti kiinteistönhoitoon ja museokohteiden avoinnapiitoon liittyviä tehtäviä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. kiinteistönhoitajat, palvelukoordinaattorit, näyttelyvalvojat, oppaat ja siivoajat.

Hallintoon lasketaan kuuluvaksi johto, kaikki esimiehet ja tukipalvelut pääosin. Hallintoon kuuluvia oli yhteensä 44.

Nimikkeittäin luokiteltuna ylivoimaisesti eniten virastossa oli vuoden 2016 lopulla intendenttejä, 34 kpl. Konservaatoreita oli 16 ja näyttelyvalvojia 15. Amanuensseja puolestaan oli 12 ja tutkijoita oli 11.

Tehtävien mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2016 (Museoviraston oma luokitus)

Osasto	Asiantuntijat	Avustava henkilökunta	Kiinteistö- ja avoinnapiito	Hallinto (sis. kaikki esimiehet)	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	22	29	31	13	95	40,3 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	39	5		5	49	20,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	21	25		5	56	23,7 %
6. Tukipalvelut	9	1	5	20	35	14,8 %
7. Pääjohtaja				1	1	0,4 %
Yhteensä	96	60	36	44	236	100,0 %
%-osuus	40,7 %	25,4 %	15,3 %	18,6 %	100,0 %	



Henkilöstöryhmät 31.12.2016, Valtionhallinnon yleinen henkilöstöryhmäluokitus, VPL/tehtävätaso ⁵

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 3,5 prosenttia, muihin esimiesasemassa

⁵Valtion 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.

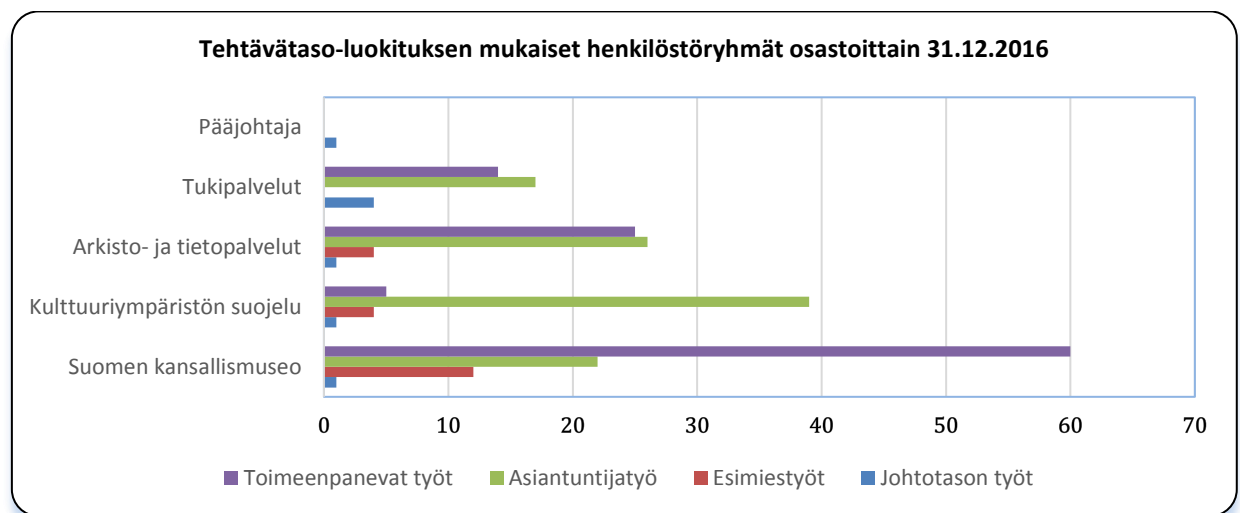
Asiantuntijatyöt: virat ja tehtävät, joissa käytetään virkamiesvaltaa tai tehdään vaativia asiantuntijatehtäviä, esimiestehtävien osuus alle puolet työajasta (vaativuus pisteet yli 300 Hay-pistettä)

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

oleviin 8,2 prosenttia, asiantuntijoihin 43,4 prosenttia ja toimeenpanevia tehtäviä hoitaa 44,9 prosenttia henkilöstöstä. Kertomusvuoden aikana toimeenpanevien tehtävien suhteellinen osuus oli edellisestä vuodesta (47,2 %) hieman laskenut.

Valtionhallinnon yleisen tehtävätaso-luokituksen mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2016

Osasto	Johtotason työt	Esimiestyöt	Asiantuntijatyöt	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	1	12	22	69	95	40,3 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	1	4	39	2	49	20,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	1	4	26	20	56	23,7 %
6. Tukipalvelut	4	0	17	8	35	14,8 %
7. Pääjohtaja	1				1	0,4 %
Yhteensä	8	20	104	104	236	100,0 %
%-osuus	3,4 %	8,5 %	44,1 %	44,1 %	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.

