

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Raportti vuoden 2016 henkilöstösuunnitelman toteutumisesta

SISÄLTÖLUETTELO

1	JOHDANTO.....	1
	1.1 Henkilöstösuunnitelman toteutumisen seuranta, sisältö ja tavoitteet.....	1
2	OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....	2
	2.1 Koulutusten toteutuminen (henkilöstön koulutus ja koulutukset)	2
	2.2 Uudistumista edistetään strategisten osaamiskartoitusten avulla.....	3
	2.3 Ammattimaisen esimiesosaamisen kehittämistä jatkettiin	4
	2.4 Osaamista kehitettiin monimuotoisesti.....	5
	2.5 Koulutussuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.....	6
3	HENKILÖSTÖRAKENNE	10
	3.1 Henkilöstörakenne.....	10
	3.2 Rekrytoinnit ja sisäinen liikkuvuus	11
	3.3 Henkilöstökustannukset sekä ulkopuolisen työvoiman kustannukset.....	15
	3.4 Joustavat työaikajärjestelyt ja työn ja perhe-elämän-yhteensovittaminen.....	16
	3.5 Henkilöstön keski-ikä kehitys.....	18
4	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	18
	4.1 Palkkakartoitus	18
	4.2 Rekrytoinnit (hakijat ja valinnat sukupuolittain)	20
	4.3 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuminen	22
5	TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN.....	23
	5.1 Työterveys ja työhyvinvointi työkyvyn perustana.....	23
	5.2 Virkistystoiminta osana työhyvinvoinnin tukemista.....	24

1 JOHDANTO

1.1 Henkilöstösuunnitelman toteutumisen seuranta, sisältö ja tavoitteet

Tämä raportti kertoo miten henkilöstösuunnitelma 2016 toteutui ja miten MML:n strategisten tavoitteiden edistäminen onnistui. Aihealueita ovat koulutus ja osaaminen, henkilöstörakenne ja sen muutokset, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä työkyvyn ylläpito. Henkilöstön asemaan vaikuttavia keskeisimpinä asioita vuonna 2016 olivat palkkausjärjestelmän uudistaminen (PalmU-projekti), toimitusinsinöörien kelpoisuusjärjestelmän luominen (TOI-KELPO -projekti), asiakaspalvelupisteisiin liittyvät muutokset (PAPISE-projekti) sekä kirjanpito- ja tilinpäätöstehtävien tulevaan siirtoon Palkeisiin liittyvät yhteistoimintaneuvottelut (Kiti-hanke).

Toimitusinsinöörien koulutustausta erityisesti ARTO- ja TJ-toimituksissa sekä erilaisten perhevapaiden käyttäminen Maanmittauslaitoksessa ovat uusia raportointikohteita. Nämä ja muut raporttitiedot toteavat asiantilan lukujen valossa. Lukujen tulkinta, keskustelu ja johtopäätökset kuuluvat toiminta- ja tulosityksiköille. Edelleen raporttitiedot ovat johtajien ja esimiesten hyödynnettävissä, kun vuoden 2018 henkilöstösuunnittelua valmistellaan.

Henkilöstöraportti on käsitelty laitoksen yhteistyötoimikunta YTTK:ssa 27.3.2017.



2 OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

2.1 Koulutusten toteutuminen (henkilöstön koulutus ja koulutukset)

Henkilöstön koulutustausta ilmenee seuraavista taulukoista.

HENKILÖSTÖ % KOULUTUSASTEEN MUKAAN

	Naiset %	Miehet %	Yhteensä %
Perusaste/tuntematon	4,9 %	4,6 %	4,8 %
Keskiaste	48,4 %	23,2 %	36,4 %
Alin korkea-aste	18,3 %	15,3 %	16,9 %
Alempi korkea-kouluaste	12,7 %	25,1 %	18,6 %
Ylempi korkeakouluaste	14,1 %	28,2 %	20,8 %
Tutkijakoulutus	1,5 %	3,7 %	2,5 %
YHTEENSÄ	100,0 %	100,0 %	100,0 %

HENKILÖSTÖ KOULUTUSASTEITTAIN

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Perusaste/tuntematon	45	54 %	39	46 %	84	100 %
Keskiaste	446	69 %	196	31 %	642	100 %
Alin korkea-aste	169	57 %	129	43 %	298	100 %
Alempi korkea-kouluaste	117	36 %	212	64 %	329	100 %
Ylempi korkeakouluaste	130	35 %	238	65 %	368	100 %
Tutkijakoulutus	14	31 %	31	69 %	45	100 %
YHTEENSÄ	921	52 %	845	48 %	1766	100 %

Koulutuksen tunnusluvut ovat pysyneet samantasoisina. Koulutuspäiviin vaikuttaa edelleen uudet työajankorjauskäytännöt, jotka otettiin käyttöön Kiekun myötä.

Koulutustason indeksiluku on pysynyt samana (5,0) kuin edellisenä vuonna.

Selite	To- teuma 2014	To- teuma 2015	To- teuma 2016
Osaaminen			
Koulutus ja kehittäminen (työpäivät/htv)	5,9	3,4	4,2
Koulutustaso, indeksiluku	4,8	5,0	5,0

Maanmittausinsinöörien koulutusjakauma 31.12.2016 (lähde: Kieku)

Tutkinto	N
Ylempi korkeakoulututkinto	86
Insinööri yamk	6
insinööri amk	142
insinööri	22
tuntematon	14
Yhteensä	270

ARTO- ja TJ-yksiköiden maanmittausinsinöörien koulutustausta

Koulutustausta	ARTO-yksikkö	TJ-yksikkö
Ylempi korkeakoulututkinto	71	13
Alempi korkeakoulututkinto	7	8
Yhteensä	78	21

2.2 Uudistumista edistetään strategisten osaamiskartoitusten avulla

Vuonna 2016 toteutettiin 2 osaamiskartoituspilottia. *HR:n vastuualue oli vasta muotoutumassa; oli tehty sekä henkilövaihdoksia että tehtävämuu- toksia. PETO-ETE-vastuualue taas oli vakaa; tehtävät ja henkilöt olivat tut- tuja. Henkilöstön lähtötilanteella oli vaikutusta koettuihin tarpeisiin ja täten myös prosessin painotuksiin. Piloteissa oli 6 eri vaihetta. Vuoden 2016 ai- kana päästiin osaamisen kehityssuunnitelman toteuttamisen vaiheeseen (5), joka jatkuu edelleen.

Prosessin vaihe	HR (N=15)	PETO-ETE (N=46)
1: Tavoitteiden ja prosessin esittely & viestintä	Joulukuu 2015	Tammikuu 2016
2: Strategisten osaamisten tunnistaminen ja kuvaaminen johdon ja henkilöstön kanssa	Työstö 6 vko: 3 varsinaista workshopia + pien-ryhmätyöstöjä noin 10	Työstö 5 vko: 6 varsinaista workshopia + itsenäinen työ- kentely
Osaamiskartoituksen toteuttaminen & itsearviointi webropolilla	Maaliskuu	Huhtikuu: Myös <i>oman tiimin koulutuskartoituksen</i> kysely
4: Osaamiskartoitustulosten käsittely ja tulkinta vastuualue-, tiimi- ja yksilötasolla sekä osaa- misen kehityssuunnitelman laadinta	Henkilöstön kehitys- päivä toukokuussa Kehityssuunnitelman jatkotyöstö elo- ja syyskuu Henkilökohtaiset osaamiskeskustelut syys- ja lokakuussa	Henkilöstön kehitys- päivä syyskuussa Kehityssuunnitelman jatkotyöstö loka- ja marraskuu Henkilökohtaiset osaamiskeskustelut syys- ja lokakuussa
5: Kehityssuunnitelman toteuttaminen käytän- nössä 2016 alkaen	Toteuttamisen vaihe alkoi kesällä 2016, kun kehitystarpeita oli tunnistettu.	Toteuttamisen vaihe alkoi loppuvuodesta 2016, priorisoitu "lähiajan koulutus- suunnitelma" jaettiin

	Suunnitelma on jatkuvan päivityksen kohteena, ja asiantuntijoilla on vastuu sen pitämisestä ajantasalla.	henkilöstölle erikseen joulukuussa. Koulutusten lisäksi työmuotoina käytetään mm. mestarikisälli-mallia.
6. Hyötyjen ja vaikuttavuuden arviointi	Toukokuu 2017	Toukokuu 2017

**Lyhenteet: HR (Henkilöstöjohtamisen tuen vastuualue Yleishallinnossa), PETO-EETE (Perustoimitusprosessi-tulosyksikön eteläinen vastuualue)*

Osaamiskartoituspilottien toteutuksissa oli hieman eroja. HR:ssä työskenneltiin enemmän asiantuntijavetoisesti, PETO-EETE:ssä taas esimiesvetoisesti. HR:ssä työskenneltiin kehittämispäivää lukuunottamatta virtuaalisesti, PETO ETE:ssä taas esimerkiksi osaamiskuvauksia työstettiin tiimeittäin fyysisesti eri paikkakunnilla. HR:n pilotissa Yleishallinnon johtotiimi osallistui sovittuihin workshoppeihin, mutta PETO-prosessin johtotiimi otti omaehtoisesti suuremman roolin, ja osallistui myös osaamiskuvausten ideointiin ja kirjoittamiseen. Yksikön johtaja laati erikseen johdannon, jotta keskeiset strategiaviestit ”mihin olemme menossa ja millä osaamisilla” välittyvät henkilöstölle. Henkilökohtaisen osaamisen itsearvioinnin lisäksi PETO-EETE:ssä toteutettiin oman tiimin koulutustarvekartoitus.

