

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

Raportti vuoden 2017 henkilöstösuunnitelman toteutumisesta

## SISÄLTÖLUETTELO

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO.....  | 1  |
|   | 1.1 Henkilöstösuunnitelman toteutumisen seuranta, sisältö ja tavoitteet.....           | 1  |
| 2 | OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....   | 2  |
|   | 2.1 Henkilöstön koulutus ja koulutusten toteutuminen .....                             | 2  |
|   | 2.2 OSAAJA-projekti & strateginen osaamisen kehittäminen uudistumisen kivijalkana..... | 3  |
|   | 2.3 Ammattimaisen esimiesosaamisen kehittämistä jatkettiin .....                       | 4  |
|   | 2.4 Osaamista kehitettiin monimuotoisesti.....   | 7  |
|   | 2.5 Koulutussuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.....                     | 8  |
| 3 | HENKILÖSTÖRAKENNE .....  | 11 |
|   | 3.1 Henkilöstörakenne.....   | 11 |
|   | 3.2 Rekrytoinnit ja sisäinen liikkuvuus .....  | 13 |
|   | 3.3 Henkilöstökulut .....  | 15 |
|   | 3.4 Joustavat työaikajärjestelyt ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittaminen.....     | 16 |
|   | 3.5 Henkilöstön keski-ikä kehitys.....   | 18 |
| 4 | TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....  | 19 |
|   | 4.1 Palkkakartoitus .....  | 19 |
|   | 4.2 Rekrytoinnit, hakijat ja valinnat sukupuolittain.....                              | 20 |
|   | 4.3 VM-Baron tutkimustulokset.....   | 21 |
|   | 4.4 Toteutuneet toimenpiteet .....   | 22 |
| 5 | TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN .....   | 23 |
|   | 5.1 Työterveys ja työhyvinvointi työkyvyn perustana.....                               | 23 |
|   | 5.2 Virkistystoiminta osana työhyvinvoinnin tukemista.....                             | 25 |

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Henkilöstösuunnitelman toteutumisen seuranta, sisältö ja tavoitteet

Tämä raportti kertoo miten henkilöstösuunnitelma 2017 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.

Osaaminen ja uudistuminen ovat Maanmittauslaitoksen strateginen kivijalka. Osaamisen hallinnan kehittämiseksi laitoksessa on käynnistetty Osaaja-projekti, jonka tavoitteena on tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen sekä osaamisen hallintaa tukevien järjestelmien selvittäminen ja hankinta. Ajankohtaisia hankkeita vuonna 2017 on ollut myös keskustelukulttuurin kehittäminen aikaisempaa vuorovaikutteisemmaksi.

Henkilöstön rekryointitarve on kasvanut isojen hankkeiden mm. Asrek-hankkeen ja samanaikaisen eläköitymisen vuoksi. Vuonna 2017 tehtiin yhteensä 89 uusrekryointia.

Työtyytyväisyys on pysynyt korkealla tasolla (3,8), nousten jälleen hiukan edellisvuoteen verrattuna. VMBaron työtyytyväisyyskyselyn vastaajamäärä oli 69% henkilöstöstä.

Nämä ja muut raporttitiedot toteavat henkilöstötavoitteet lukujen valossa. Lukujen tulkinta, keskustelu ja johtopäätökset kuuluvat toiminta- ja tulosityksiköille. Raporttitiedot ovat myös johtajien ja esimiesten hyödynnettävissä, kun vuoden 2019 henkilöstösuunnittelua valmistellaan.

Henkilöstöraportti on käsitelty laitoksen yhteistyötoimikunta YTTK:ssa huhtikuussa 2018.

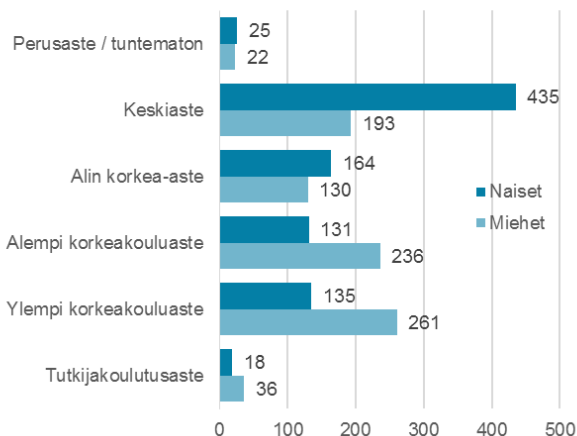


## 2 OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

### 2.1 Henkilöstön koulutus ja koulutusten toteutuminen

Henkilöstön koulutustausta ilmenee seuraavasta kuvasta (Lähde: Tilinpäätös 2017)

Henkilöstö koulutusasteittain 2017



Koulutustason indeksiluku<sup>1)</sup> on 5,1 ja se on pysynyt saman tasoisena viime vuosina.

| Osaaminen                                | Toteuma 2015 | Toteuma 2016 | Toteuma 2017 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Koulutus ja kehittäminen (työpäivät/htv) | 3,4          | 4,2          | 3,9          |
| Koulutustaso, indeksiluku <sup>1)</sup>  | 5,0          | 5,0          | 5,1          |

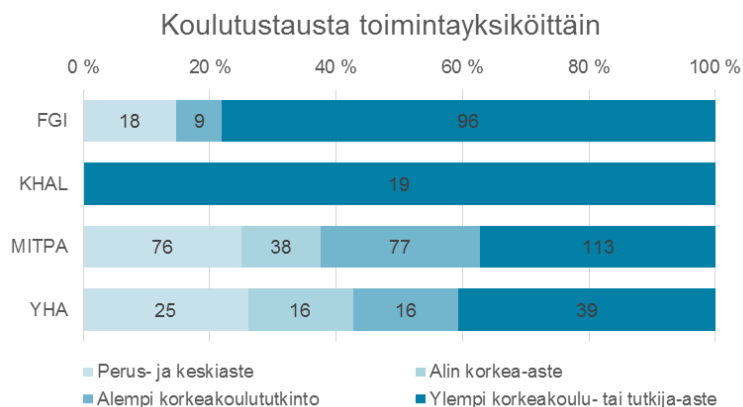
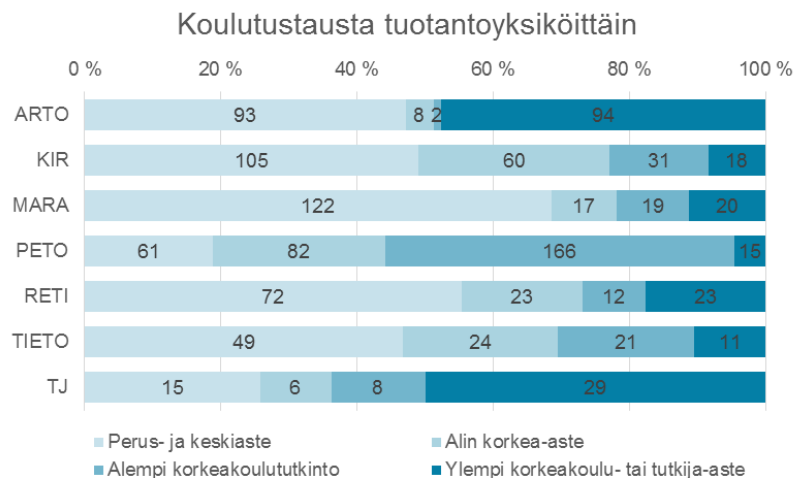
<sup>1)</sup>Koulutustasoindeksin vaihteluväli on 1-8. Koulutusindeksi lasketaan henkilöstön koulutustasotietojen ja Tilastokeskuksen kertoimia hyödyntäen.

Maanmittausinsinöörien koulutusjakauma on yksi raportin seurantakohte. Parhailaan on käynnissä Maanmittauslaitoksen henkilöstön nimikirjatietojen ajantasaistaminen. Kun muiden muassa koulutustiedot ovat Kieku-järjestelmässä ajantasalla, voidaan tietoja raportoida eri vuosilta tarkemmin.

Kiekun koulutustietojen mukaan tällä hetkellä (3.4.2018) Tuotannon insinöörien koulutusjakauma on seuraava:

| Tutkinto        | Henkilömäärä |
|-----------------|--------------|
| DI              | 155          |
| Insinööri yamk  | 11           |
| insinööri amk   | 190          |
| insinööri       | 19           |
| <b>Yhteensä</b> | <b>375</b>   |

Toiminta- ja tuotantoyksiköiden henkilöstön koulutustausta (Lähde: Kieku)



2.2 OSAAJA-projekti & strateginen osaamisen kehittäminen uudistumisen kivijalkana

Keväällä 2017 perustettiin laitostasoinen OSAAJA-projekti, jossa tavoitteeksi asetettiin mm. henkilöstön ammattitaitoa ja moniosaamista edistävien uusien toimintamallien käyttöönotto. Lisäponnalla OSAAJAAn haettiin osallistumalla SITRAn Tulevaisuuden työpaikka -hankkeeseen huhtikuussa 2017. MML:n kehityslause oli *"Miten osaamista hallitaan niin, että se on innostavaa, työn tavoitteita edistävää ja luonteva osa esimiesten ja koko henkilöstön arkea?"*

SITRAn vetämällä bootcampilla käytettiin innovatiivisia menetelmiä ja sparrattiin niin julkisten kuin yksityistenkin organisaatioiden kehittymistä (verkosto-opiminen). MML:n osalta ideointi kehityslauseen pohjalta erityisesti *uutta tulevaisuuskeskustelun mallia*, ja tavoitteeksi asetettiin sen pilotointi. Tämä on myös toteutunut osana laajempaa tilannekeskustelujen käymisen mallia.