Palkkoja korotettiin 1.2.2016 lukien valtion keskustason sopimukseen sisältyvällä yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 13 euroa tai vähintään 0,43 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi keskustason sopimukseen ei sisällynyt vuonna 2016 virastokohtaisia eriä. Museoviraston palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaan virastokohtaiset palkantarkistuserät käytetään siirtymäkauden vähennyksen rahoittamiseen siten, että siirtymäkauden vähennys pienenee. 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 2016 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 palkankorotukset tulivat voimaan sopimuksen mukaan 1.6 lukien ja maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Ratkaisu merkitsi palkkamenoissa noin 0,4 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 kilpailukyvyn kannalta merkityksellisten kustannusten korotuksiin on suhtauduttava pidättyvästi. Päätös koskee kaikkia virastoja ja laitoksia siitä riippumatta, mistä määrärahasta palkkaus maksetaan tai onko kysymyksessä tulorahoitteinen toiminta.

Valtion työmarkkinalaitos on vuosien 2015 ja 2016 aikana korjannut Työnantajan henkilöstötietojärjestelmän (Tahti) valtion palkka-analysiraportteja (VPL-raportit). Raporttien tietosisältöön on tehty korjauksia joidenkin virastojen kohdalla. Museovirastolle näitä virastokohtaisia muutoksia ei ollut tarpeen tehdä. Muille virastoille tehdyistä muutoksista johtuen valtiotason data on muuttunut aiempaan vaativuustasoihtaiseen ansiotasotietoon nähden. Vaativuustasojen palkkapositiota ilmaisee indeksiluku, joka muodostuu mediaanipalkkojen suhteesta (tarkastelujoukko/vertailujoukko).

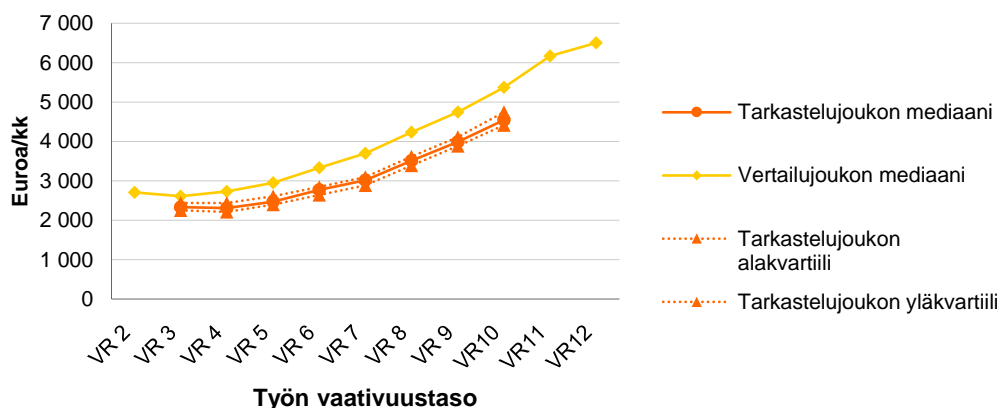
VPL-tilaston mukaan Museoviraston kaikkien palkkojen palkkapositio oli joulukuussa 2016 83,5 eli sama kuin vuotta aikaisemmin. Laskennassa ovat mukana kokoaikaiset, täyttä palkkaa saavat valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä olevat palvelussuhteet.

Tahti VPL 2.1 Ansiot vaativuustasoittain Museoviraston vaativuusluokituksella

Ansiökäsite: Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa 12/2016

Vaativuusryhmä	Museovirasto			Vertailujoukko valtio (suhteellinen palkkataso=100)			Suhteellinen palkkataso
	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	
2	*	*	*	1 322	2 765	2 703	*
3	8	2 342	2 329	2 971	2 732	2 609	89,3
4	6	2 375	2 308	8 811	2 971	2 732	84,5
5	14	2 558	2 472	6 274	3 038	2 953	83,7
6	30	2 743	2 771	9 677	3 407	3 333	83,1
7	33	3 002	3 014	9 387	3 738	3 700	81,5
8	61	3 492	3 507	7 448	4 304	4 232	82,9
9	34	3 967	3 994	6 379	4 867	4 746	84,2
10	13	4 604	4 543	2 839	5 484	5 369	84,6
11	*	*	*	1 964	6 229	6 171	*
12	*	*	*	810	6 726	6 504	*
Yhteensä	201			57 882			83,5