Molemmissa piloteissa oli paljon viestintää sekä osaamiskartoitusten oman intrasivun kautta, että virtuaalisissa henkilöstöinfoissa ja myös sähköpostilla. Myös MML:n henkilöstölehdessä (Viisari) oli juttu osaamiskartoituksesta.

PETOn kehittämispäivässä käytettiin LIVE-seinää sekä keskustelun käymisen, ryhmätöiden purkamisen että palautteen keruun välineenä. HR:ssä palautetta kerättiin webropol-kyselyllä kehittämispäivän jälkeen.

Kokemusten mukaan osaamiskartoitusprosessi on tarjonnut johtajille, esimiehille ja henkilöstölle mahdollisuuden kirkastaa yhteistä näkemystä tulevaisuudesta, mikä samalla on toiminut muutosviestinnän ja strategian jalkauttamisen välineenä. Keskinäinen tuntemus ja vuorovaikutus on kehittynyt. Yhteisesti on kiteytynyt se, mitä tavoitellaan ja millä osaamisilla tavoitteisiin voidaan päästä. Keskustelujen ja osaamiskuvausten laadinnan kautta henkilöstöllä on virinnyt entistä myönteisempää ja muutoshakuisempaa ajattelua. Molempien pilottien henkilöstöltä edellytetään itseohjautuvaa oppimista ja ammatillisesta tuloskunnosta huolehtimista myös jatkossa.

2.3 Ammattimaisen esimiesosaamisen kehittämistä jatkettiin

Esimieskoulutusta on tarjottu sisäisinä ryhmäkoulutuksina 14 eri sisältöaluelta. Lähes kaikki koulutukset on pidetty virtuaalisesti Lyncillä. Yhtä Lync-koulutusta on aina tarjottu samansisältöisenä 3-4 kertaa, jotta jokaisella esimiehellä on osallistumisen mahdollisuus. Lisäksi kaksi koulutusta pidettiin virtuaalisesti jabberilla ja 2 läsnäkoulutuksina, Koulutusten monimuotoisuutta kuvastaa se, että uutuuksena mukana oli henkilöstöjuridiikan verkkokurssi, johon liitettiin myös virtuaalinen keskustelu- ja palautetilaisuus oppimisen varmistamiseksi. 97 % kaikista esimiehistä suoritti ko. kurssin, ja 83 % osallistui keskustelu- ja palautetilaisuuteen.

Esimiehet ovat kouluttautuneet keskimäärin 10,8 pv/hlö, mistä johtamis- ja esimieskoulutuksen osuus on 4 pv/hlö. Työajankirjaus erikseen johtamis- ja esimieskoulutukseen otettiin käyttöön vasta 1.5.2016, joten nämä luvut ovat hieman puutteellisia. Esimiehistä 86 % oli kirjannut työaika koulutukseen.

Esimiesten koulutuspäivät toimintayksiköittäin

Lähde: työajankirjaus

Esimiehet	Koulutus oppilaana -toiminto 1.1.-31.12. pv/hlö	Johtamisen ja esimieskou- lutuksen osuus
Tuotanto (39)	9,3	3,9
MITPA (14)	13,7	4,1
FGI (2)	12,4	6,2
YHA (9)	13	4,2
Yht. 68	10,8	4,0

Esimiesten koulutuspäivät Tuotannon toimintayksikössä

Lähde: työajankirjaus

Esimiehet	Koulutus oppilaana -toiminto 1.1.-31.12. pv/hlö	Johtamisen ja esimieskou- lutuksen osuus
TUO-ARTO	8	3,4
TUO-KIR	11,4	6
TUO-MARA	6,5	2,7
TUO-PETO	11,3	4,7
TUO-RETI	8,4	4
TUO-TIETO	9	2,3
TUO-TJ	9,3	3,9
Tuotanto yhteensä ka.	9,3	3,9

Koulutukset koostuivat pääosin sisäisinä ryhmäkoulutuksina pidetyistä MML:n esimiestyön laatumallin mukaisista koulutuksista. Luvut sisältävät myös mentorointiohjelmaan 2016 käytetyn työajan (yhteistapaamiset + varsinaiset mentorointitapaamiset). Tutkintojohteisia koulutuksia olivat JET (2 esimiestä), Lean Master (4 esimiestä), JOKO, eMBA, Henkilöstöjohtajan tutkinto, IT Leadership ja Tulevaisuuden johtajat (lähde: työajankirjaus).

2.4 Osaamista kehitettiin monimuotoisesti

Koulutusmuodot

MML:n koulutuksia on järjestetty videokoulutuksina, virtuaalikoulutuksina, "Suora lähetys"-koulutuksina (pääpaino reaaliaikaisesti kysymyksiin vastaamisessa) ja läsnä-koulutuksina. Vuoden 2016 koulutussuunnitelmassa tavoitteena oli lisätä virtuaalikoulutuksia, ja näiden määrä lisääntyi aikaisemmasta. Läsnä-koulutuksia pidettiin vain, kun ne ovat erityisen perusteltuja tavoitteen saavuttamisen näkökulmasta. Lisäksi merkittäviä oppimisen muotoja olivat omaehtoinen oppiminen ja työssä oppiminen. Eri-tyyppisiä kiinnitettiin virtuaalikoulutusten määrän sekä niihin liittyvän monisuuntaisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Vuorovaikutusta lisättiin mm. Lyncin ja Live-seinän käyttöönottojen avulla (keskustelutoiminto "chat"). Pääosa esimieskoulutuksista pidettiin Lyncillä. Koulutuksissa hyödynnettiin useita oppimisen muotoja "luennoinnin" lisäksi, kuten etukäteistehtäviä, videoita ja työskentelyä itse koulutustilaisuuden aikana.

Oppimispolut ja verkko-oppiminen

Oppimispolkuja toteutettiin Kirjaamisprosessin perusosaajan oppimispoluilla. Esimiesten oppimista tuettiin pääosin läsnä- ja virtuaalikoulutusten sekä Esimiehen käsikirjan ohjeiden (Intra) ja muun neuvonnan avulla. Esimiesten

ensimmäisenä MML:n ominvoimin tuotettuna verkkokoulutuksena toteutettiin Henkilöstöjuridiikan verkkokurssi.

Mentorointiohjelma 2016

Mentorointiohjelma toteutettiin mentorointisuunnitelman mukaisesti. Mentorointiohjelma toteutettiin 13 mentoriparina sekä viitenä mentori-ryhmänä. Mentorointiohjelmaan osallistua kaikkiaan 47 henkilöä - 21 mentoria ja 26 aktoria. Mentoroinnissa kokeiltiin ensimmäistä kertaa ryhmämentorointia, jossa viiden hengen aktoriryhmää mentoroiti neljä mentoria. Ryhmämentoroinnin kokemukset olivat niin hyvät, että samanlaista ryhmämentorointia jatketaan myös vuoden 2017 mentorointiohjelmassa. Ohjelma koostui kaikkien ohjelmaan osallistuneiden yhteisestä aloitustapaamisesta sekä pari- tai ryhmätapaamisista. Aloitustapaamisessa perehdyttiin mentoroinnin teoriaan ulkopuolisen konsultin johdolla sekä laadittiin mentorointisopimukset. Kaikki mentorointiryhmät ja -parit toteuttivat mentorointiohjelman yhdessä laatimansa suunnitelman mukaisesti. Parit ja ryhmät raportoivat mentorointiohjelman toteutumisen loppuraporttina, jotka jokainen pari ja ryhmä esittelivät mentorointiohjelman päätöspäivässä. Loppuraporttien ja mentorointi-tiimin arvion mukaan ohjelmalla saavutettiin kaikki mentoroinnille asetetut tavoitteet.

Johtamisen erikoisammattitutkinnot (JET)

Johtamisen erikoisammattitutkintoon tähtääviin koulutuksiin osallistui yhteensä 31 MML:n työntekijää.

- LYNET JET7:n 10 henkilöä (Tuotanto 1, Mitpa 1, FGI 8)
- Lean-Master Tuotekehittelijän erikoisammattitutkinto 15 hlöä (Tuotanto 9, Mitpa 2, YHA 3, FGI 1). Päättyy keväällä 2018.
- Muut JET-koulutukset 6 henkilöä (YHA 3, FGI 2, Mitpa 1)

LYNET (Luonnonvara- ja ympäristötutkimuksen yhteenliittymä) koulutuksiin osallistumiset

Tilaisuuden nimi	Hlöä
Johtamisen erikoisammattitutkinto JET7 , LYNET	10
Hanke ja innovaatiojohtamisen koulutusohjelma, (Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto), LYNET	1
Ryhmänvetäjien, projektipäälliköiden ja tiiminvetäjien esimieskoulutus, LYNET JET6 (1. ryhmä)	4
Ryhmänvetäjien, projektipäälliköiden ja tiiminvetäjien esimieskoulutus, (2. ryhmä)	8
Infotilaisuus AKATEMIA:n syyshaku	4
How to sell your research ideas	1
Yhteensä	28

2.5 Koulutussuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Osaamista kehitettiin strategialähtöisesti. Johdon määrittelemät MML:n strategiset osaamisalueet olivat koulutussuunnittelun ja osaamisen kehittämisen perustana vuonna 2016. Koulutusten pääpaino oli Tuotannon henkilöstön substanssikoulutuksissa.