OSAAJA-projektin Kick off pidettiin keväällä ohjaus- ja projektiryhmän yhteistilaisuutena. Projektissa hyödynnettiin myös virtuaalityökaluja yhteisen ymmärryksen muodostamisessa, mm. yhteinen kehittämisvisio Live-seinän avulla. Syksyn aikana ideointi pienryhmissä osaamisen, oppimisen ja järjestelmätuen, kyvykkyyksien rakentamisen ja työelämäpolkujen eteenpäin viemistä. Joulukuussa käynnistettiin osaamisen johtamisen benchmarking-vierailut niin julkisiin kuin yksityisiin organisaatioihin.

Pilotiksi määritellyt, vuonna 2016 käynnistetyt osaamiskartoitusprosessit, joilla tässä tarkoitetaan strategialähtöistä etenemistä osaamistarpeiden määrittelystä vaikuttavuusarviointiin, saatiin päätökseen ja jatkuvan parantamisen vaiheeseen vuonna 2017. Toisessa pilotissa tehtiin varsinainen vaikuttavuusarviointi noin 6 kk osaamisen kehityssuunnitelman toimeenpanon jälkeen. Arviointia varten haastateltiin 10 eri toimipaikoissa ja työrooleissa toimivaa henkilöä. Loppuraportti käsiteltiin sekä johtotiimin että henkilöstön kanssa kehittymisen jatkuvuuden turvaamiseksi.

Lopputuloksena havaittiin, että osaamisen kehittämisen kannattaa olla monimuotoista ja osallistavaa. Tiimien voimaa kehittämisen kotipesänä, uudella tavalla tekemisen tukihenkilöitä sekä jo olemassa olevaa osaamista kannattaa hyödyntää (esim. virtuaalinen mestari-kisälli-malli). Lisäksi esimiehen sitoutuminen ja ajankäytön ohjeistus ”on sallittua käyttää aikaa oppimiselle” tunnistettiin onnistumisen menestystekijäksi. Kehittämispöytätyössä saatuja kokemuksia on hyödynnetty organisaation muussakin kehittämisessä, mm. MEKA-hankkeessa.

### 2.3 Ammattimaisen esimiesosaamisen kehittämistä jatkettiin

#### Toiminta- ja tulosityksiköiden johtajat ja esimiehet, koulutukset 1.1.-31.12.2017 (Lähde: Työajankirjausjärjestelmä Turre, taulukossa ei ole keskushallintoa)

| Yksikkö              | Yhteensä (t)   | Työaikaa koulutukselle kirjanneet esimiehet (esimiehet yht.) | pv/hlö (työaikaa kirjanneiden osalta) | pv/hlö (esimiehet yht.) | Johtamis- ja esimieskoulutuksen osuus koulutuksesta % |
|----------------------|----------------|--|---------------------------------------|-------------------------|---|
| PETO                 | 308,95         | 6 (9)  | 7,1                                   | 4,8                     | 31  |
| ARTO                 | 307,07         | 6 (6)  | 7,1                                   | 7,1                     | 34  |
| TJ                   | 75,45          | 3 (4)  | 3,5                                   | 2,6                     | 20  |
| KIR                  | 259,67         | 6 (6)  | 6,0                                   | 6,0                     | 42  |
| RETI                 | 201,15         | 5 (5)  | 5,6                                   | 5,6                     | 32  |
| MARA                 | 240,70         | 6 (6)  | 5,6                                   | 5,6                     | 16  |
| TIETO                | 276,65         | 5 (6)  | 7,7                                   | 6,4                     | 37  |
| <i>TUO yht.</i>      | <i>1713,73</i> | <i>38 (43)</i>   | <i>6,3</i>                            | <i>5,5</i>              | <i>33</i>   |
| <i>(lisätty yj.)</i> |                |  |                                       |                         |   |
| MITPA                | 442,02         | 13 (13)  | 4,7                                   | 4,7                     | 49  |
| YHA                  | 475,58         | 6 (6)  | 11,0                                  | 11,0                    | 33  |
| FGI                  | 218,75         | 3 (6)  | 10,1                                  | 5,1                     | 90  |
| <b>YHT.</b>          | <b>2850,08</b> | <b>60 (68)</b>   | <b>6,8</b>                            | <b>5,9</b>              | <b>40</b>   |

Taulukon mukaan työaikaa kirjattiin koulutuksille (Turren Koulutus oppilaana -toiminto) keskimäärin 6,8 pv esimiestä kohden, kun mukaan lasetaan ainoastaan työaikaa kirjanneet esimiehet. Kahdeksan esimiestä ei kirjannut työaikaa koulutukselle ollenkaan. Tästä syystä yllä olevat koulutustiedot ovat osittain puutteellisia. Mitpassa ja YHA:ssa kaikki esimiehet olivat kirjanneet työaikaa koulutukselle, samoin Tuotannossa neljä tulosityksikköä seitsemästä.

Eniten koulutuspäiviä oli YHA:ssa ja vähiten TJ:ssä. Johtamis- ja esimieskoulutuksille oli kirjattu työaikaa prosentuaalisesti eniten FGI:ssä, sitten Mitpassa ja KIRissä. Vähiten työaikaa johtamis- ja esimieskoulutuksille oli kirjattu MARAssa.

Yhdeksän henkilöä työaikaa koulutukselle kirjanneista esimiehistä ei kuitenkaan kirjannut yhtään työaikaa johtamis- ja esimieskoulutukselle. Näin ollen ei tiedetä, kuinka paljon he ovat investoineet nimenomaan johtamis- ja esimiesosaamisensa kehittämiseen.

Koko henkilöstöstä 232 henkilöä on kirjannut työaikaa johtamis- ja esimieskoulutukselle; yhteensä 257 tuntia (1,1 pv/hlö). Tarkastellessa koko henkilöstöä johtamis- ja esimieskoulutuksen osuus on 4 %.

Johtamis- ja esimieskoulutukselle ovat kirjanneet työaikaa henkilöesimiesten lisäksi ne henkilöt, jotka toimivat johtamistehtävissä (esim. keskushallinnossa tai projekteissa) tai ryhmänvetäjinä.

### **Esimiesten koulutukset Eslan näkökulmasta vuonna 2017**

MML:n esimiestyön laatumallin mukaisia koulutuksia jatkettiin vuonna 2017.

Johdon päiviä ja esimiespäiviä uudistettiin siten, että molempiin liitettiin kiertävä järjestämisvastuu aiemman keskitetyn mallin sijaan. Esimiespäiviä myös lyhennettiin kaksipäiväisistä yksipäiväisiin yhteisellä iltaohjelmalla höystettynä. Palautteiden mukaan ratkaisua pidettiin onnistuneena.

Vuoden kehittämisen painopisteitä olivat mm. *vuorovaikutus ja turvallisuus*.

*Vuorovaikutusosaamista* vietiin eteenpäin monella rintamalla. Vuorovaikutusta käsiteltiin koko henkilöstölle suunnattujen vuorovaikutus- ja viestintäkoulutusten lisäksi vuosittaisilla esimiespäivillä, ja se liittyi myös tilannekeskustelumallin uudistamiseen. Kaikki esimiehet koulutettiin tilannekeskustelujen käymiseen uudistetun mallin mukaan.

Virtuaalisen dialogin käymistä Skype-työkaluilla järjestettiin tiimin- ja ryhmänvetäjille osana heidän Hyvä ryhmä toimiva tiimi -monimuotovalmennustaan. Vastaavaa valmennusta on järjestetty esimiehille jo aiemmin. Lisäksi FGI:n ryhmänvetäjille järjestettiin kokeilukulttuurin hengessä prosessimuotoista DiSC-vuorovaikutusvalmennusta. Näin vuorovaikutusosaamista on saatu siirtymään tiimien ja ryhmien arkeen, mikä tukee myös laitoksen johtamis- ja esimiestyötä.

Lisäksi esimiehille järjestettiin yksi englannin kielen ryhmä ja kaksi ruotsin ryhmää.

*Turvallisuuden johtaminen* on esimiestyön laatumallissa merkitty Työkyvyn ja työympäristöjohtamisen alueelle. Alun perin koulutusta oli tarkoitus järjestää turvallisuusjohtamisesta vain esimiehille, mutta kurssi päätettiin suunnitella ja kohdentaa koko henkilöstölle. 1638 henkilöä suoritti kurssin hyväksytysti, mikä on 99 % järjestelmään kirjautuneista henkilöistä. Ruotsin ja englanninkielisille henkilöille ei vielä kurssia ollut saatavilla. Ruotsinkielisten verkkokurssi siirtyi vuodelle 2018 ja muun kielisten turvallisuuskoulutus järjestetään muulla tavoin vuonna 2018. Mahdolliset syventävät osiot ja jatkokurssit siirtyivät myöhemmäksi. Esimiehet toimivat turvallisuuskurssin osalta suunnannäyttäjinä niin kurssin viestinnän kuin toteuttamisenkin suhteen.