Ansiot vaativuustasoittain omalla vaativuusluokituksella 12/2016



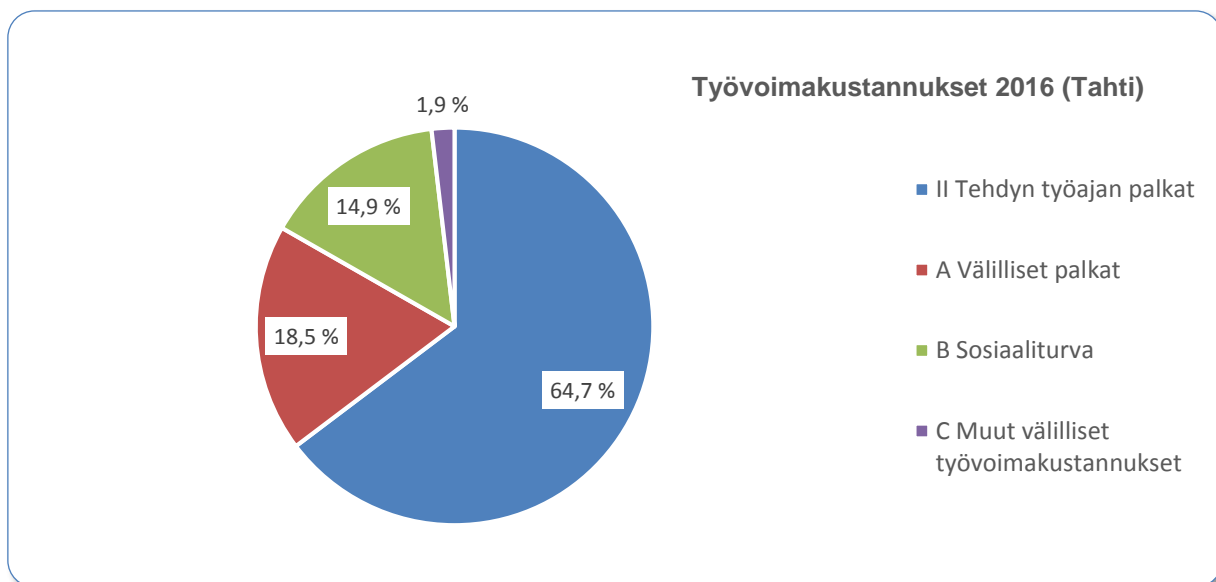
6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Tahti-järjestelmän mukaiset Museoviraston kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2016 noin 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 -7,4 prosenttia. Muutos johtui henkilötyövuosien määrän vähenemisestä sekä sosiaaliturvakustannusten pienenemisestä.

Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta

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

Kokonaistyövoimakustannuksista oli vuonna 2016 tehdyn työajan palkkoja 64,7 %, välillisiä palkkoja 18,5 %, sosiaaliturvamenoja 14,9 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 1,9 %. Välillisiin palkkoihin lasketaan mm. lomarahaa sekä loma-ajan, koulutusajan, sairausajan ja eräiden palkallisten virkavapausaikojen palkkakustannukset. Sosiaaliturvan osuus oli edellisestä vuodesta (2015: 16,8 %) laskenut. Muutos johtui pääosin työnantajan eläkemaksujen pienenemisestä.



Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

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

Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

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

Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

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

Palkkojen ns. sivukuluprosentti⁶ (välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista) oli 57,0 prosenttia. Palkkojen ns. sivukuluista suhteessa tehdyn työajan palkkoihin (100%) oli välillisiä palkkoja oli 27,7 %, sosiaaliturvamenoja 26,3 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 2,9 %.

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

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

Työvoimakustannuserä (Tahti)	euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta	% työvoimakustannuksista
I. PALKKASUMMA	10 760 471,7	128,66	100,00	83,25
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	8 363 675,0	100,00	77,73	64,71
A. VÄLILLISET PALKAT	2 396 796,8	28,66	22,27	18,54
01. lomarahat	525 363,8	6,28	4,88	4,06
02. vuosiloma-ajan palkat	1 508 719,3	18,04	14,02	11,67
03. lapsen syntymä ja hoito	8 472,4	0,10	0,08	0,07
04. sairausajan palkat	213 423,6	2,55	1,98	1,65
05. eri virkavapaudet	21 044,8	0,25	0,20	0,16
06. reservin kertausharjoitukset	0,0	0,00	0,00	0,00
07. koulutusajan palkat	96 470,7	1,15	0,90	0,75
08. palkalliset arkipyhät	0,0	0,00	0,00	0,00
09. ammattiyhdistystoiminta	1 947,3	0,02	0,02	0,02
10. yhteistoiminta	1 469,1	0,02	0,01	0,01
11. työsuojelun yhteistoiminta	1 312,8	0,02	0,01	0,01
12. virkistystoiminta	18 572,9	0,22	0,17	0,14
B. SOSIAALITURVA	1 924 878,0	23,01	17,89	14,89
13. työnantajan sotu-maksut	228 122,0	2,73	2,12	1,76
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	1 708 184,1	20,42	15,87	13,22
17. tapaturmavakuutusmaksut	37 234,2	0,45	0,35	0,29
19. ryhmähenkivakuutusmaksut	5 487,8	0,07	0,05	0,04
20. sairausvak. palautukset	-54 150,1	-0,65	-0,50	-0,42
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	239 722,5	2,87	2,23	1,85
21. virka- ja suoja-puvut	3 302,0	0,04	0,03	0,03
22. vapaat matkat	0,0	0,00	0,00	0,00
23. koulutus	100 619,8	1,20	0,94	0,78
24. työsuojelu	6 434,6	0,08	0,06	0,05
25. väestönsuojelu	0,0	0,00	0,00	0,00
26. terv.- ja sairaudenhoito	98 299,0	1,18	0,91	0,76
27. työpaikkaruokailu	0,0	0,00	0,00	0,00
28. virk.- ja sosiaalitoiminta	26 123,9	0,31	0,24	0,20
29. muut kustannukset	4 943,3	0,06	0,05	0,04
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	4 561 397,3	54,54	42,39	35,29
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	12 925 072,2	154,54	120,12	100,00

Työvoimakustannuslukuuihin sisältyy koko palvelussuhteessa oleva henkilöstö (254,1 henkilötyövuotta).