Kielikoulutusten määrä oli vähäistä, koska 2016 kielikoulutuksien kilpailutus päättyi markkinaoikeuden käsittelyyn. Järjestettyjen kielikoulutusten pääpai-

no oli Tuotannon henkilöstön koulutuksissa. Esimieskoulutusten toteuma on kuvattu luvussa 2.3 Ammatillisen esimiesosaamisen kehittämistä jatkettiin.

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 4,2 työpäivää/htv. Koulutukseen käytetty työaikakustannukset olivat 730 euroa/htv.

Koulutussuunnitelman kehittämisalueet ja tilaisuuksien lukumäärät. Koulutukset toteutuivat pääosin suunnitelman mukaisesti.

Lkm	Kehittämisalue/Tilaisuus
58	LAATU, PROSESSIT JA TIIMITYÖ
0	IT-PALVELUTUOTANTO
28	JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ (Esimiestyön laatumalli)
7	VIESTINTÄ
0	TIETOJÄRJESTELMÄT
1	TURVALLISUUS JA TIETOTURVA
21	KIELET
4	KONFERENSSIT JA SEMINAARIT
119	

Koulutuspäivät tuotanto- ja tulosityksiköittäin

Toimintayksikkö/Tulosityksikkö/Osasto	HTP
Keskushallinto	68,0
Tuotanto	5 143,6
Arviointitoimitukset	945,2
Kirjaamisasiat	728,9
Maastotiedot	673,1
Perustoimitukset	1 636,5
Rekisterit	300,7
Tietopalvelut	624,0
Tilusjärjestelyt	212,4
Tuotanto yht.	22,7
Tietotekniikkapalvelukeskus	1 558,0
ICT-tuotantopalvelut	225,5
Sovelluspalvelut	368,2
Asiakasratkaisut	446,7
Teknologiaratkaisut	460,5
Tietotekniikkapalvelukeskus yht.	57,1
Paikkatietokeskus	173,0
Geodesia ja geodynamiikka	18,0
Geoinfomaatiikka ja kartografia	6,0
Kaukokartoitus ja fotogrammetria	53,2
Navigointi ja paikannus	2,0
Paikkatietoinfrastruktuurin palvelut	89,2
Paikkatietokeskus yht.	4,6
Yleishallinto	491,0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	321,1
Oikeuspalvelut	13,8
Viestintä	108,9
Yleishallinto yht.	47,3
Yhteensä	7 433,6

Koulutuspäivät vastualueet/osastot

Vastuualue	HTP
4020019000 Keskushallinto yhteinen	68,0
4020059112 Geodesia ja geodynamiikka	18,0
4020059113 Geoinformatiikka ja kartografia	6,0
4020059114 Kaukokartoitus ja fotogrammetria	53,2
4020059115 Navigointi ja paikannus	2,0
4020059111 Paikkatietoinfrastruktuurin palvelut	89,2
4020059110 Paikkatietokeskus	4,6
4020039440 Asiakasratkaisut	62,2
4020039442 IT-järjestelmät	191,0
4020039441 IT-projektit	103,9
4020039443 Yhteiset ratkaisut	89,7
4020039221 ICT-tukipalvelut	63,3
4020039220 ICT-tuotantopalvelut	37,3
4020039223 Informaatio- ja tuotannon tukipalvelut	111,4
4020039222 Infrapalvelut	13,4
4020039331 KII- ja MARA-tuotannon sovellukset	110,0
4020039332 KIR- ja tukipalvelusovellukset	126,6
4020039330 Sovelluspalvelut	45,9
4020039333 Verkkopalvelusovellukset	85,6
4020039551 Sovelluskehitys	108,9
4020039553 Sovellusympäristö	155,7
4020039550 Teknologiaratkaisut	61,6
4020039552 Tietokanta ja raportointi	134,3
4020039100 Tietotekniikkapalvelukeskus	57,1
4020023211 ARTO Eteläinen Suomi	167,4
4020023213 ARTO Keskinen Suomi	172,6
4020023212 ARTO Lounainen Suomi	100,9
4020023215 ARTO Läntinen Suomi	106,4
4020023214 ARTO Pohjanmaa	156,6
4020023216 ARTO Pohjoinen Suomi	183,3
4020023210 Arviointitoimitukset	58,0
4020025412 KIR Eteläinen Suomi	119,1
4020025414 KIR Itäinen Suomi	97,8
4020025413 KIR Läntinen Suomi	140,3
4020025415 KIR Pohjoinen Suomi	86,9
4020025411 KIR Vaativat hakemukset	218,7
4020025410 Kirjaamisasiat	66,1
4020027010 Maastotiedot	39,8
4020027013 MARA Eteläinen Suomi	234,2
4020027011 MARA Ilmakuvaus	28,8
4020027014 MARA Keskinen Suomi	143,9
4020027012 MARA Maastotietotuotteet	58,7
4020027015 MARA Pohjoinen Suomi	167,6
4020022010 Perustoimitukset	79,0
4020022011 PETO Eteläinen Suomi	270,6

4020022014 PETO Kaakkoinen Suomi	154,6
4020022013 PETO Keskinen Suomi	212,3
4020022012 PETO Lounainen Suomi	157,0
4020022016 PETO Läntinen Suomi	191,6
4020022015 PETO Pohjanmaa	161,1
4020022017 PETO Pohjoinen Pohjanmaa-Kainuu	164,4
4020022018 PETO Pohjoinen Suomi	245,8
4020026010 Rekisterit	45,0
4020026012 RETI Eteläinen Suomi	72,9
4020026014 RETI Itäinen Suomi	40,0
4020026013 RETI Läntinen Suomi	72,3
4020026015 RETI Pohjoinen Suomi	41,6
4020026011 RETI Valtakunnalliset tehtävät	28,8
4020028012 TIETO Eteläinen Suomi	151,8
4020028014 TIETO Itäinen Suomi	124,1
4020028011 TIETO Keskitetyt palvelut	54,2
4020028013 TIETO Läntinen Suomi	121,2
4020028015 TIETO Pohjoinen Suomi	111,5
4020028010 Tietopalvelut	61,1
4020024210 Tilusjärjestelyt	18,5
4020024211 TJ Eteläinen Suomi	36,8
4020024212 TJ Läntinen Suomi	88,2
4020024213 TJ Pohjoinen Suomi	69,0
4020021100 Tuotanto yhteiset	22,7
4020049620 Henkilöstö- ja talouspalvelut	65,4
4020049621 Henkilöstöjohtamisen tuki	96,3
4020049733 Rahoituksen tuki	21,7
4020049732 Taloushallinto	59,1
4020049731 Talousjohtamisen tuki	68,4
4020049622 Toimitilapalvelut	10,1
4020049512 Oikeuspalvelut	13,8
4020049511 Viestintä	108,9
4020049500 Yleishallinto	47,3
Yhteensä	7 433,6

Lukujen vertailussa on otettava huomioon se, että vastuualuiden ja osastojen koot vaihtelevat hyvin merkittävästi toisistaan.

Koulutuspäivien jakauma naisten ja miesten välillä

Koulutuspäivien jakauma Naiset/Miehet		
	HTP	%-osuus
Naiset	3 811,6	51,2
Miehet	3 632,1	48,8
Yhteensä	7 443,7	100,0

3 HENKILÖSTÖRAKENNE

3.1 Henkilöstörakenne

Henkilöstön määrä on laskenut. Vuonna 2015 Maanmittauslaitoksen palvelussuhteessa oli 1809 henkilöä ja vuonna 2016 1766 henkilöä. Eläkkeelle siirtyi 85 henkilöä. Ulkoisen haun kautta rekrytoitiin 32 henkilöä.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2016

	Toteuma 2014		Toteuma 2015		Toteuma 2016		Muutos% vuodesta
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Vakinainen henkilöstö							
miehet	694	41 %	763	41 %	759	43 %	-0,5 %
naiset	873	52 %	897	52 %	834	47 %	-7,0 %
Vakinainen yhteensä	1567	93 %	1660	93 %	1593	90 %	-4,0 %
Määräaikainen henkilöstö							
miehet	57	3 %	95	3 %	104	6 %	9,5 %
naiset	52	3 %	54	3 %	69	4 %	27,8 %
Määräaikainen yhteensä	109	7 %	149	7 %	173	10 %	16,1 %
Kokoaikainen							
miehet	708	42 %	800	42 %	801	45 %	0,1 %
naiset	825	49 %	845	49 %	807	46 %	-4,5 %
Kokoaikainen yhteensä	1533	91 %	1645	91 %	1608	91 %	-2,2 %
Osa-aikainen henkilöstö							
miehet	43	3 %	58	3 %	62	4 %	6,9 %
naiset	100	6 %	106	6 %	96	5 %	-9,4 %
Osa-aikainen yhteensä	143	9 %	164	9 %	158	9 %	-3,7 %
YHTEENSÄ	1676		1809		1766		-2,4 %

Henkilöstöstä 90 % oli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 10 %. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 91 % ja osa-aikaisia 9 %. Määräaikaisten osuus on lisääntynyt, koska sekä IT-palvelutuotannossa että tutkimustoiminnassa projektiluonteiset tehtävät ovat tyypillisiä. Erityisesti tutkimusprojekteja on ollut aikaisempaa enemmän.