*Toiminnan ja talouden johtamisen alueella* toteutettiin Lean Master -koulutusohjelma oppisopimuskoulutuksena yhdessä toisen viraston kanssa. Mukana oli neljä esimiestä ja loput olivat asiantuntijoita. Lisäksi toteutettiin käyttövaltuushallinnan koulutuksia pelkästään esimiehille sekä sopimushallinnan koulutuksia, joissa esimiehet olivat mukana yhtenä kohderyhmänä. (Toiminnan ja talouden johtamisen alueelle sijoittuvat myös jo mainitut johdon päivät ja esimiespäivät).

*Henkilöstöjuridiikan alueella* pidettiin kaikille esimiehille pakollinen kertauskurssi (työaika-asiat ja monipaikkainen työ) sekä kohderyhmäkohtainen koulutus (osa-aikatyön erityispiirteet ja ylityö). Palautteessa tuotiin esille, että vuosittaiset työaika-asioiden kertaukset ovat hyvä juttu. Lisäksi henkilöstöjuridiikan verkkokurssi on ollut auki uusille esimiehille ja niille asiantuntijoille, jotka ovat halunneet sen suorittaa. Esimiehille tämä verkkokurssi on pakollinen, ja suurin osa suoritti sen jo vuonna 2016.

*Suorituksen ja osaamisen johtamisen alueella* keskityttiin MML:n uuden tilannekeskustelumallin eteenpäin viemiseen sekä palkkausjärjestelmän (PALMA) tyyppitehtäväkuvia koskevan käytännön esittelyyn. Tilannekeskustelujen avulla on tavoitteena kehittää entistä vuorovaikutteisempaa keskustelukulttuuria ja sitä kautta entistä sujuvampaa arkea. Koulutukset pidettiin esimiehille sekä palvelu- ja tutkimusryhmän vetäjille samanaikaisesti.

*Työkykykoulutus* esimiehille pidettiin heti alkuvuodesta 2017.

*Työtyytyväisyystutkimusten merkitys osana esimiestyötä* -koulutus toteutettiin ”vastaanottona”, eli halukkaat esimiehet saivat tulla juttelemaan sovituina, etukäteen ilmoitettuina aikoina. Kokeilun avulla tavoitettiin tukea tarvitsevia esimiehiä, ja aiheen tiimoilta käytiin hyviä keskusteluja.

Joitakin koulutuksia siirrettiin ajankäyttösyistä vuodelle 2018. Näitä olivat palkitsemisen ja palautteenannon koulutus, tiimin ja ryhmän johtamisen koulutus sekä kriisiviestinnän koulutus. Siirtojen avulla haluttiin varmistaa esimiehille rauha keskittyä PALMA-asioihin ja uuteen tilannekeskustelumalliin niin ryhmä- kuin yksilökeskustelujenkin osalta.

### **Tutkintoon tähtäävät johtamis- ja esimieskoulutukset**

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

- LYNET JET7-ryhmäkoulutus (10): TUO-PETO 1, Mitpa 1, FGI 8
- Lean-Master Tuotekehittelijän erikoisammattitutkinto (15): (TUO 9, Mitpa 2, YHA 3, FGI 1)
- JET-tutkinto (1): YHA-TILA
- EMBA (4): YHA, TUO-KIR, TUO-ARTO, FGI
- Valtion JOKO 54 (1): TUO-KIR
- Tulevaisuuden johtajat /VM/HAUS (1), KHAL



### **Uusien esimiesten perehdytyskoulutukset**

Uusille esimiehille järjestettiin perehdytystä esimiestehtävien erilaisiin HR-teemoihin, joita olivat mm.

- Esimiestyön laatumalli
- Rekrytointi
- Esimies työnantajana; oikeudet ja velvollisuudet
- Palkkausjärjestelmä, palvelussuhdeasiat
- Palkitseminen ja henkilöstöedut Maanmittauslaitoksessa
- Työyhteisön ristiriidat ja niiden ratkaiseminen
- Työterveyshuolto, sairauspoissaolojen käsittely

Perehdyttäjinä toimivat HR-JOHT -tiimin asiantuntijat.

## 2.4 Osaamista kehitettiin monimuotoisesti

### **Koulutusmuodot**

MML:n koulutuksia järjestettiin videokoulutuksina, virtuaalikoulutuksina, ”Suora lähetys”-koulutuksina (pääpaino reaaliaikaisesti kysymyksiin vastaamisessa) ja läsnä-koulutuksina. Vuoden 2017 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. Erityishuomiota kiinnitettiin virtuaalikoulutusten määrän sekä niihin liittyvän monisuuntaisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Vuorovaikutusta lisättiin mm. Lyncin ja Live-seinän käyttöä lisäämällä. 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 sekä osaajataason oppimispoluilla. Esimiesten oppimista tuettiin pääosin läsnä- ja virtuaalikoulutusten sekä Esimiehen käsikirjan ohjeiden (Intra) ja muun neuvonnan avulla. Tiimin ja ryhmänvetäjien monimuotovalmennuksessa hyödynnettiin ensimmäistä kertaa Hyvä ryhmä toimiva tiimi -verkkokurssia. Koko henkilöstölle toteutettiin Turvallisuuden verkkokurssi, joka korvasi vuodelta 2012 olevan tietoturvallisuuden verkkokurssin.

### **Mentorointiohjelma 2017**

Mentorointiohjelma toteutettiin mentorointisuunnitelman mukaisesti. Mentorointiohjelma toteutettiin 7 mentoriparina sekä 7 mentoriryhmänä. Mentorointiohjelmaan osallistui kaikkiaan 49 henkilöä - 22 mentoria ja 27 aktoria.

Ohjelma koostui kaikkien ohjelmaan osallistuneiden yhteisestä aloitustapaamisesta, virtuaalisesta välitapaamisesta ja päätöstapaamisesta sekä pari- tai ryhmätapaamisista. Aloitustapaamisessa perehdyttiin mentoroinnin teoriaan ulkopuolisen konsultin johdolla sekä laadittiin mentorointisopimukset. Välitapaamisen teemoina olivat hyvien käytäntöjen jakaminen muille ohjelmaan osallistuville sekä varmistaa parien ja ryhmien ohjelman toteuttaminen suunnitelmien mukaisesti.

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 mentorointitiimin arvion mukaan ohjelmalla saavutettiin kaikki mentoroinnille asetetut tavoitteet.

LYNET (Luonnonvara- ja ympäristötutkimuksen yhteenliittymä) koulutuksiin osallistumiset

| Tilaisuuden nimi  | Hlöä      |
|---|-----------|
| Johtamisen erikoisammattitutkinto JET7, LYNET   | 10        |
| Hanke- ja innovaatiojohtamisen koulutusohjelma 2015-2017 (Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto), LYNET  | 1         |
| Infotilaisuus Hanke- ja innovaatiojohtamisen koulutusohjelma 2017-2018, LYNET                             | 2         |
| Hanke- ja innovaatiojohtamisen koulutusohjelma 2017-2018 (Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto), LYNET | 3         |
| Ketterä projektijohtaminen, LYNET   | 3         |
| Vaikuttavuutta asiantuntijaviestintään - koulutus, LYNET  | 1         |
| Onnistu johtamistyössä! - valmennusta uusille tiiminvetäjille, ryhmäpäälliköille ja ryhmänvetäjille       | 8         |
| Infotilaisuus AKATEMIA:n syysshaku  | 7         |
| Tiedon analysointi Excelissä Pivot-taulukoilla  | 3         |
| Excel taloushallinnon raportointi   | 2         |
| Suomi.fi kartta- info   | 3         |
| QGIS käyttöön päivässä  | 4         |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>47</b> |

## 2.5 Koulutussuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Osaamista kehitettiin strategialähtöisesti. Johdon määrittelemät MML:n strategiset osaamisalueet olivat koulutussuunnittelun ja osaamisen kehittämisen perustana vuonna 2017. Koulutusten pääpaino oli Tuotannon henkilöstön substanssikoulutuksissa.

Kielikoulutusten määrä oli vähäistä, koska 2016 kielikoulutuksien kilpailutus päättyi markkinaoikeuden käsittelyyn. Markkinaoikeuden päätöksen jälkeen (2017) käynnistettiin 14 kielikoulutusryhmää. Näitä olivat ruotsin kieli (9), englannin kieli (3) ja suomen kieli (2). Järjestettyjen kielikoulutusten pääpaino oli Tuotannon henkilöstön koulutuksissa.

Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 3,9 työpäivää/htv. Koulutus oppilaana toiminnon kustannus oli 1737 €/htv (Lähde: Johi).