⁶ Luku on työvoimakustannusten yleisin mittari ja kuvaa työvoimakustannusten suhdetta sen työajan palkkoihin, jona henkilöstö tekee varsinaisia työtehtäviään.

Yhden henkilötyövuoden hinta oli Museovirastossa vuonna 2016 Tahti-raportin mukaan 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 tehtävätaaso, palkkataso sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteelliset osuudet. Valtiolla henkilötyövuoden keskimääräinen hinta vuonna 2016 oli 59 713 euroa (2015: 60 007 euroa).

7. TYÖAIKA

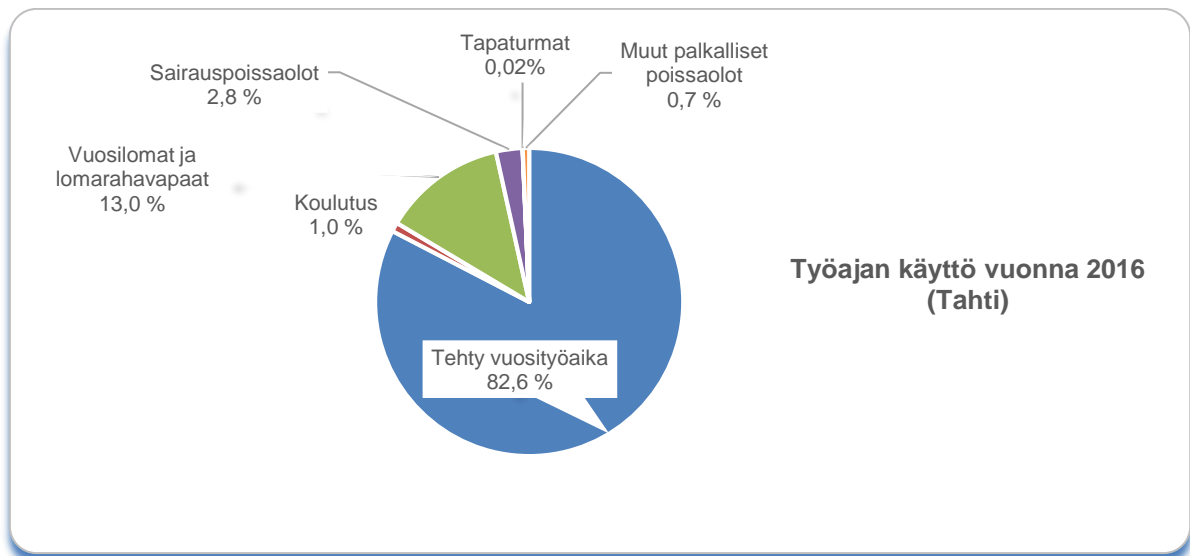
Vuonna 2016 tehdyn työajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 82,6 prosenttia (2015: 81,7; 2014: 80,4; 2013: 80,5). Koko valtiolla vastaava luku oli 80,2 prosenttia. Tehty työaika lasketaan vähentämällä säännöllisestä työajasta koulutukseen, vuosilomiin, sairauslomiin ja muihin palkallisiin vapaisiin käytetty työaika. Tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli edellisestä vuodesta lisääntynyt. Muutos johtui pääasiassa koulutukseen ja muihin palkallisiin poissaoloihin käytetyn ajan vähenemisestä.

Vuonna 2016 säännöllinen työaika sisälsi yhteensä 253 työpäivää. Kun vuoden työpäivistä (253) vähennetään päivät, jotka on käytetty vuosilomiin ja lomarahavapaisiin (32,8 pv), sairauspoissaoloihin (7,0 pv) ja tapaturmiin (0,06 pv), koulutukseen (2,4 pv) ja muihin palkallisiin poissaoloihin (1,7 pv), niin vuonna 2016 kokoaikainen henkilö teki Museovirastossa keskimäärin 209,1 työpäivää. Näin palvelun tuottamiseen, jonka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvitaan 1,21 henkilöä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetyn ajan osuus (13,0 %) oli hieman vähentynyt edellisestä vuodesta, mutta oli edelleen pienempi kuin valtiolla keskimäärin (14,0 %).

Koulutukseen käytetyn ajan osuus (1,0 %) oli vähentynyt edellisestä vuodesta ja on nyt pienempi kuin valtion mediaani (1,2 %). 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 lisääntynyt (2,8 %) edellisestä vuodesta (2015: 2,2 %; 2014: 3,1 %), mutta on edelleen selvästi pienempi kuin valtiolla keskimäärin (3,4 %).