Esimiesten määrä vähentyi vuoden 2016 aikana. Vuonna 2016 toimi esimiehenä (johtajana tai päällikkönä) 79 henkilöä, kun luku vuoden 2017 alussa on 73 esimiestä. Aiemmista esimiehinä toimineista 2 siirtyi vuoden 2016 aikana eläkkeelle, 2 vaihtoi työpaikkaa ja 2 siirtyi asiantuntijatehtäviin talon sisällä. Esimiesten määrän vähentymiseen vaikutti myös se, että kaksi vastuualuetta organisoitiin uudelleen.

Palvelupisteselvityshankkeen myötä toimineessa PAPISE-projektissa valmisteltiin muutosehdotuksia laitoksen asiakaspalvelupisteiden toimintaan. Muutosehdotukset koskivat paikanpäällä toimipaikassa tapahtuvan asiakaspalvelun vähentämistä mm. aukioloaikoja supistamalla ja siirtymällä ennakkoajanvaraukseen 9 toimipaikassa. Muutokset tulivat voimaan vuoden 2017 alkupuolella. Henkilöstöä ei vähennetty asiakaspalveluun kohdistu-neiden muutosten johdosta.

Joulukuussa Maanmittauslaitos kävi yhteistoimintaneuvottelut koskien kirjanpito- ja tilinpäätöstehtävien (KITI-hanke) siirtoa Palkeisiin. Neuvottelut kohdistuivat 18 yleishallinnon henkilöön. YT-neuvotteluiden jälkeen päätettiin, että henkilöstöä ei siirry Palkeisiin, vaikka ao. tehtävät siirtyvät.

Maanmittauslaitoksen PALMA-palkkausjärjestelmän uudistaminen eteni PalmU-projektissa vuoden aikana. Projektin tavoitteena oli henkilökohtaisista toimenkuvista luopuminen ja siirtyminen yleisiin tyyppitehtäviin. Vuoden lopussa projekti saavutti tavoitteensa ja PALMA-palkkausjärjestelmän uudistuksesta sovittiin laitoksen VES/TES-neuvotteluryhmässä henkilöstön edustajien ja työnantajan edustajien kesken vuoden vaihteen jälkeen. Uudistuksella ei ollut palkkavaikutuksia mutta sen avulla luotiin merkittävä pohja nk. työelämäpoluille.

Vuoden 2017 alusta voimaan tulleen kiinteistönmuodostamislain muutoksen mukaan toimitusinsinöörinä kaikissa kiinteistötoimituksissa voi olla Maanmittauslaitoksen palveluksessa virkasuhteessa oleva tehtävään soveltuvan maanmittauksen tutkinnon suorittanut diplomi-insinööri ja ammattikorkeakoulussa tai teknillisessä oppilaitoksessa tehtävään soveltuvan tutkinnon suorittanut insinööri tai teknikko. TOI KELPO -projektissa kuvattiin kelpoisuusjärjestelmä, jonka mukaan eri osaamistasojen toimitusinsinöörit voivat toimia eri vaativuustasojen maanmittaustoimitusten toimitusinsinööreinä, sillä laissa ei enää näistä säädetä. Marras-joulukuussa 2016 projektin lopputuloksena valmistui kelpoisuusjärjestelmä, jossa on kuvattu ne vaatimukset, jotka toimitusinsinöörin on täytettävä, jotta hän saa tehdä perustason (VL9), vaativan tason (VL10 ja VL11) tai erikoistuneen tason (VL12) toimituksia, sekä kuinka kelpoisuus osoitetaan käytännössä. Lisäksi on kuvattu järjestelmän liitos MML:n palkkausjärjestelmään. Kuvauksesta voi tunnistaa myös toimitusinsinöörin työelämäpolku -kokonaisuuden. Toimitusinsinöörien koulutustausta erityisesti ARTO- ja TJ -toimituksissa on uusi seurantakohde henkilöstöraportissa.

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ TOIMINTAYKSIKÖITTÄIN

	Suunnitelma 2016	Toteuma 2016	Ero
KHAL	13	13	0 %
TUOTANTO	1222	1227	0 %
MITPA	314	302	-4 %
YHA	98	101	3 %
FGI	101	123	22 %
MML Yhteensä	1748	1766	1 %

3.2 Rekrytoinnit ja sisäinen liikkuvuus

Henkilöstötarpeiden täyttäminen MML:n sisäisillä tehtäväjärjestelyillä, työprosessien ja toimintatapojen muuttamisella tai osaamisen laajentamisella selvitettiin ennen ulkoista rekrytointia. Menettelytapana sisäisissä tehtäväjärjestelyissä olivat sisäiset haut, joista ilmoitettiin MML:n sisäisillä intrasivulla. Sisäisellä hakumenettelyllä täytettiin 44 tehtävää. Ulkoiseen hakuun siirtyi 14 tehtävää.

Sisäiset haut 2016 (hakuilmoitus julkaistu MML:n sisäisillä intrasivuilla)

Tehtävä	Rekrytoitu lkm	Hakijat lkm	Toimintayksikkö
kirjaamispäällikkö	1	5	Tuotanto (Kir)
asiakasvastaava	1	4	Mitpa
maanmittausinsinööri	1	8	Tuotanto (TJ)
tutkimuspäällikkö	1	1	Paikkatietokeskus
palvelupäällikkö*	0	0	Mitpa
lakimies	1	7	YHA
it-palveluvastaava	0	0	Mitpa
it-järjestelmäsuunnittelija	0	0	Mitpa
it-palveluvastaava (3 kpl)*	1	1	Mitpa
it-järjestelmäsuunnittelija*	0	1	Mitpa
it-järjestelmäsuunnittelija*	0	1	Mitpa
johtava asiantuntija	1	3	Mitpa
tietopalveluasiantuntija	1	10	Mitpa
asiakaspalvelusihteeri*	0	0	Tuotanto (Tieto)
asiakaspalvelusihteeri*	0	6	Tuotanto (Tieto)
arkistosihiteeri (3 kpl)	3	7	Mitpa
tietoarkkitehti	1	2	Mitpa
projektikoordinaattori*	0	0	Paikkatietokeskus
kirjaamissihteeri	15	39	Tuotanto (Kir)
ICT-asiantuntija	1	3	Mitpa
johtava asiantuntija*	0	0	Tuotanto (Mara)
ICT-asiantuntija	1	4	Mitpa
järjestelmäsuunnittelija*	0	1	Mitpa
it-palveluvastaava	0	0	Mitpa
Eviran asiakasvastaava	1	3	Mitpa
IT-projektipäällikkö	1	2	Mitpa
vastuualuepäällikkö	0	3	Mitpa
metatiedon syöttäjä	7	4	Tuotanto (Peto)
työnjohtaja	1	3	Tuotanto (Peto)
viestintäasiantuntija	1	3	YHA
johtava asiantuntija	1	12	Tuotanto (Tieto)
kehityspäällikkö	1	5	Tuotanto (Mara)
sovelluskehittäjä	1	2	Paikkatietokeskus
asiakaspalvelusihteeri (Jyväskylä)	1	3	Tuotanto (Tieto)
asiakaspalvelusihteeri (Vaasa)*	0	0	Tuotanto (Tieto)
asiakaspalvelusihteeri (Maarianhamina)*	0	0	Tuotanto (Tieto)
asiakaspalvelusihteeri (Rovaniemi)*	0	0	Tuotanto (Tieto)
kartoittaja*	0	0	Tuotanto (Arto)
ICT-järjestelmäasiantuntija*	0	2	Mitpa
	44	145	
* siirtyi ulkoiseen hakuun			

Maanmittauslaitokseen rekrytoitiin ulkoisen haun kautta yhteensä 32 henkilöä, joista lähes puolet (15 hlöä) Mitpan asiantuntijatehtäviin. Henkilöstö rekrytoitiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin muutamaa poikkeusta lukuunottamatta.