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

| Kehittämisalue/Tilaisuus                               | Lkm        |
|--|------------|
| SUBSTANSSIKOULUTUS                                     | 90         |
| JOHTAMINEN JA ESIMIESKOULUTUS (Esimiestyön laatumalli) | 28         |
| VIESTINTÄKOULUTUS                                      | 4          |
| ENSIAPUKOULUTUS  | 1          |
| TIETOTURVALLISUUSKOULUTUS                              | 7          |
| TYÖTURVALLISUUS- JA TYÖSUOJELUKOULUTUS                 | 2          |
| TIETOTEKNIKKAKOULUTUS                                  | 2          |
| TIETOJÄRJESTELMÄKOULUTUS                               | 8          |
| KIELIKOULUTUS  | 22         |
| MUU KOULUTUS   | 15         |
| KONFERENSSIT JA SEMINAARIT                             | 5          |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>184</b> |

Koulutuspäivät tuotanto- ja tulosityksiköittäin

| Toimintayksikkö/Tulosityksikkö/Osasto | 2016 HTP      | 2017 HTP      | 2017 HTP/hiö |
|---------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| <b>Keskushallinto</b>                 | 68,0          | 34,2          | 5,7          |
| <b>Tuotanto</b>                       | <b>5143,6</b> | <b>4956,3</b> | <b>4,1</b>   |
| Arviointitoimitukset                  | 945,2         | 731,4         | 3,6          |
| Kirjaamisasiat                        | 728,9         | 939,4         | 4,2          |
| Maastotiedot                          | 673,1         | 483,4         | 3,2          |
| Perustoimitukset                      | 1636,5        | 2005,8        | 5,7          |
| Rekisterit                            | 300,7         | 190,8         | 1,8          |
| Tietopalvelut                         | 624,0         | 462,3         | 3,6          |
| Tilusjärjestelyt                      | 212,4         | 137,2         | 2,7          |
| Tuotanto yhteinen                     | 22,7          |               |              |
| <b>Tietotekniikkapalvelukeskus</b>    | <b>1558,0</b> | <b>1163,4</b> | <b>4,0</b>   |
| ICT-tuotantopalvelut                  | 225,5         | 208,4         | 3,5          |
| Sovelluspalvelut                      | 368,2         | 339,2         | 4,0          |
| Asiakasratkaisut                      | 446,7         | 296,1         | 4,2          |
| Teknologiaratkaisut                   | 460,5         | 303,6         | 4,4          |
| Mitpa yhteinen                        | 57,1          | 16,1          | 5,0          |
| <b>Paikkatietokeskus</b>              | <b>173,0</b>  | <b>146,4</b>  | <b>4,1</b>   |
| Geodesia ja geodynamiikka             | 18,0          | 46,9          | 5,2          |
| Geoinformatiikka ja kartografia       | 6,0           | 3,3           | 1,1          |
| Kaukokartoitus ja fotogrammetria      | 53,2          | 9,7           | 1,4          |
| Navigointi ja paikannus               | 2,0           | 0,4           | 0,4          |
| Paikkatietoinfrastruktuurin palvelut  | 89,2          | 86,2          | 5,4          |
| Paikkatietokeskus yhteinen            | 4,6           |               |              |
| <b>Yleishallinto</b>                  | <b>491,0</b>  | <b>479,4</b>  | <b>5,2</b>   |
| Henkilöstöpalvelut                    |               | 164,2         | 9,1          |
| Talouspalvelut                        |               | 113,3         | 3,9          |
| Tilapalvelut                          |               | 27,4          | 2,3          |
| Oikeuspalvelut                        | 13,8          | 17,0          | 2,4          |
| Viestintäpalvelut                     | 108,9         | 78,9          | 4,9          |
| Yleishallinto yhteinen                | 47,3          | 78,6          | 7,9          |
| <b>Yhteensä</b>                       | <b>7433,6</b> | <b>6779,7</b> | <b>4,1</b>   |

### Koulutuspäivät tuotanto- ja tulosyksiköittäin



Yllä olevasta taulukosta ja kuvasta näkee, että Perustoimituksessa (PETO) on enemmän koulutuspäiviä kuin muissa Tuotannon yksiköissä. Tämä johtune MEKA-projektista (määräalan elinkaareen liittyvien tehtävien uudelleen organisointi), johon liittyi kattava PETOn henkilöstön koulutusohjelma. Kirjaamisasioiden (KIR) henkilöstö, joilla on Tuotannosta toiseksi korkein koulutuspäivien määrä, on myös tukenut PETOn osaamisen kehittymistä. Lisäksi KIRin koulutuspäiviä ovat nostaneet mm. heidän oma, määrämukoinen oppimispolkunsa.

Koulutuspäivien (htp) jakauma naisten ja miesten välillä

|                 | 2016 htp      | 2016 %       | 2017 htp      | 2017 %       |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Naiset          | 3811,6        | 51,2         | 3497,3        | 49,6         |
| Miehet          | 3632,1        | 48,8         | 3282,4        | 50,4         |
| <b>Yhteensä</b> | <b>7443,7</b> | <b>100,0</b> | <b>6779,7</b> | <b>100,0</b> |

### Tiimin ja ryhmänvetäjien osaamiselle painoarvoa

Tiimin- ja ryhmänvetäjille järjestettiin tavallista enemmän koulutusta vuoden 2017 aikana. Monimuotovalmennukseen ”Hyvä ryhmä toimiva tiimi” osallistui 27 vetäjää MML:n eri yksiköistä. Valmennus kesti noin 6 kuukautta sisältäen sekä Skype-tilaisuuksia, tehtävien tekemistä verkossa ja virtuaalidialogin käymistä, kehitystehtävän toteuttamista oman ryhmän/tiimin kanssa sekä päätöspäivän läsnätilaisuutena. Hyvien kokemusten pohjalta vastaavia monimuotototeutuksia jatketaan myös vuonna 2018.

FGI:n ryhmänvetäjille järjestettiin myös prosessimuotoista DiSC-vuorovaikeusvalmennusta kevään aikana, ja syksyllä Mitpan ja FGI:n ryhmänvetäjät osallistuivat yhdessä esimiesten kanssa tilannekeskustelu- ja PALMA-koulutuksiin.

Erityisesti ryhmänvetäjille siis on koulutusta ollut tarjolla (mm. aiemmin mainittu JET-ryhmäkoulutus). Tiimin ja ryhmänvetäjien koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen aiotaan panostaa myös jatkossa.

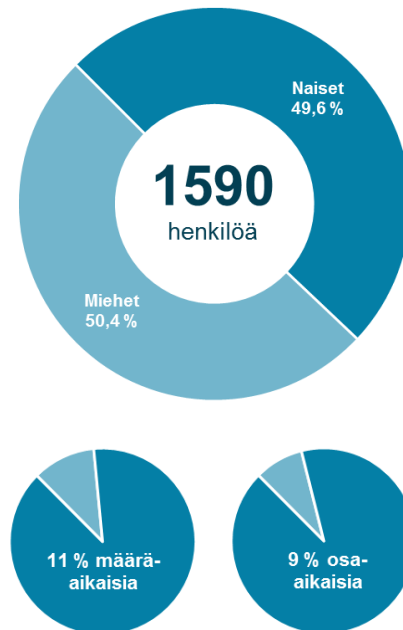
## 3 HENKILÖSTÖRAKENNE

### 3.1 Henkilöstörakenne

Henkilöstön määrä on hieman noussut. Jatkossakin toiminta on turvattava riittävillä ja oikein kohdennetuilla uusrekrytoinneilla henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

| Henkilöstö                 | Toteuma 2015 |    | Toteuma 2016 |    | Toteuma 2017 |    | Muutos<br>% vuodessa |
|----------------------------|--------------|----|--------------|----|--------------|----|----------------------|
|                            | Lkm          | %  | Lkm          | %  | Lkm          | %  |                      |
| Vakinaiset                 |              |    |              |    |              |    |                      |
| Miehet                     | 763          | 42 | 759          | 43 | 776          | 43 | 2,2                  |
| Naiset                     | 897          | 50 | 834          | 47 | 814          | 46 | -2,4                 |
| <b>Vakinaiset, yht.</b>    | 1660         | 92 | 1593         | 90 | 1590         | 89 | -0,2                 |
| Määräaikaiset              |              |    |              |    |              |    |                      |
| Miehet                     | 95           | 5  | 104          | 6  | 109          | 6  | 4,8                  |
| Naiset                     | 54           | 3  | 69           | 4  | 87           | 5  | 26,1                 |
| <b>Määräaikaiset, yht.</b> | 149          | 8  | 173          | 10 | 196          | 11 | 13,3                 |
| Kokoaikainen               |              |    |              |    |              |    |                      |
| Miehet                     | 800          | 44 | 801          | 45 | 826          | 46 | 3,1                  |
| Naiset                     | 845          | 47 | 807          | 46 | 807          | 45 | 0,0                  |
| <b>Kokoaikaiset, yht.</b>  | 1645         | 91 | 1608         | 91 | 1633         | 91 | 1,6                  |
| Osa-aikainen               |              |    |              |    |              |    |                      |
| Miehet                     | 58           | 3  | 62           | 4  | 59           | 3  | -4,8                 |
| Naiset                     | 106          | 6  | 96           | 5  | 94           | 5  | -2,1                 |
| <b>Osa-aikaiset, yht.</b>  | 164          | 9  | 158          | 9  | 153          | 9  | -3,2                 |
| <b>Kaikki, yht.</b>        | 1809         |    | 1766         |    | 1786         |    | 1,1                  |

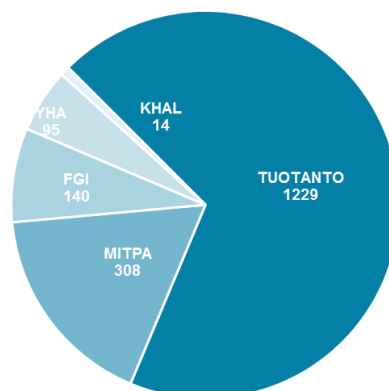
Vakinaisen henkilöstön lukumäärä 2017



Henkilöstöstä 89 % on vakituudessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 11 %. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 91 % ja osa-aikaisia 9 %. Määräaikaisten osuus on edelleen hieman lisääntynyt, koska sekä IT-palvelutuotannossa että tutkimustoiminnassa projektiluonteiset tehtävät ovat tyypillisiä. Erityisesti tutkimusprojekteja on ollut aikaisempaa enemmän. Osa-aikaiset palvelussuhteet ovat ennallaan.