7.1 Työaikapankki

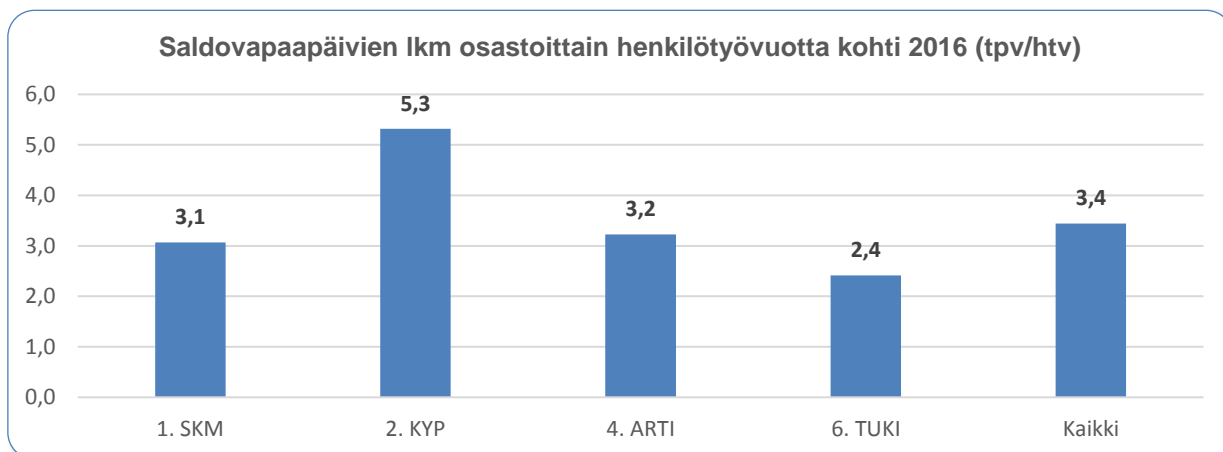
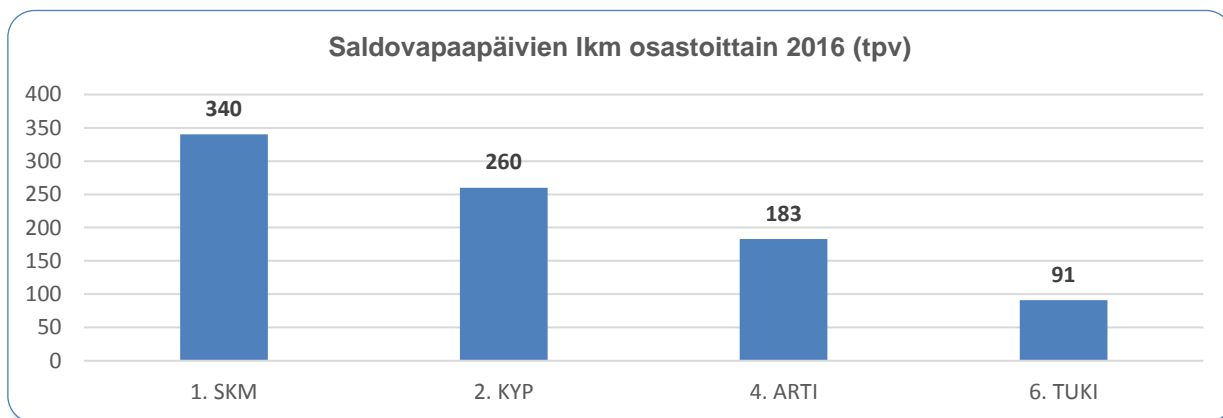
Työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2012 alusta lukien vuoden kokeilujakson jälkeen. Työaikapankkisopimuksen voi tehdä virkamies tai työntekijä, jonka säännöllinen työaika ei poikkeuksellisesti riitä virka- tai työtehtävien hoitamiseen. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen ja eroaminen 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 tasoitusjakson päättyessä.

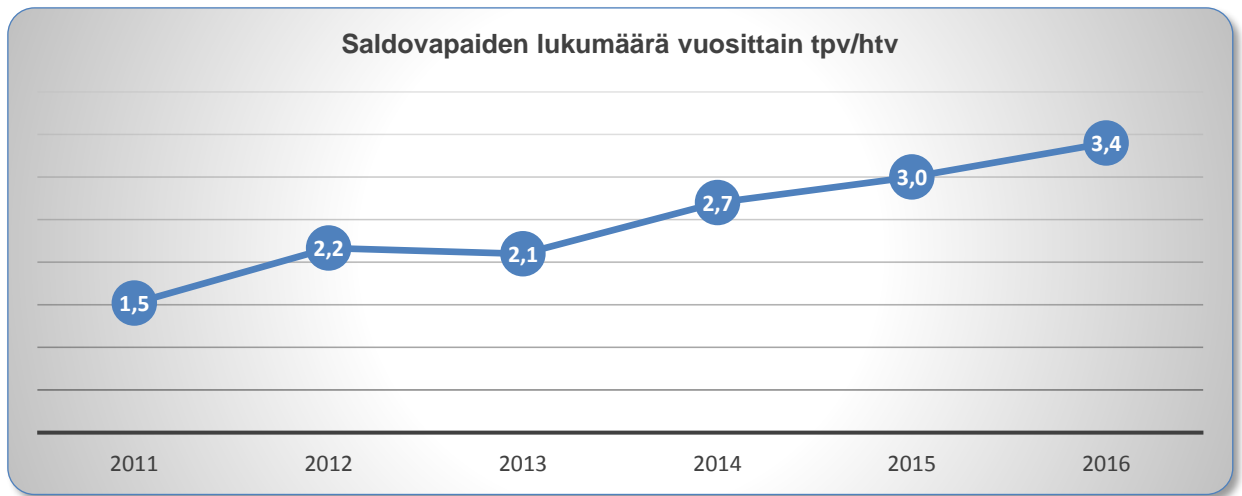
Vuonna 2016 työaikapankkisopimus oli voimassa 14 henkilöllä (2015: 14, 2014: 19, 2013: 16). Työaikapankkiin siirrettiin yhteensä 1178 tuntia (2015: 1220 h, 2014: 946 h, 2013: 950 h), joista 693 tuntia kesäkuun viimeisen päivän työaikaloiden perusteella ja 485 tuntia joulukuun viimeisen päivän työaikaloiden 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 2016 aikana virastossa pidettiin kaikkiaan 874 saldovapaapäivää (2015: 838 päivää, 2014: 780 päivää, 2013: 629 päivää, 2012: 636 päivää, 2011: 548 päivää). Saldovapaita pidettiin keskimäärin 3,4 työpäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (2015: 3,0, 2014: 2,7, 2013: 2,1).