Rekrytoinnit 2016 (Valtiolle.fi järjestelmässä ilmoitetut avoimet työpaikat)

Tehtävä	Työsuhteen laji	Toimintayksikkö	Rekrytoitu lkm	Hakemukset lkm
IT-palveluvastaava	määräaikainen	Mitpa	1	33
järjestelmäasiantuntija	vakinainen	Mitpa	1	16
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	10
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	12
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	9
IT-palveluvastaava	määräaikainen	Mitpa	2	70
IT-palveluvastaava	määräaikainen	Mitpa	1	53
IT-palveluvastaava	määräaikainen	Mitpa	1	22
johtava asiantuntija	vakinainen	Mitpa	1	22
asiakaspalvelusihteeri	määräaikainen	Tuotanto (Tieto)	1	122
sovellusasiantuntija	vakinainen	Mitpa	1	10
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	17
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	11
asiakaspalvelusihteeri	määräaikainen	Tuotanto (Tieto)	1	142
asiantuntija	määräaikainen	Paikkatietokeskus	1	29
harjoittelija	määräaikainen	Tuotanto (Kir)	2	42
johtava asiantuntija	määräaikainen	Tuotanto (Mara)	1	14
projektikoordinaattori	määräaikainen	Paikkatietokeskus	1	50
johtava asiantuntija	määräaikainen	Tuotanto (Mara)	2	11
järjestelmäsuunnittelija	määräaikainen	Mitpa	1	28
toimistosihiteeri	määräaikainen	Tuotanto (Kir)	4	260
toimistosihiteeri	määräaikainen	Tuotanto (Kir)	4	188
ylivohtaja	määräaikainen	Paikkatietokeskus	1	2
Yhteensä			32	1 173

Tehtäviin saatiin keskimäärin 37 hakemusta/haku. Vuonna 2015 tehtäviin saatiin keskimäärin 21 hakemusta/haku. Hakemusten määrän nousu selittyy pääosin asiakaspalvelusihteerien (Tieto) ja toimistosihiteerien paikkaa (Kir) hakeneiden runsaalla lukumäärällä.

Edellisten vuosien tapaan Maanmittauslaitoksessa oli toimitustuotannossa maanmittausalaa opiskeleville tarjolla runsaasti kesätyöpaikkoja useissa toimipaikoissa. Myös asiakaspalveluun palkattiin useita harjoittelijoita. Kirjaamisprosessissa oli kesätyöpaikkoja oikeusala opiskeleville ja hallintoon palkattiin kesäharjoittelija viestintään ja taloushallintoon. Mitpassa työskenteli harjoittelijoita informaatio- ja tuotannon tukipalvelut-vastualueella. Lisäksi Maanmittauslaitos teetti/ohjasi useita opinnäytetöitä maanmittausalaa opiskelevilla.

Kesäharjoittelijoiden rekrytoinnit 2016 (Valtiolle.fi järjestelmässä ilmoitetut kesätyöpaikat)

Vastuualue	Rekrytoidut lkm	Hakemukset lkm
Kesäharjoittelija (Taloushallinto)	1	136
Kesäharjoittelija (Viestintä)	1	63
Kesäharjoittelija (Tieto-Pohjoinen)	5	151
Kesäharjoittelija (Tieto-Eteläinen)	9	265
Kesäharjoittelija (Tieto-Läntinen)	3	140
Kesäharjoittelija (Tieto-Itäinen)	8	122
Kirjaamisharjoittelija (Kir-Pohjoinen)	3	56
Kirjaamisharjoittelija (Kir-Läntinen)	1	116
Kirjaamisharjoittelija (Kir-Eteläinen)	1	186
Kirjaamisharjoittelija (Kir-Vaativat hakemukset)	2	61
Maanmittausharjoittelija (Mara-Keskinen)	1	28
Maanmittausharjoittelija (Mara-Ilmakuvaus)	3	75
Maanmittausharjoittelija (Tilusjärjestelyt)	4	57
Maanmittausharjoittelija (Peto-Lounainen)	2	31
Maanmittausharjoittelija (Peto-Pohjoinen)	8	76
Maanmittausharjoittelija (Peto-Pohjoinen-Pohjanmaa-Kainuu)	5	46
Maanmittausharjoittelija (Arto-Pohjoinen)	3	72
Maanmittausharjoittelija (Arto-Eteläinen)	5	40
Maanmittausharjoittelija (Peto ja Arto-Pohjanmaa)	12	51
Maanmittausharjoittelija (Peto ja Arto-Läntinen)	5	44
Maanmittausharjoittelija (Peto ja Arto-Eteläinen)	11	86
Maanmittausharjoittelija (Peto ja Arto-Keskinen)	5	38
Maanmittausharjoittelija (Peto-Kaakkoinen ja Arto-Keskinen)	2	26
Yhteensä	100	1 966

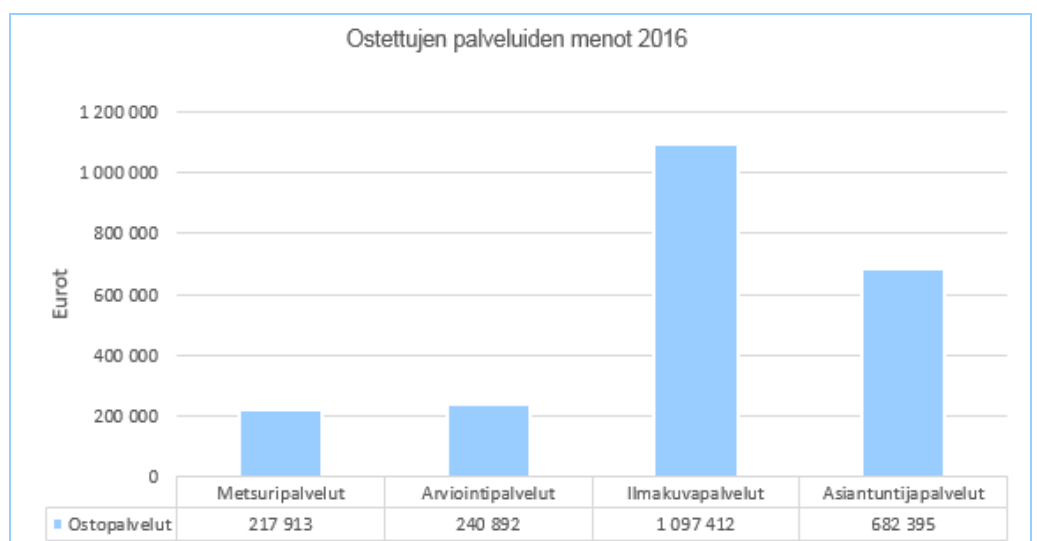
Kesäharjoittelijapaikkoihin saatiin keskimäärin 20 hakemusta/haku. Osa maanmittausalaa opiskelevista haki kesätyöpaikkaa usealta eri vastuualueelta samanaikaisesti (esim. perustoimitusprosessin paikkaa hakeva saattaa laittaa hakemuksensa myös tietopalvelun tehtäviin).

3.3 Henkilöstökustannukset sekä ulkopuolisen työvoiman kustannukset

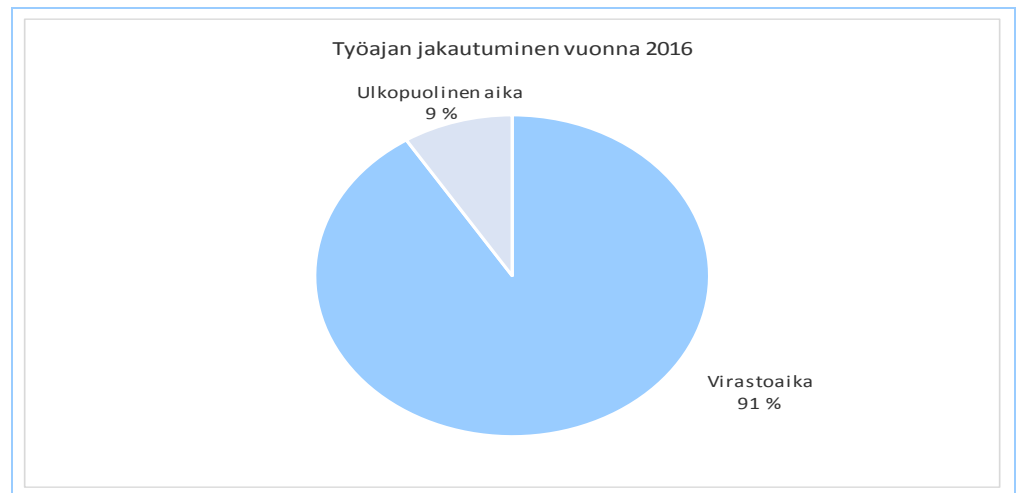
	Toteuma (1 000 €) 2014	Toteuma 2015	Toteuma 2016	Muutos	Muutos %
Palkat	68 486	78 036	76 421	-1 615	-2 %
Ulkopuolisille palkkiot	329	350	235	-116	-33 %
Työ- ja virkasuhteisten palkkiot	2 048	3 126	1 433	-1 693	-54 %
-SVL:n palautukset	-660	-844	-728	116	-14 %
Palkat ja palkkiot	70 203	80 669	77 361	-3 308	-4 %
Sosiaaliturvamaksut	1 516	1 690	1 635	-55	-3 %
-SVL:n palautukset	-15	-17	-15	1	-7 %
Eläkemaksut	13 557	14 996	12 504	-2 492	-17 %
Tapaturmamaksut	254	295	226	-69	-24 %
Henkilöstösivukulut	15 312	16 964	14 349	-2 615	-15 %
Maksetut henkilöstökulut	85 515	97 633	91 710	-5 923	-6 %
Lomapalkkavelan muutos	-435	-897	-709	188	-21 %
Henkilöstökulut yhteensä	85 080	96 736	91 001	-5 735	-6 %
Henkilöstökulujen rahoitus:					
Toimintamenot	85 427	97 488	91 680	-5 808	-6 %
Muut	88	145	30	-115	-79 %
Yhteensä	85 515	97 633	91 710	-5 923	-6 %

Maanmittauslaitos osti palveluita eri palvelutuottajilta yhteensä 26,1 miljoonalla eurolla. Palkeiden tuottamien palveluiden osuus oli 1 270 533 euroa ja Valtorin osuus oli 5 095 328 euroa.