Esimiesten määrä pysyi vuoden 2017 aikana samana. Vuoden 2017 tammikuussa esimiehenä (johtajana tai päällikkönä) toimi 76 henkilöä eli yhtä monta kuin vuoden 2018 tammikuussa. Aiemmista esimiehinä toimineista kaksi siirtyi vuoden 2017 aikana eläkkeelle ja kaksi siirtyi asiantuntijatehtäviin muihin virastoihin. Talon sisällä siirtyi uusina esimiehinä esimiestehtäviin kolme henkilöä. Vapautuneet tehtävät täytettiin talon sisäisin siirtein ja organisoimalla vastuualueita uudelleen.

Henkilöstön lukumäärä toimintayksiköittäin 2017



Henkilöstön lukumäärä toimintayksiköittäin (Lähteet: Henkilöstösuunnitelma 2018, Kieku 12/2017)

|                 | Suunnitelma<br>2017 | Toteuma<br>2017 | Ero, %      |
|-----------------|---------------------|-----------------|-------------|
| KHAL            | 14                  | 14              | 0,0         |
| TUOTANTO        | 1224                | 1229            | 0,4         |
| MITPA           | 314                 | 308             | -1,9        |
| YHA             | 97                  | 95              | -2,1        |
| FGI             | 145                 | 140             | -3,4        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>1794</b>         | <b>1786</b>     | <b>-0,4</b> |

### 3.2 Rekrytoinnit ja sisäinen liikkuvuus

Henkilöstötarpeet voidaan täyttää MML:n sisäisillä tehtäväjärjestelyillä, työprosessien ja toimintatapojen muuttamisella ja osaamisen laajentamisella. Menettelytapana sisäisissä tehtäväjärjestelyissä olivat sisäiset haut, joista ilmoitettiin MML:n sisäisillä intrasivuilla. Sisäisellä hakumenettelyllä täytettiin 57 tehtävää. Vuoteen 2016 verrattuna sisäisten hakujen määrä lisääntyi 13 haulle. Ulkoiseen hakuun siirtyi 13 tehtävää.

Sisäiset haut 2017 (hakuilmoitus julkaistu MML:n sisäisillä intrasivuilla)

| Tehtävä  | Toimintayksikkö  | Rekrytoidut<br>Lkm |
|--|------------------|--------------------|
| Asiakasvastaava, IT                                | Mitpa            | 1                  |
| Järjestelmäasiantuntija*                           | Mitpa            | 1                  |
| IT-asiantuntijat ja arkkitehdit                    | Mitpa            | 6                  |
| IT-palveluvastaava                                 | Mitpa            | 6                  |
| IT-palveluvastaava*                                | Mitpa            | 3                  |
| IT-projektipäällikkö                               | Mitpa            | 1                  |
| IT-projektipäällikkö*                              | Mitpa            | 1                  |
| Tietopalvelusihteerit, arkistos sihteeri           | Mitpa            | 3                  |
| Paikkatietoasiantuntija                            | FGI              | 4                  |
| Toimitusinsinöörit, toimitustuotannon asiantuntija | Tuotanto (Arto)  | 5                  |
| Toimitusinsinööri                                  | Tuotanto (Peto)  | 2                  |
| Rekisteri-insinööri                                | Tuotanto (Reti)  | 2                  |
| Asiakaspalvelusihteeri                             | Tuotanto (Tieto) | 2                  |
| Asiakaspalvelusihteeri*                            | Tuotanto (Tieto) | 6                  |
| Tietopalveluasiantuntija, -sihteeri                | Tuotanto (Tieto) | 2                  |
| Hankevastaava                                      | Tuotanto (TJ)    | 2                  |
| Toimitusinsinööri                                  | Tuotanto (TJ)    | 2                  |
| Asiantuntija                                       | YHA              | 1                  |
| Hallintosihteeri/virastomestari*                   | YHA              | 1                  |
| Lakimies   | YHA              | 1                  |
| Palveluvastaava, talouspalvelut                    | YHA              | 2                  |
| Työsuojelupäällikkö, sijaisuus                     | YHA              | 1                  |
| Viestintäasiantuntija                              | YHA              | 1                  |
| Viestintäasiantuntija*                             | YHA              | 1                  |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                             |                  | <b>57</b>          |

\* 13 tehtävää siirtyi ulkoiseen hakuun

Ulkoisen haun kautta Maanmittauslaitokseen rekrytoitiin yhteensä 89 henkilöä. Tuotannon toimintayksikköön rekrytoitiin 49 henkilöä, Mitpaan 27 hlöä, Yleishallintoon 7 hlöä ja Paikkatietokeskukseen 5 henkilöä. Määräaikaisiin tehtäviin palkattiin 36 hlöä ja vakinaisiin työsuhteisiin 53 hlöä.

Rekrytoinnit 2017 (Valtiolle.fi järjestelmässä ilmoitetut avoimet työpaikat)

| Tehtävä                                | Työsuhteen laji | Toimintayksikkö  | Rekrytoidut lkm | Hakemukset lkm |
|--|-----------------|------------------|-----------------|----------------|
| Tutkimusjohtaja                        | Määräaikainen   | Keskushallinto   | 1               | 7              |
| IT, Johtava asiantuntija               | Vakinainen      | Mitpa            | 1               | 36             |
| IT-asiantuntija                        | Määräaikainen   | Mitpa            | 1               | 12             |
| IT-palveluvastaava                     | Määräaikainen   | Mitpa            | 7               | 163            |
| IT-projektipäällikkö                   | Määräaikainen   | Mitpa            | 1               | 25             |
| Järjestelmäsuunnittelija               | Määräaikainen   | Mitpa            | 4               | 37             |
| Järjestelmäsuunnittelija               | Vakinainen      | Mitpa            | 3               | 61             |
| Käyttövaltuushallinnan asiantuntija    | Vakinainen      | Mitpa            | 1               | 17             |
| Palvelupäällikkö (tekninen tietoturva) | Vakinainen      | Mitpa            | 1               | 25             |
| Sovellusasiantuntija                   | Määräaikainen   | Mitpa            | 1               | 15             |
| Sovellusasiantuntija                   | Vakinainen      | Mitpa            | 6               | 88             |
| Työasemavirtualisointiasiantuntija     | Vakinainen      | Mitpa            | 1               | 14             |
| Johtava asiantuntija                   | Vakinainen      | FGI              | 1               | 8              |
| Osastonjohtaja                         | Määräaikainen   | FGI              | 1               | 9              |
| Projektkoordinaattori                  | Määräaikainen   | FGI              | 1               | 38             |
| Tutkija/vanhempi tutkija               | Määräaikainen   | FGI              | 1               | 7              |
| Tutkimusjohtaja                        | Määräaikainen   | FGI              | 1               | 3              |
| Tilastomatemaatikko                    | Vakinainen      | Tuotanto (Arto)  | 1               | 49             |
| Toimitusinsinööri                      | Määräaikainen   | Tuotanto (Arto)  | 1               | 8              |
| Kirjaamislakimies                      | Määräaikainen   | Tuotanto (Kir)   | 1               | 75             |
| Kirjaamisapäällikkö                    | Vakinainen      | Tuotanto (Kir)   | 1               | 14             |
| Kirjaamissihteeri                      | Vakinainen      | Tuotanto (Kir)   | 24              | 490            |
| Johtava asiantuntija                   | Vakinainen      | Tuotanto (Mara)  | 1               | 20             |
| Johtava asiantuntija                   | Määräaikainen   | Tuotanto (Mara)  | 1               | 11             |
| Kartoittaja                            | Määräaikainen   | Tuotanto (Mara)  | 1               | 35             |
| Kartoittaja                            | Vakinainen      | Tuotanto (Mara)  | 1               | 24             |
| Toimitusinsinööri                      | Vakinainen      | Tuotanto (Peto)  | 7               | 63             |
| Tuotantopäällikkö                      | Vakinainen      | Tuotanto (Peto)  | 1               | 46             |
| Asiakaspalvelusihteeri                 | Määräaikainen   | Tuotanto (Tieto) | 9               | 466            |
| Hallintosihteeri/virastomestari        | Vakinainen      | YHA              | 1               | 115            |
| Kääntäjä                               | Vakinainen      | YHA              | 1               | 5              |
| Taluspäällikkö                         | Vakinainen      | YHA              | 1               | 58             |
| Valokuvaaja, kesätyö                   | Määräaikainen   | YHA              | 1               | 60             |
| Viestintäasiantuntija ja -assistentti  | Määräaikainen   | YHA              | 3               | 217            |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                 |                 |                  | <b>89</b>       | <b>2321</b>    |

Tehtäviin saatiin keskimäärin 27 hakemusta/haku. Vuonna 2016 tehtäviin saatiin keskimäärin 37 hakemusta/haku ja 21 hakemusta vuonna 2015. Jos vuoden aikana haettavana on tehtäviä, joihin tyypillisesti tulee paljon hakemuksia (esim. asiakaspalvelusihteeri), on hakemusten keskiarvo per haku korkeampi (näin ollen luvut eri vuosina eivät ole sellaisenaan vertailukelpoisia).