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.-31.12.2016 yhteensä 696 työpäivää. Luvussa on mukana Kiekuun tallennetut etätyöpäivät. Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin asiantuntijatehtävissä.



8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2016 aikaa 3,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Tulossopimuksen tavoitearvo ylitettiin jo kolmantena vuonna peräkkäin, vaikka kertomusvuonna koulutukseen käytettiin hieman edellistä vuotta vähemmän aikaa. Aiempien vuosien vähennykset henkilöresursseissa edellyttivät edelleen panostamista henkilöstökoulutukseen, jotta osaaminen saadaan kaikilta osin päivitettyä uusien tehtävien mukaiseksi.

Vuoden alusta lukien vastuu osaamisen kehittämisestä ja viraston yhteisten koulutusten järjestämisestä siirtyi uudelle Hallintopalvelut-yksikölle, joka suunnittelee ja kehittää toimintaa 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-toimikunnassa 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.

Uutena koulutusmuotona virastossa käynnistettiin yhteistyössä Hausin kanssa oppisopimuskoulutus tukemaan erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivien uudelleen kouluttautumista.

Vuoden 2016 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 oli noussut edellisestä vuodesta. Muutos johtuu pääosin viraston tehtävärakenteen muuttumisesta korkeampaa koulutusta edellyttäviin tehtäviin.

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

Henkilöstön kehittämiseen liittyvät henkilöstökoulutuksen⁷ kustannukset (työajan palkat ja muut kustannukset) olivat kertomusvuonna 842 euroa henkilötyövuotta kohden. Koko valtion keskiarvo oli 877 euroa/htv vuonna 2016.

Henkilöstökoulutuksen tunnusluvut (Tahti)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilöstökoulutus, tpv/thv	2,5	2,8	2,4	2,1	1,7	3,1	3,2	3,5	3,1
Henkilöstökoulutus, €/htv	454	660	674	613	546	823	820	1053	842

⁷ 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.

9. TYÖHYVINVOINTI

VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin virastossa kahdeksannen kerran lokakuussa 2016. Kyselyyn vastasi 194 museovirastolaista ja vastausprosentti oli 73%. Työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,6 mikä on samalla tasolla kuin edellisessä vuonna 2014 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	2016 Valtio
Johtaminen	3,1	3,3	3,4	3,4	3,5	3,6	3,7	3,4	3,4
Työn sisältö ja työn haasteellisuus	3,6	3,7	3,7	3,8	3,7	3,9	3,9	4,1	3,9
Palkkaus	2,3	2,7	2,7	2,9	3,0	3,1	3,2	3,1	2,9
Kehittymisen tuki	3,0	3,1	3,1	3,0	3,2	3,3	3,4	3,7	3,5
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,5	3,6	3,7	3,7	3,8	3,9	4,1	4,0	3,8
Työolot	3,2	3,3	3,3	3,1	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7
Tiedonkulku	2,9	3,0	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3
Työnantajakuva	2,8	2,8	3,0	2,6	2,7	2,9	3,1	3,6	3,7
Kokonaistyötyytyväisyys	3,1	3,2	3,3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	3,5

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 työterveys-huollolla. 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, syksyllä suksihuoltotilaisuus sekä joulun alla pikkujoulut uudessa Kokoelma- ja konservointikeskuksessa Vantaalla. Vuoden aikana toiminnassa oli puutarhakerho, kirjallisuuserho, firmaliigan suunnistusjoukkue, juoksukerho, valokuvauskerho sekä joogaryhmä ja jalkapallojoukkue FC ByrSa.

Henkilöstöllä oli kertomusvuonna mahdollisuus liikunta- ja kulttuurietuuteen. Työnantaja vastasi edun hallintokustannuksista sekä maksoi tilatun edun arvosta 60 %. Työntekijän omavastuuosuudeksi jäi 40 % tilatun edun arvosta. Työhyvinvointia tukemassa oli käytössä myös saldovapaajärjestelmä, työaikapankki sekä etätö.

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 koordinoitvelvoite 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 2016 kirjattiin viraston henkilökunnan käyntejä työterveyshuollossa kaikkiaan 2702 kpl (2015: 2345; 2014: 2308; 2013: 2337). Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa oli vuoden aikana 2076 kpl eli 8,2 kpl henkilötyövuotta kohti. Sairauksista johtuvien käyntien määrä oli hieman lisääntynyt edellisistä vuosista (2015: 6,8 kpl/htv). Valtion keskiarvo oli 4,7 sairausista johtuvaa käyntiä henkilötyövuotta kohden vuonna 2016.