Taulukkoon on koottu sellaisten ydintoimintaa tukevien toimintojen ostopalveluiden kustannukset, jotka Maanmittauslaitos on aiemmin tuottanut itse.



3.4 Joustavat työaikajärjestelyt ja työn ja perhe-elämän-yhteensovittaminen



Maanmittauslaitos on sopinut henkilöstöjärjestöjen kanssa joustavasta työaikamallista, jonka mukaan työaika voi sijoittua kello 6.00-23.00 väliseen aikaan. Mikäli virastoaika määritellään maanantaista perjantaihin kello 8.00 - 16.15 väliseksi ajaksi, tehdään työajasta 91 % virastoaikana ja loput 9 % työstä tehdään virastoaajan ulkopuolella. Paikkatietokeskus ei ole luvuissa mukana, koska heidän työaikakirjauksensa toteutetaan eri järjestelmällä.

Maanmittauslaitoksessa on siirrytty yhä laajemmin monipaikkaiseen työhön, jolloin työtä voidaan joko työnantajan tarjoamissa tiloissa tai muissa työntekijän ja suoritettavan tehtävän kannalta tarkoituksenmukaisissa tiloissa.

Monipaikkaisen työskentelyn edellytykset on varmistettu nykyaikaisilla työvälineillä kuten kannettavilla tietokoneilla, älypuhelimilla sekä toimivilla verkkoyhteyksillä. Tällä hetkellä laitoksessa on käytössä kannettavat tietokoneet kaikilla niillä työntekijöillä, joiden tehtävänkuva mahdollistaa työskentelyn monipaikkaisesti eli ei ole sidottu päivittäin toimipaikkaan.

Monipaikkaista joustavaa työtä tuetaan myös nykyaikaisilla tiloilla, ns. monitilakonseptilla, joissa työskentelee tällä hetkellä noin 30 % henkilöstöstä. Näissä tiloissa työpisteet ovat vaihtuvia ja tarjolla on työskentelytiloja sekä hiljaiseen työskentelyyn että yhteistyötä tukeviin työtiloihin. Ergonomisesti tilat on kalustettu nykyaikaisilla säädettävillä työpöydillä ja tuoleilla, jotka mahdollistavat työskentelyasentojen vaihtelun monipuolisesti. Myös muissa tiloissa työntekijöiden ergonomiaa tuetaan sopivilla, ajanmukaisilla kalusteilla ja opastuksilla.

Mahdollisuus yhteensovittaa työ- ja yksityiselämä	
Vuosi	Keskiarvo
2014	4,17
2015	4,29
2016	4,32

Maanmittauslaitoksen VMBaron tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että henkilöstö kokee työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen parantu-

neen ja vuonna 2016 keskiarvo Maanmittauslaitoksella oli 4,32 ja Valtiolla 3,99.

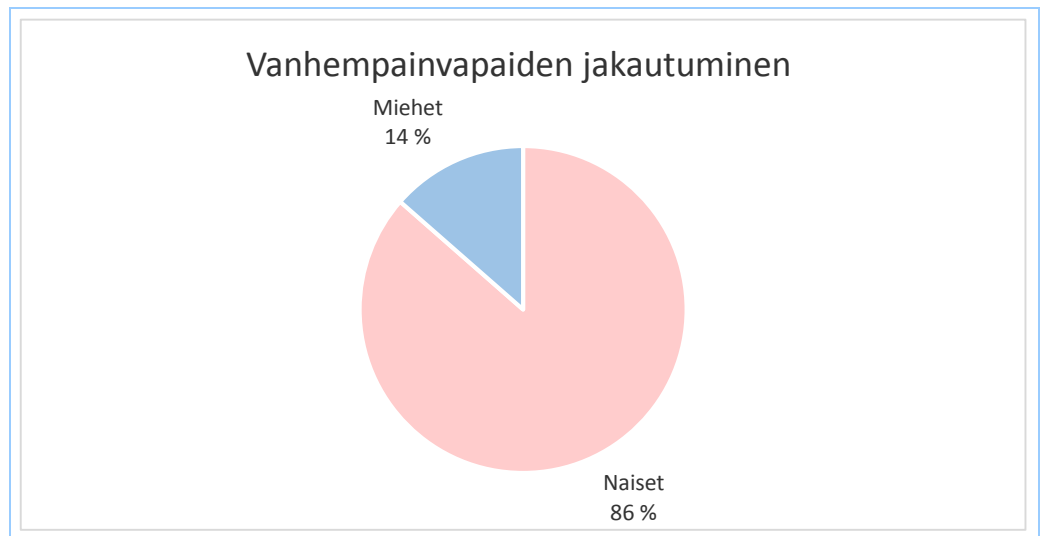
Äitiysvapaita pidettiin vuonna 2016 yhteensä 1498 päivää ja äitiysvapailla oli yhteensä 15 henkilöä. Keskimäärin päiviä pidettiin 100 päivää /henkilö.

Isyysvapaita pidettiin yhteensä 909 päivää ja isyysvapailla oli yhteensä 42 henkilöä. Keskimäärin päiviä pidettiin 22 päivää/henkilö.

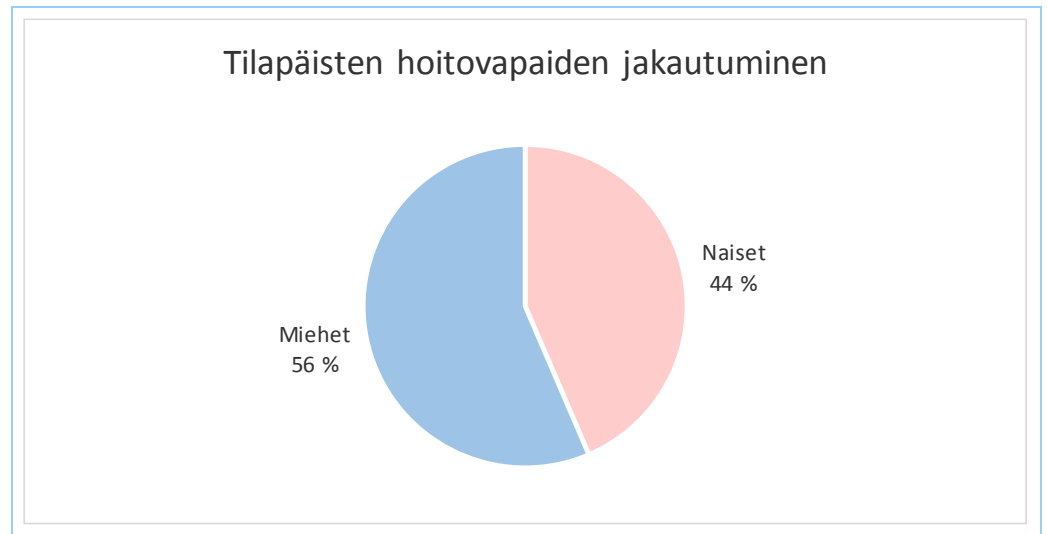
Hoitovapaita pidettiin vuonna 2016 yhteensä 2221 päivää ja vapaiden pitäjistä 14 henkilöä oli naisia ja 2 miehiä. Keskimäärin päiviä pidettiin 139 päivää/henkilö.

Osittaisia hoitovapaita pidettiin vuonna 2016 yhteensä 482 päivää ja vapaiden pitäjistä 22 henkilöä oli naisia ja 7 henkilöä miehiä. Keskimäärin osittaisten hoitovapaiden pituus oli 17 päivää/henkilö.

Vanhempainvapaapäiviä pidettiin yhteensä 2046 päivää, joista naiset pitivät 1769 päivää ja miehet 277 päivää. Vanhempainvapaiden pitäjistä 14 oli naisia ja 3 miehiä. Keskimääräisen vanhempainvapaapäivien pituus oli 120 päivää/henkilö.



Tilapäisellä hoitovapaalla tarkoitetaan alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseen annettua vapaata. Tilapäisiä hoitovapaita pidettiin vuonna 2016 yhteensä 388 kertaa ja yhteensä päiviä pidettiin 555. Miesten osuus oli 12% suurempi kuin naisten. Tilapäisten hoitovapaiden pituus oli keskimäärin 1,4 päivää/henkilö.