Edellisten vuosien tapaan Maanmittauslaitoksen toimitustuotannossa oli maanmittausalaa opiskeleville tarjolla runsaasti kesätyöpaikkoja useissa toimipaikoissa. Myös asiakaspalveluun palkattiin runsaasti harjoittelijoita. Kirjaamisprosessissa oli kesätyöpaikkoja oikeusala opiskeleville ja hallintoon palkattiin kesäharjoittelija viestintään ja taloushallintoon. Mitpassa työskenteli harjoittelijoita sähköisen arkiston tehtävissä. Lisäksi Maanmittauslaitos teetti/ohjasi useita opinnäytetöitä maanmittausalaa opiskelevilla.



Kesäharjoittelijoiden rekrytoinnit 2017 (Valtiolle.fi järjestelmässä ilmoitetut kesätyöpaikat)

| Tehtävä                  | Vastuualue                                | Rekrytoidut<br>lkm | Hakemukset<br>lkm |
|--------------------------|---|--------------------|-------------------|
| Maanmittausharjoittelija | Maastotietotuotanto/Il-<br>makuvaus       | 3                  | 83                |
| Maanmittausharjoittelija | PETO ja ARTO Eteläi-<br>nen Suomi         | 18                 | 88                |
| Maanmittausharjoittelija | ARTO ja PETO Pohjan-<br>maa               | 10                 | 37                |
| Maanmittausharjoittelija | PETO lounainen Suomi                      | 3                  | 28                |
| Maanmittausharjoittelija | ARTO Läntinen Suomi                       | 3                  | 47                |
| Maanmittausharjoittelija | PETO Läntinen Suomi                       | 4                  | 41                |
| Maanmittausharjoittelija | PETO pohjoinen Poh-<br>janmaa-Kainuu      | 5                  | 52                |
| Maanmittausharjoittelija | ARTO pohjoinen                            | 4                  | 73                |
| Maanmittausharjoittelija | PETO pohjoinen                            | 7                  | 81                |
| Maanmittausharjoittelija | Arto ja Peto Keskinen<br>Suomi            | 5                  | 49                |
| Maanmittausharjoittelija | Tilusjärjestely tulosyk-<br>sikkö         | 6                  | 54                |
| Kirjaamissihteeri        | KIR (Läntinen, Pohjoi-<br>nen, Eteläinen) | 6                  | 324               |
| Harjoittelija            | TIETO (kaikki vastuu-<br>alueet)          | 25                 | 344               |
| Harjoittelija            | Talousohjelmat                            | 1                  | 231               |
| Harjoittelija            | Viestintä                                 | 1                  | 104               |
| Harjoittelija            | Mitpa                                     | 2                  | 25                |
| <b>Kaikki yhteensä</b>   |   | <b>103</b>         | <b>1661</b>       |

Kesäharjoittelijapaikkoihin saatiin keskimäärin 16 hakemusta/haku (vuonna 2016 hakemuksia oli keskimäärin 20). Osa maanmittausalaa opiskelevista haki kesätyöpaikkaa usealta eri vastuualueelta samanaikaisesti (esim. perustoimitusprosessin paikkaa hakeva saattaa laittaa hakemuksensa myös tietopalvelun tehtäviin).

### 3.3 Henkilöstökulut

#### Henkilöstökulut tilinpäätöksen mukaan vuosina 2015 - 2017

| HENKILÖSTÖKULUT, 1000 €            | 2015         | 2016         | 2017         | Muutos       | Muutos %      |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Palkat                             | 78036        | 76421        | 74294        | -2127        | -2,8 %        |
| Ulkopuolisille palkkiot            | 350          | 235          | 233          | -2           | -1,0 %        |
| Työ- ja virkasuhteisten palkkiot   | 3126         | 1433         | 2297         | 864          | 60,3 %        |
| -SVL:n palautukset                 | -844         | -726         | -663         | 65           | -9,0 %        |
| <b>Palkat ja palkkiot, yht.</b>    | <b>80669</b> | <b>77361</b> | <b>76161</b> | <b>-1200</b> | <b>-1,6 %</b> |
| Sosiaaliturvamaksut                | 1690         | 1635         | 822          | -813         | -49,7 %       |
| -SVL:n palautukset                 | -17          | -15          | -8           | 7            | -48,0 %       |
| Eläkemaksut                        | 14996        | 12504        | 12009        | -495         | -4,0 %        |
| Tapaturmamaksut                    | 295          | 226          | 178          | -48          | -21,4 %       |
| <b>Henkilöstösivukulut, yht.</b>   | <b>16964</b> | <b>14349</b> | <b>13001</b> | <b>-1348</b> | <b>-9,4 %</b> |
| <b>Maksetut henkilöstökulut</b>    | <b>97633</b> | <b>91710</b> | <b>89161</b> | <b>-2549</b> | <b>-2,8 %</b> |
| Lomapalkkavelan muutos             | -897         | -709         | -1340        | -631         | 89,0 %        |
| <b>Henkilöstökulut, yht.</b>       | <b>96736</b> | <b>91001</b> | <b>87822</b> | <b>-3179</b> | <b>-3,5 %</b> |
| <b>Henkilöstökulujen rahoitus:</b> |              |              |              |              |               |
| Toimintamenot                      | 97488        | 91680        | 89107        | -2573        | -2,8 %        |
| Muut                               | 145          | 30           | 54           | 24           | 80,8 %        |
| <b>Rahoitus yhteensä</b>           | <b>97633</b> | <b>91710</b> | <b>89161</b> | <b>-2549</b> | <b>-2,8 %</b> |

Tilikauden 2017 henkilöstökulut olivat 89,2 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus toiminnan kokonaismenoista oli 63 %.

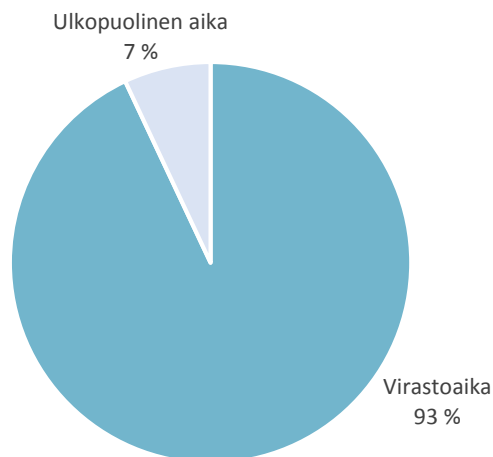
Maanmittauslaitos osti vuonna 2017 palveluita eri palvelutuottajilta yhteensä 29,76 miljoonalla eurolla (vuonna 2016 summa oli 26,11 milj. €). Ostopalvelut sisältävät muiden muassa metsuri-, arviointi- ja ilmakuvapalveluita. Nämä ovat sellaisia laitoksen ydintoimintaa tukevien toimintojen kustannuksia, jotka Maanmittauslaitos on aiemmin tuottanut itse.

- Valtori (valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus): 7,34 milj. euroa
- Palkeet (valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus): 1,16 milj. euroa
- Muut ostopalvelut: 21,26 milj. euroa

### 3.4 Joustavat työaikajärjestelyt ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittaminen

Virastoajan ja joustavan työajan jakautuminen vuonna 2017 (Lähde: Turretyöajankirjausjärjestelmä)

#### Työajan jakautuminen vuonna 2017



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 93 % virastoaikana ja loput 7 % työstä tehdään virastoajan ulkopuolella. Luvuissa on huomioitu työajan pidentäminen 6.2.2017 alkaen. Paikkatietokeskus ei ole luvuissa mukana, koska heidän työaikakirjauksensa toteutetaan eri järjestelmällä.

Maanmittauslaitoksessa on siirrytty yhä laajemmin monipaikkaiseen työhön, jolloin työtä voidaan tehdä 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 verkoyhteyksillä. Tällä hetkellä laitoksessa on käytössä kannettavat tietokoneet kaikilla niillä työntekijöillä, joiden tehtäväkuva mahdollistaa työskentelyn monipaikkaisesti eli ei ole sidottu päivittäin toimipaikkaan.