Tuotto- ja kululaskelman mukaiset työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 386,85 euroa henkilötyövuotta kohti (2015: 362,60; 2014: 305,61; 2013: 295,75). Tahti-tilaston mukainen valtion mediaani oli 505,1 euroa henkilötyövuotta kohti. Museovirastossa työterveyspalvelujen kustannukset ovat edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa huomattavasti alhaisemmat.

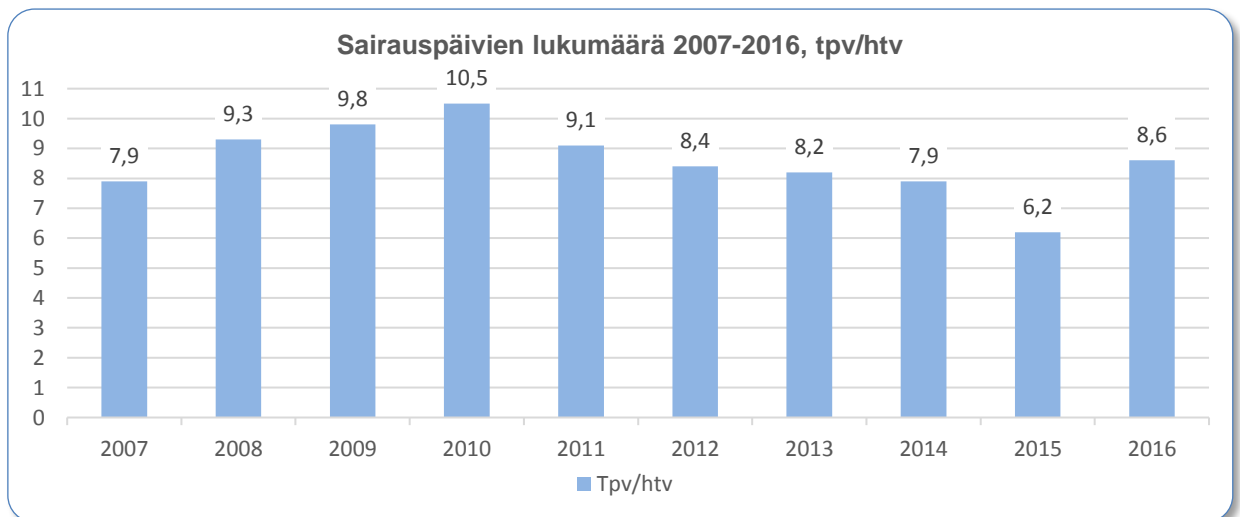
9.3. Sairaus- ja tapaturmapoissalot

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta, mutta on edelleen valtion keskimääräisellä tasolla.

Personec-järjestelmän ja Kieku-järjestelmän⁸ mukaan sairauspoissaoloja oli kertomusvuonna 8,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2015 vastaava luku oli 6,2, 2014 7,9, vuonna 2013 8,2 ja vuonna 2012 8,4. Poissaoloissa on otettu huomioon myös viikonlopulle osuvat avoinnapitohenkilöstön sairauspäivät.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, työpäivää/henkilötyövuosi

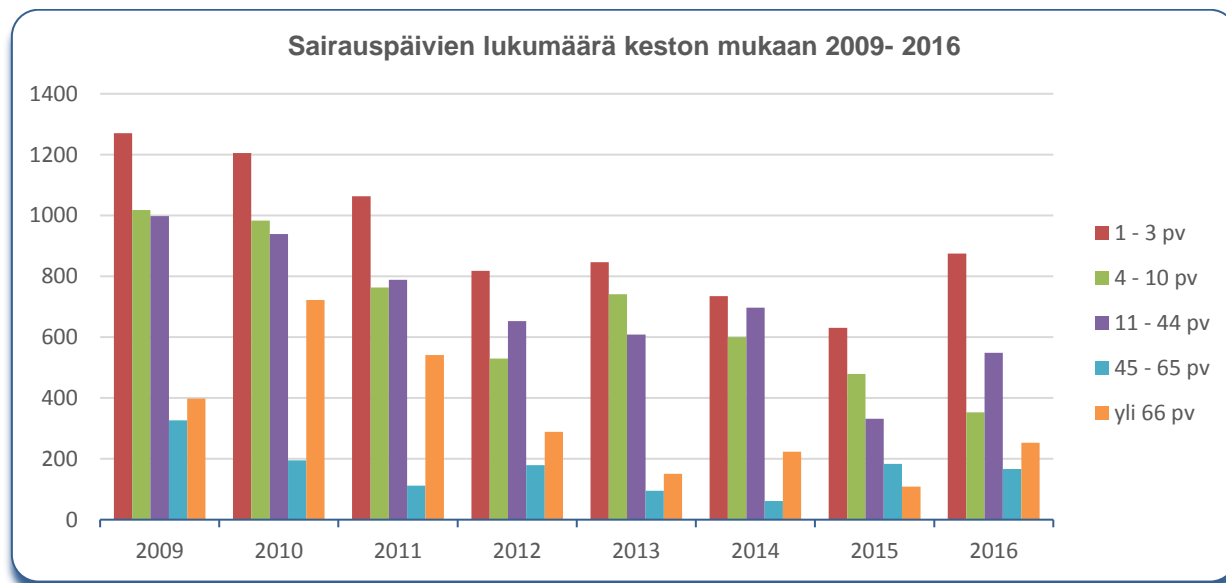
Personec FV/Kieku	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Museovirasto	7,9	9,3	9,8	10,5	9,1	8,4	8,2	7,9	6,2	8,6
Kulttuuripalvelut	11,6	9,6	10,0	9,8	10,3	7,9	8,1	8,3	7,7	8,6
Valtio	9,9	9,8	8,6	9,7	9,7	9,3	9,0	8,9	8,6	8,5