3.5 Henkilöstön keski-ian kehitys

HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ

	Ioteuma 2014	Ioteuma 2015	Ioteuma 2016	Muutos%
keski-ikä, miehet	49,2	48,2	47,5	-1,5 %
keski-ikä, naiset	52,8	52,6	52,1	-1,0 %
KOKO HENKILÖSTÖ	51,2	50,5	49,9	-1,2 %

HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN

	Ioteuma 2014	Ioteuma 2015	Ioteuma 2016	Muutos%
15-24	16	13	20	53,8 %
25-34	134	180	175	-2,8 %
35-44	237	295	302	2,4 %
45-54	583	587	536	-8,7 %
55-64	691	718	711	-1,0 %
65-	15	16	22	37,5 %
YHTEENSÄ	1 676	1 809	1 766	-2,4 %

4 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

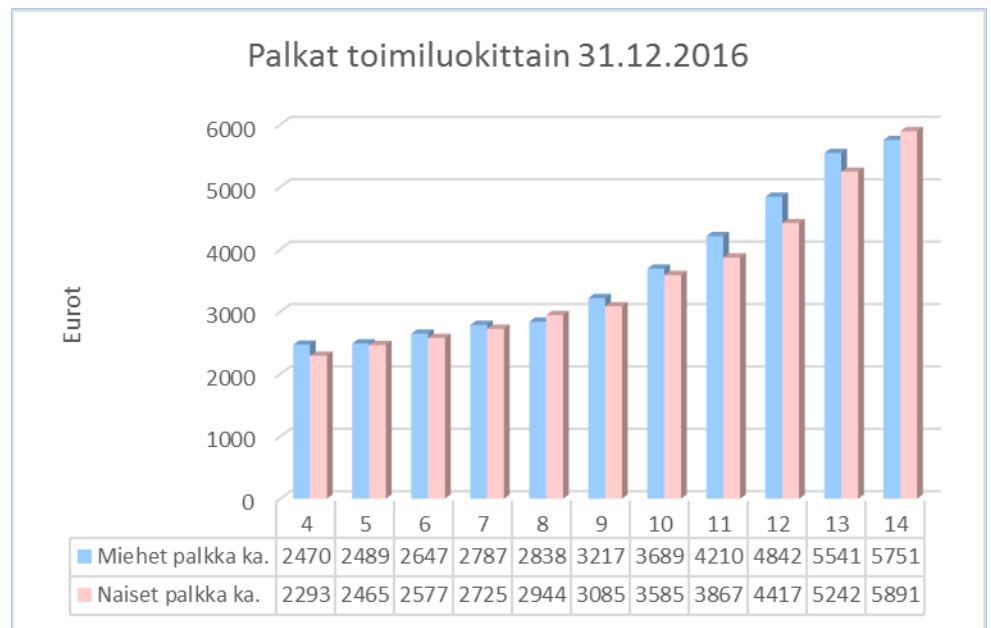
4.1 Palkkakartoitus

Maanmittauslaitoksen Palma-palkkausjärjestelmässä palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen. Vuonna 2016 palkkausjärjestelmää uudistettiin, ja vuoden lopussa saatiin valmiiksi uudistettu palkkausjärjestelmä, jossa siirryttiin tyyppitehtäviin henkilökohtaisten toimenkuvauksen sijaan.

Henkilöstön palkkaraportti on laadittu vuoden 31.12.2016 tilanteesta ja sitä on tässä käytetty palkkakartoituksen pohjana. Palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, ettei Maanmittauslaitoksen palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

MAKSETUT KOKOAIKAISTEN PALKAT 31.12.2016

Toimi- luokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Kpl	Palkka ka.	Kpl	Palkka ka.	Kpl	Palkka ka.
4	8	2470	10	2293	18	2372
5	6	2489	185	2465	191	2466
6	114	2647	89	2577	203	2616
7	33	2787	221	2725	254	2733
8	20	2838	31	2944	51	2903
9	194	3217	91	3085	285	3175
10	113	3689	44	3585	157	3660
11	73	4210	38	3867	111	4093
12	108	4842	50	4417	158	4707
13	35	5541	10	5242	45	5475
14	49	5751	15	5891	64	5784
Kaikki	753	3 761	784	2 996	1 537	3 371



PALKKAUSJÄRJESTELMÄN ULKOPUOLISTEN PALKAT 31.12.2016

	Kpl	Palkka ka.
Miehet	18	7 990
Naiset	9	7 254
Kaikki	27	7 744

Maanmittauslaitoksessa sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kehityminen työyhteisössä on ollut suotuisa ja Valtion 3,83 keskiarvon suhteen Maanmittauslaitoksen tulos on hyvä ollen 4,24 vuonna 2016. Arviointias- teikko on 1 - 5. Valtion tutkimustulosten keskiarvot on otettu Maanmittaus- laitoksen tutkimuksen toteutusajankohdan mukaisesti.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä	
Vuosi	Keskiarvo
2014	4,07
2015	4,13
2016	4,24

VMBaron tutkimustulosten perusteella palkkauksen selkeyden, suhteuttaminen työn vaativuuteen ja oikeudenmukaisuuteen vuonna 2016 keskiarvo oli Maanmittauslaitoksella 3,02 ja Valtion keskiarvo oli 3,01.

Palkkaus	
Vuosi	Keskiarvo
2014	2,85
2015	3,02
2016	3,02

4.2 Rekrytoinnit (hakijat ja valinnat sukupuolittain)

Maanmittauslaitoksen ulkoisessa haussa oleviin IT-asiantuntijatehtäviin tuli hakemuksia lähinnä miehiltä (keskimäärin 80 %). IT-tehtäviin myös valittiin ensisijaisesti miehiä muutamaa poikkeusta lukuunottamatta. IT-asiantuntijatehtävissä on havaittavissa sukupuolittunutta rakennetta.

Asiakaspalvelusihteerien ja toimistosihteerien paikkojen hakijat koostuivat pääosin naisista (keskimäärin 80 %) Asiakaspalvelusihteerin paikkoihin valittiin naishakijat. Toimistosihteerin paikkoihin valittiin myös miehiä. Projekti-koordinaattorin paikan hakijoista 76 % oli naisia ja tehtävään valittiin nainen. Myös näissä tehtävissä on havaittavissa sukupuolittunutta rakennetta.

Paikkatietokeskuksen ylijohtajan tehtävään valittiin mies (molemmat hakijat miehiä).

Ulkoisten hakujen hakemukset sukupuolittain sekä rekrytoitun henkilön sukupuoli.

Tehtävä	Hakemukset yht	Hakemukset mies	Mieshakijat %	Hakemukset nainen	Naishakijat %	Rekrytoitu sukupuoli
IT-palveluvastaava	33	23	70	10	30	mies
järjestelmäasiantuntija	16	13	81	3	19	mies
järjestelmäsuunnittelija	10	10	100	0	0	mies
järjestelmäsuunnittelija	12	10	83	2	17	nainen
järjestelmäsuunnittelija	9	9	100	0	0	mies
IT-palveluvastaava	70	52	74	18	26	1 mies, 1 nainen
IT-palveluvastaava	53	39	74	14	26	nainen
IT-palveluvastaava	22	17	77	5	23	mies
johtava asiantuntija	22	19	86	3	14	nainen
asiakaspalvelusihteerit	122	24	20	98	80	nainen

sovellusasiantuntija	10	7	70	3	30	mies
järjestelmäsuunnittelija	17	16	94	1	6	mies
järjestelmäsuunnittelija	11	8	73	3	27	mies
asiakaspalvelusihiteeri	142	31	22	111	78	nainen
asiantuntija	29	28	97	1	3	mies
harjoittelija	42	18	43	24	57	1 mies, 1 nainen
johtava asiantuntija	14	10	71	4	29	nainen
projektikoordinaattori	50	12	24	38	76	nainen
johtava asiantuntija	11	9	82	2	18	mies 2 hlö
järjestelmäsuunnittelija	28	25	89	3	11	mies
toimistosihiteeri	260	42	16	218	84	nainen 3 hlö, mies 1 hlö
toimistosihiteeri	188	40	21	148	79	nainen 2 hlö, mies 2 hlö
ylivohtaja	2	2	100	0	0	mies
Yhteensä	1 173	464	40	709	60	

Hakemukset sukupuolittain sekä rekrytoidun henkilön sukupuoli (sisäiset haut)

Tehtävä	Hakemukset yht	Hakemukset mies	Mieshakijat %	Hakemukset nainen	Naishakijat %	Rekrytoitu sukupuoli
kirjaamispäällikkö	5	0	0	5	100	nainen
asiakasvastaava	4	3	75	1	25	mies
maanmittausinsinööri	8	6	75	2	25	mies
tutkimuspäällikkö	1	1	100	0	0	mies
lakimies	7	2	29	5	71	mies
it-palveluvastaava (3 kpl)*	1	0	0	1	100	mies
it-järjestelmäsuunnittelija*	1	1	100	0	0	ei valintaa
it-järjestelmäsuunnittelija*	1	1	100	0	0	ei valintaa
johtava asiantuntija	3	1	33	2	67	nainen
tietopalveluasiantuntija	10	2	20	8	80	nainen
asiakaspalvelusihiteeri*	6	2	33	4	67	ei valintaa
arkistosihiteeri (3 kpl)	7	2	29	5	71	nainen (3 hlö)
tietoarkkitehti	2	2	100	0	0	mies
kirjaamissihiteeri	39	1	3	38	97	nainen (15 hlöä)
ICT-asiantuntija	3	2	67	1	33	mies
ICT-asiantuntija	4	1	25	3	75	nainen
järjestelmäsuunnittelija*	1	1	100	0	0	ei valintaa
Eviran asiakasvastaava	3	1	33	2	67	nainen
IT-projektipäällikkö	2	1	50	1	50	mies
vastuualuepäällikkö	3	3	100	0	0	ei valintaa
metatiedon syöttäjä	4	1	25	3	75	nainen (7 hlöä)
työnjohtaja	3	2	67	1	33	mies
viestintäasiantuntija	3	0	0	3	100	nainen
johtava asiantuntija	12	3	25	9	75	nainen
kehityspäällikkö	5	4	80	1	20	mies
sovelluskehittäjä	2	2	100	0	0	mies
asiakaspalvelusihiteeri (Jyväskylä)	3	0	0	3	100	nainen
ICT-järjestelmäasiantuntija*	2	2	100	0	0	ei valintaa
* siirtyi ulkoiseen hakuun						

4.3 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuminen

Syyskuussa 2016 MML:n (FGI:n) ulkomaalaisille työntekijöille tehdystä Webropol-kyselyssä tiedusteltiin heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan yhdenvertaisuuden on toteutumisesta heidän kohdallaan. Kysely kohdennettiin FGI:n henkilöstöön, koska he ovat uusia henkilöitä Maanmittauslaitoksessa. Kyselyyn vastasi 10 henkilöä.