Monipaikkaista joustavaa työtä tuetaan myös nykyaikaisilla tiloilla, ns. monitilakonseptilla, joissa työskentelee tällä hetkellä noin 32 % 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.

Maanmittauslaitoksen VMBaron tutkimustulosten (kts. kohta 4.3) perusteella voidaan todeta, että henkilöstö kokee työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen edelleen parantuneen ja vuonna 2017 keskiarvo Maanmittauslaitoksella oli 4,38 ja Valtiolla 3,99.

Äitiys- ja isyysvapaiden vertailu vuonna 2016 - 2017 (Lähde: Kieku)

| Vapaa             | 2016<br>pv | 2017<br>pv | 2016<br>henkilöt lkm | 2017<br>henkilöt<br>lkm | 2016<br>pituus/hlö | 2017<br>pituus/hlö |
|-------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Äitiysva-<br>paat | 1498       | 1341       | 15                   | 15                      | 100                | 75                 |
| Isyysva-<br>paat  | 909        | 954        | 42                   | 50                      | 22                 | 18                 |

Äitiysvapailta oli saman verran henkilöitä vuonna 2017 kuin edellisenä vuonna. Isyysvapailta oli vuonna 2017 henkilöitä 8 enemmän kuin edellisenä vuonna.

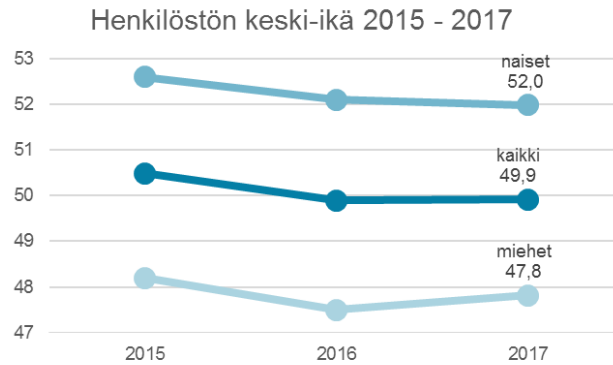
Hoito- ja vanhempainvapaat ja tilapäiset hoitovapaat vuonna 2016 - 2017 (Lähde: Kieku)

| Vapaa                       | 2016<br>pv | 2017<br>pv | 2016 lkm |        | 2017 lkm |        | 2016<br>pituus/<br>hlö/pv | 2017<br>pituus/<br>hlö/pv |
|-----------------------------|------------|------------|----------|--------|----------|--------|---------------------------|---------------------------|
|                             |            |            | Naiset   | Miehet | Naiset   | Miehet |                           |                           |
| Hoitovapaat                 | 2221       | 2457       | 14       | 2      | 20       | 4      | 139                       | 123                       |
| Vanhempain-<br>vapaat       | 2046       | 2692       | 14       | 3      | 22       | 3      | 120                       | 108                       |
| Tilapäiset hoi-<br>tovapaat | 555        | 498        | 169      | 219    | 186      | 196    | 1,4                       | 1,3                       |

Hoitovapaita pidettiin vuonna 2017 yhteensä 236 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna sekä vanhempainvapaiden lukumäärä myös kasvoi 646 päivällä. Tilapäisten hoitovapaiden lukumäärä laski vuonna 2017 yhteensä 57 päivällä. Muutokset luvuissa ovat normaalia vaihtelua työntekijöiden henkilökohtaisen elämäntilanteen mukaisesti.

### 3.5 Henkilöstön keski-ian kehitys

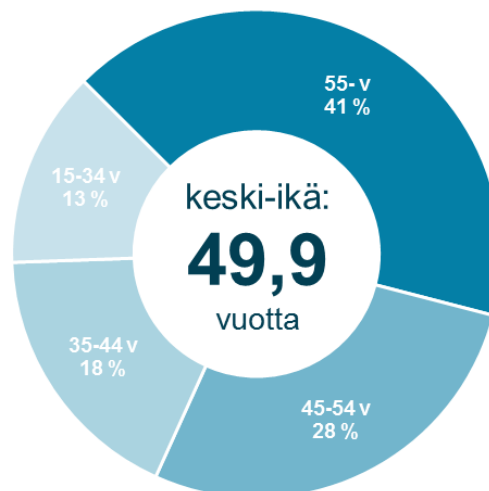
Henkilöstön keski-ikä ja määrä ikäryhmittäin, 2015 - 2017 (Lähde: MML tilinpäätös 2017)



Henkilöstön keski-ikä on pysynyt ennallaan. Alle 35-vuotiaiden osuus on kasvanut ja on 13 % henkilöstöstä. Vastaavasti yli 45-vuotiaiden osuus on laskenut edellisestä vuodesta ja on nyt 69 %.

| Ikäryhmä        | 2015        | 2016        | 2017        | Muutos %   |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 15-24           | 13          | 20          | 19          | -5,0       |
| 25-34           | 180         | 175         | 214         | 22,3       |
| 35-44           | 295         | 302         | 316         | 4,6        |
| 45-54           | 587         | 536         | 495         | -7,6       |
| 55-64           | 718         | 711         | 724         | 1,8        |
| 65-             | 16          | 22          | 18          | -18,2      |
| <b>Yhteensä</b> | <b>1809</b> | <b>1766</b> | <b>1786</b> | <b>1,1</b> |

### Henkilöstön ikäjakauma 2017



## 4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

### 4.1 Palkkakartoitus

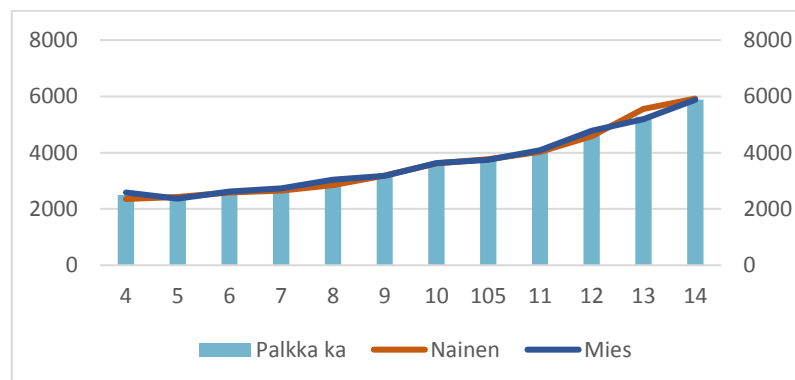
Maanmittauslaitoksen Palma-palkkausjärjestelmässä palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen. Vuonna 2016 palkkausjärjestelmää uudistettiin, ja vuoden lopussa saatiin valmiiksi uudistettu palkkausjärjestelmä, jossa siirryttiin tyyppitehtäviin henkilökohtaisten toimenkuvauksen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

Henkilöstön palkkaraportteja laaditaan säännöllisin välein. Palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, ettei Maanmittauslaitoksen palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Maksetut kokoaikaisten työntekijöiden kokonaispalkat 31.12.2017

| Toimiluokka     | Miehet     |             | Naiset     |             | Yhteensä    |             |
|-----------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | Kpl        | Palkka ka.  | Kpl        | Palkka ka.  | Kpl         | Palkka ka.  |
| 4               | 9          | 2580        | 6          | 2353        | 15          | 2489        |
| 5               | 14         | 2366        | 163        | 2428        | 177         | 2423        |
| 6               | 113        | 2621        | 87         | 2580        | 200         | 2603        |
| 7               | 37         | 2732        | 238        | 2655        | 275         | 2665        |
| 8               | 19         | 3040        | 34         | 2843        | 53          | 2913        |
| 9               | 192        | 3181        | 97         | 3191        | 289         | 3185        |
| 10              | 96         | 3631        | 38         | 3615        | 134         | 3626        |
| 105             | 21         | 3743        | 11         | 3762        | 32          | 3750        |
| 11              | 84         | 4086        | 31         | 4032        | 115         | 4072        |
| 12              | 115        | 4780        | 54         | 4589        | 169         | 4719        |
| 13              | 35         | 5188        | 11         | 5551        | 46          | 5275        |
| 14              | 50         | 5877        | 13         | 5921        | 63          | 5886        |
| <b>Yhteensä</b> | <b>785</b> | <b>3717</b> | <b>783</b> | <b>3016</b> | <b>1568</b> | <b>3367</b> |

Maksetut palkat toimiluokittain (kokoaikaisten miesten ja naisten keskipalkka 31.12.2017)



Palkkausjärjestelmän ulkopuolisten palkat 31.12.2017

|        | Kpl | Palkka ka. |
|--------|-----|------------|
| Miehet | 20  | 8006       |
| Naiset | 9   | 7349       |
| Kaikki | 29  | 7802       |

#### 4.2 Rekrytoinnit, hakijat ja valinnat sukupuolittain

Maanmittauslaitoksen ulkoisessa haussa oleviin IT-asiantuntijatehtäviin tuli hakemuksia enemmän miehiltä (keskimäärin 73 %). Haettavissa olleisiin tehtäviin (yhteensä 27 paikkaa) valittiin 21 miestä ja 6 naista.