⁸ 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 viikonlopulle osuvat poissaolopäivät eivät rekisteröidy työpäiviksi Tahtiin (avoinnapitossa myös lauantait ja sunnuntait voivat olla työpäiviä). Lisäksi vuosina 2015-2016 tuntipalkkaisten tiedot eivät siirtyneet Tahtiin teknisistä syistä.

Sairauspäivien (työpäivät) lukumäärä keston mukaan 2009 – 2016 (PersonecFV ja Kieku)

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



Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli lisääntynyt edellisestä vuodesta. Kertomusvuonna Museovirastossa oli lyhyitä sairauspoissaoloja jonkin verran valtion keskimääräistä määrää enemmän. Virastossa lyhyitä sairauspoissaoloja oli kaikista sairaustapauksista 79,2 prosenttia ja valtiolla 77,8 prosenttia.

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

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

Työtapaturmia sattui vuoden aikana yhdeksälle henkilölle ja niistä aiheutui 155 poissaolopäivää. Lapsen sairauden takia 27 henkilöä oli poissa työstä yhteensä 125 päivää. Tapauksia oli 88.

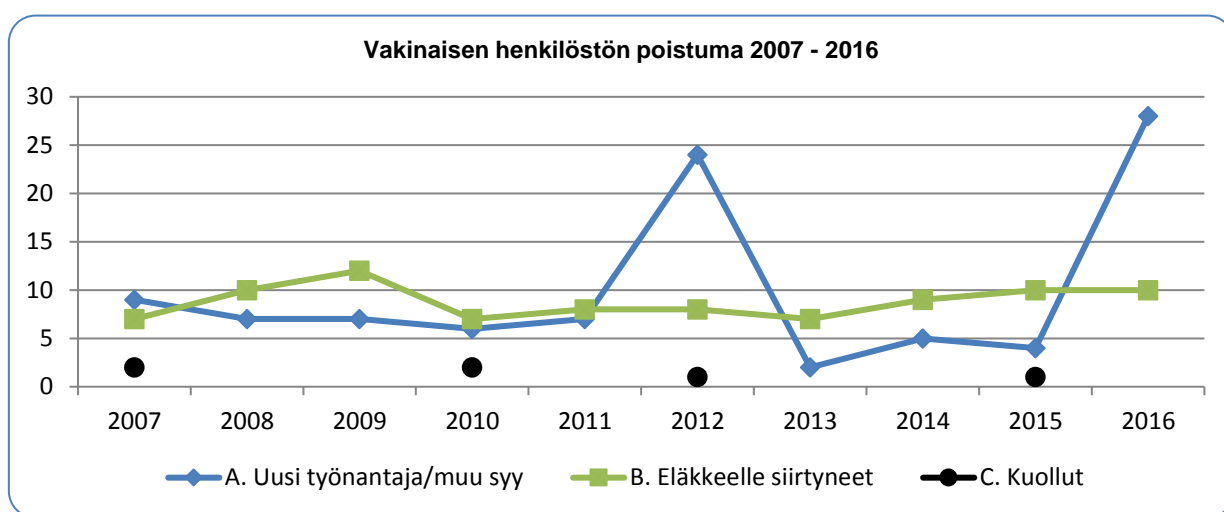
10. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

10.1. Poistuma

Vuonna 2016 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma oli huomattavasti suurempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 17,5 prosenttia, kun edellisenä vuonna luku oli 6,9 prosenttia. Ero johtuu vuoden 2016 irtisanomisista. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden aikana kymmenen henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön poistuma vuosina 2007-2016

Syy	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A. Uusi työnantaja/muu syy	9	7	7	6	7	24	2	5	4	28
C. Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	7	10	12	7	8	9	7	9	10	10
Vanhuuseläke	5	9	12	7	6	8	6	8	10	10
Työkyvyttömyyseläke	2				2	1	1	1		
Muu eläke		1								
D. Kuollut	2			2		1			1	
Poistuma yhteensä	18	17	19	15	15	34	9	14	15	38
%:a edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	6,4 %	6,0 %	7,7 %	6,4 %	6,8 %	14,7 %	4,1 %	6,4 %	6,9 %	17,5 %



10.2. Eläke-ennuste

Kymmenen seuraavan vuoden kuluessa oletetaan viraston vakinaisesta henkilöstöstä siirtyvän vanhuuseläkkeelle 38 prosenttia. Tahti-järjestelmän tietojen mukaan siirty vanhuuseläkkeelle vuoden 2016 lopun vakinaisesta henkilöstöstä 71 henkilöä.