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä siihen, miten heidät on yhdenvertaisuuden näkökulmasta otettu Maanmittauslaitoksessa huomioon. Yksittäisissä vastauksissa esitettiin mm. seuraavia kommentteja ja kehittämissuhteita:

- useammat asiakirjat tulisi saada käännettyä englanniksi
- IT-järjestelmissä olisi hyvä olla englanninkieliset käyttöliittymät
- monet Maanmittauslaitoksen sisäiset koulutukset ja infotilaisuudet pidetään vain suomeksi
- suomen kielen puutteellinen taito estää etenemisen vaativampiin tehtäviin, esim. johtotehtäviin
- tulisi järjestää suomen kielen kursseja

Suomen kielen kursseja järjestettiin FGI:n ulkomaiselle henkilöstölle tammi - maaliskuussa samoin periaattein kuin ruotsin ja englannin kielten kursseja laitoksen koko henkilöstölle. Kielikurssit jouduttiin keskeyttämään laitostason kielikoulutuskilpailutuksen vuoksi, eikä niitä kilpailutuksen markkinaoikeuskäsittelyn vuoksi voitu aloittaa uudestaan loppuvuoden aikana.

FGI:n ryhmän vetäjille järjestettiin tulos-, tavoite- ja kehityskeskustelujen (TTK) sekä ryhmäkehityskeskustelujen käymisen valmennusta englannin kielellä.

Maanmittauslaitoksen VMBaron tutkimustulosten perusteella henkilöstö kokee, että oikeudenmukainen kohtelu on parantunut lähiesimiehen taholta keskiarvon ollessa 4,19 vuonna 2016 ja Valtiolla keskiarvo oli 3,87.

Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta	
Vuosi	Keskiarvo
2014	3,97
2015	4,07
2016	4,19

Maanmittauslaitoksen VMBaron tutkimustulosten perusteella epäasiallista kohtelua ei ole havainnut eikä kokenut tutkimukseen vastanneista henkilöistä 84 % ja Valtion osalta tutkimustulos oli 63 %. Maanmittauslaitoksen tavoite on epäasiallisessa kohtelussa nollatoleranssi, joten tähän asiaan suhtaudutaan aina vakavasti ja niihin puututaan aina, mikäli ne tulevat tietoon.

Epäasiallinen kohtelu	
Havainnut	7 %
Kokenut	4 %
Havainnut ja kokenut	5 %
Ei havainnut	84 %

5 TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN

5.1 Työterveys ja työhyvinvointi työkyvyn perustana

Maanmittauslaitoksessa on käytössä ns. varhaisen välittämisen malli, jonka avulla halutaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa kiinnittää huomioita työntekijän työkykyyn liittyviin riskeihin ja ennalta ehkäistä riskien toteutumista. Malli on ollut käytössä jo useamman vuoden ajan ja sen soveltamista esimiestyössä ja merkitystä työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä on aktiivisesti tuotu esille sekä esimieskoulutuksissa että yhteistyön toteuttamisessa työterveyspalvelujen kanssa.

Työterveyden toteumaa seurataan terveyspäiväprosentin avulla. Kyseinen prosentti kertoo niiden työpäivien osuuden joka toteutui ilman sairaspäiviä vuositasolla. Vuoden 2016 terveyspäiväprosentti toteutui suunnittelun mukaisesti, ollen 96,5 %.

Käänteinen mittari terveyspäiväprosentille on sairaspöissaolojen määrä vuositasolla, joka kokonaisuutena oli 3,5 % kaikista työpäivistä. Henkilövuositasolla sairaspöissaolojen määrä oli 8,3 työpäivää/ htv. Nousua oli 1,3 työpäivää/ htv, mihin oli syynä useamman työntekijän vakava sairaus, joissa työhön paluun ennustetta ei voitu arvioida tai edistää työterveyshuollon tai työnantajan käytössä olevin keinoin.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä väheni edellisvuoteen nähden 50%, joka viittaa siihen että tavoite työkyvyttömyyteen liittyviin riskeihin on pystytty vaikuttamaan ennakoivasti.

TYÖHYVINVOINTI

	Toteuma 2014	Toteuma 2015	Toteuma 2016
Työtyytyväisyysindeksi (asteikolla 1-5)			
miehet	3,7	3,7	3,8
naiset	3,4	3,6	3,7
Yhteensä	3,6	3,6	3,8
Vaihtuvuus			
lähtövaihtuvuus %	14,1	13,2	14,2
tulovaihtuvuus %	11,0	16,4	10,2
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet			
lukumäärä	10	4	2
osuus henkilöstöstä, %	0,6	0,2	0,1
Sairauspoissaolot, pv/htv	7,9	7,0	8,3

Sairauspoissaolopäiviin ei sisälly työtaturmista johtuvia poissaoloja. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä on ollut vain kaksi. Tämän kääntöpuolena pitkäkestoiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Poissaolot vaihtelevat toimintayksiköittäin paljon: Tuotanto 6,3-14,9 pv/htv, Mitpa 7,7 pv/htv, Yleishallinto 8,1 pv/htv, FGI 3,4 pv/htv.

Koko henkilöstölle suunnattu MML-Terveys ohjelma toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2015, ja sitä jatkettiin uusin teemoin vuonna 2016. Ohjelman tavoitteena on innostaa henkilöstöä huolehtimaan omasta terveydestään.

Vuorovaikutuksen merkitystä esimiestyössä korostettiin ja pidettiin esillä monipuolisesti, mm. työhyvinvointisuunnitelmaan valittuina painopisteinä. Kehittämisen ja vahvistamisen seurauksena henkilöstön tyytyväisyys viestintään ja vuorovaikutukseen nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2016 tyytyväisyys oli 3,63 kun se edellisenä vuonna oli 3,42 tyytyväisyystutkimuksen tuloksissa.

Henkilöstön työkykyongelmiin ja poissaoloihin liittyvissä tilanteissa esimiehiä tuettiin aktiivisesti. Esimiehiä myös ohjattiin ja kannustettiin etsimään ratkaisuja siten, että henkilö siirtyisi työkyvyttömyyseläkkeelle vain siinä tapauksessa että muita vaihtoehtoja ei ole enää mahdollista löytää.

Henkilöstön arvio omasta työhyvinvoinnistaan nousi edelleen vuonna 2016, ollen nyt 8,16. Luku on noussut tasaisesti vuoden 2014 organisaatiomuutoksesta lähtien, jolloin se oli 7,87.

Myös työtyytyväisyysindeksi on pysynyt korkealla tasolla ja myös vastaajien määrä on noussut vuosittain, ollen vuonna 2016 ennätyskorkea, 77 %.

Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä kokoaikaisia oli 91 % ja osa-aikaisia 9 %. Tästä 9 prosentista vajaat 1/4 on osa-tökyvyttömyyseläkkeellä. Muut osa-aikaisuudet ovat muilla perusteilla eli niitä ei ole sovittu työkyvyttömyyden vuoksi vaan niiden pohjana on muita syitä.

Eläkkeelle siirtymisen keski-ikä oli 64,0 vuotta, mikä on korkea ja kertoo siitä, että työntekijöiden työkyky on pysynyt hyvällä tasolla koko työuran ajan.

5.2 Virkistystoiminta osana työhyvinvoinnin tukemista



Maanmittauslaitos myönsi vuonna 2016 toimipaikkojen paikallisille toimipaikkaryhmille työhyvinvointitoimintaan yhteensä 237 500 euroa. Lisäksi Maanmittauslaitoksen yhteisiin valtakunnallisiin kisoihin ja järjestäjille mak-

settavaan järjestelypalkkioon myönnettiin määrärahaa yhteensä 25 500 euroa. Toimipaikkojen paikalliseen työhyvinvointitoimintaan ja Maanmittauslaitoksen valtakunnallisten kisojen järjestämiseen ja niihin osallistumiseen henkilöt käyttivät keskimäärin 9,5 tuntia vuonna 2016. Käytetyissä työajoissa ei näy HR-johtamisen asiantuntijoiden työajan käyttö työhyvinvointitoiminnan koordinoinnissa.