Asiakaspalvelusihteerien ja kirjaamissihteerien paikkojen hakijat koostuivat pääosin naisista (keskimäärin 84 %) Asiakaspalvelusihteerin paikkoihin valittiin 9 naista ja 2 miestä. Kirjaamissihteerien paikkoihin valittiin 22 naista ja 2 miestä. Viestintäassistentin paikan hakijoista 76 % oli naisia ja tehtävään valittiin nainen. Virastomestarin paikkaa hakeneista 60 % oli miehiä ja naisia 40 %. Tehtävään valittiin mies.

Toimitusinsinöörin paikkojen (7 kpl) hakijat koostuivat pääosin miehistä (76 % hakijoista oli miehiä). Tehtäviin valittiin 6 miestä ja yksi nainen.

Ed. mainituissa tehtävissä on havaittavissa sukupuolittunutta rakennetta.

Esimiestehtäviä oli haussa 4 kpl (kirjaamispäällikkö, osastonjohtaja, talous- ja tuotantopäällikkö). Kirjaamispäälliköksi valittiin nainen 14 hakijasta (paikkaa haki 5 naista) osastonjohtajaksi mies 9 hakijasta (paikkaa haki 2 naista), talouspäälliköksi mies 58 hakijasta (paikkaa haki 26 naista) ja tuotantopäälliköksi mies 46 hakijasta (paikkaa haki 10 naista).

Ulkoisten hakujen hakemukset sukupuolittain sekä rekrytoidun henkilön sukupuoli

| Tehtävä   | Hakemukset  |            |           |             |           | Rekrytoidut                    |
|---|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|--------------------------------|
|   | Yht. lkm    | Mies       | Mies %    | Nainen      | Nainen %  |                                |
| IT-asiantuntijatehtävät (Mitpa)   | 493         | 374        | 76        | 119         | 24        | miehiä 21<br>naisia 6          |
| Tutkimusjohtajat, projektikoordinaattorit, tutkijat ym. (Paikkatietokeskus ja KHAL) | 72          | 48         | 67        | 24          | 33        | miehiä 3<br>naisia 3           |
| Tilastomatemaatikko ja toimitusinsinööri (Tuotanto/Arto)                            | 57          | 43         | 75        | 14          | 25        | miehiä 2                       |
| Kirjaamislakimies, -päällikkö ja sihteerit (Tuotanto/Kir)                           | 579         | 91         | 16        | 488         | 84        | miehiä 2<br>naisia 24          |
| Johtavat asiantuntijat ja kartoittajat (Tuotanto/Mara)                              | 90          | 68         | 76        | 22          | 24        | miehiä 3<br>naisia 1           |
| Toimitusinsinöörit ja tuotantopäällikkö (Tuotanto/Peto)                             | 109         | 82         | 75        | 27          | 25        | miehiä 7<br>naisia 1           |
| Asiakaspalvelusihteerit (Tuotanto/Tieto)  | 466         | 89         | 19        | 377         | 81        | miehiä 2<br>naisia 9           |
| Yleishallinnon viestintä-, talous- ja toimitilatehtävät                             | 455         | 180        | 40        | 275         | 60        | miehiä 2<br>naisia 3           |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>2321</b> | <b>975</b> | <b>42</b> | <b>1346</b> | <b>58</b> | <b>miehiä 42<br/>naisia 47</b> |

#### 4.3 VM-Baron tutkimustulokset

Vuosittain tehtävän VM-Baron tutkimuksen mukaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen on hyvällä tasolla Maanmittauslaitoksessa ja se on parempi kuin Valtion keskiarvo (3,96). Arviointiasteikko on 1 - 5.

| Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä |                 |
|---|-----------------|
| Vuosi   | Keskiarvo (1-5) |
| 2015  | 4,13            |
| 2016  | 4,24            |
| 2017  | 4,24            |

Henkilöstön näkemyksen mukaan ihmisten yhdenvertaisuuden kokemus on hyvällä tasolla (Valtion keskiarvo 3,65). Kysymys tuli tutkimukseen vuonna 2016 ja tämän vuoksi vuoden 2015 keskiarvo puuttuu.

| Yhdenvertaisuuden toteutuminen |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| Vuosi                          | Keskiarvo (1-5) |
| 2016                           | 3,91            |
| 2017                           | 3,97            |

Henkilöstön näkemykset mahdollisuudesta sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä on erinomaisella tasolla (Valtion keskiarvo 3,9).

| Mahdollisuus yhteensovittaa työ- ja yksityiselämä |                 |
|---|-----------------|
| Vuosi   | Keskiarvo (1-5) |
| 2015  | 4,29            |
| 2016  | 4,32            |
| 2017  | 4,38            |

Henkilöstön näkemykset palkkauksen perusteiden selkeydestä, oikeudenmukaisuudesta, työsuorituksen vaikuttavuudesta palkkaan ja työtehtävän vaativuuden oikeasta arvioinnista saivat keskiarvon 3,08 ollen hieman suurempi kuin Valtion keskiarvo (2,81).

| Palkkaus |               |
|----------|---------------|
| Vuosi    | Keskiarvo1-5) |
| 2015     | 3,02          |
| 2016     | 3,02          |
| 2017     | 3,08          |

Henkilöstö kokee, että oikeudenmukainen kohtelu on parantunut lähiesimiehen taholta keskiarvon ollessa 4,25 vuonna (Valtiolla keskiarvo 4,06)

| Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta |                 |
|--|-----------------|
| Vuosi                                      | Keskiarvo (1-5) |
| 2015                                       | 4,07            |
| 2016                                       | 4,19            |
| 2017                                       | 4,25            |

85 % henkilöstöstä ei ole havainnut eikä kokenut epäasiallista kohtelua (Valtion osalta tutkimustulos oli 69 %)

| Epäasiallinen kohtelu |      |
|-----------------------|------|
| Havainnut             | 9 %  |
| Kokenut               | 2 %  |
| Havainnut ja kokenut  | 4 %  |
| Ei havainnut          | 85 % |

#### 4.4 Toteutuneet toimenpiteet

Esimiesten ja henkilöstön tietoisuutta sukupuolten tasa-arvosta lisättiin kirjoittamalla intraan juttu ”Sihteeri, sairaanhoitaja - aina nainen?”. Sen tavoitteena oli kiinnittää huomiota sukupuolittuneisiin työmarkkinoihin konkreettisesti esimerkillä. Jutussa tuotiin myös esille, miten työelämän perinteiset sukupuoliroolit näkyvät edelleen nuorten ammatinvalinnoissa.

MML osallistui ”Lapsi mukaan töihin” kampanjaan 23.11.2017. Kampanjan tavoitteena oli antaa lapsille mahdollisuus päästä näkemään ja kokemaan, missä heille tärkeät aikuiset tekevät työtä ja mitä työnteko on. Tavoitteena oli myös tuoda esiin työntekijöiden perhe- ja yksityiselämän merkitystä.

Esimiehille laadittiin PowerPoint-esitys ”Miten onnistun haastattelijana”. Siinä ohjeistettiin mm. työhaastattelun juridiset pelisäännöt (mitä haastattelussa saa kysyä ja mitä ei).

Epäasialliseen käytökseen puuttuminen nostettiin vuoden 2017 työsuojelun vuosisuunnitelman yhdeksi aiheeksi. Asiaan on kiinnitetty huomiota blogissa ”Ollaan ihmisiksi” korostamalla, että Maanmittauslaitoksen arvoihin ei kuulu epäasiallinen käytös ja siihen on nollatoleranssi.

Aiheen tärkeydestä viestittiin intrassa ja annettiin konkreettiset toimintaohjeet, kuinka tulee toimia, jos joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Myös esimiehiä ohjeistettiin, miten epäasialliseen käytökseen tulee ja voi puuttua.

FGI:n ulkomaiselle henkilöstölle on järjestetty suomen kielen kursseja rinnan laitoksen koko henkilöstölle tarjottavien ruotsin ja englannin kielten kurssien kanssa. Kevästä 2016 syksyyn 2017 ulottuvalla ajanjaksolla ei kielikursseja pystytty toteuttamaan laitostasoisena kielikoulutuskielipailutuksen markkinaoikeuskäsittelyn vuoksi. Kielikoulutukset mukaan lukien suomen kielen koulutus saatiin käynnistettyä uudestaan syksyllä 2017.



Oleelliset työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin vaikuttavat ohjeet ja tiedotteet tulee käännettäväksi englanniksi ja tallentaa intrasivulle "Intra in English". Asiakirjojen kääntämiseen englanniksi on kiinnitetty erityistä huomiota ja Henkilöstöpalvelut on käynyt läpi "Intra in English" sisällön varmistamiseksi ajantasaisuuden. Myös muuhun relevantin tiedon viestimiseen englannin kielellä on panostettu. Ulkomaalaisille työntekijöille laadittu erillinen perehdytysmateriaali "Employment Relationship and Administrative practices" on pidetty ajantasalla.

Rekrytoinneissa on pyritty huomioimaan tosiasialliset kielitaitovaatimukset. Tehtävissä ei edellytetä esim. suomen kielen erinomaista taitoa, jos se ei ole työn tekemisen tai tehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta välttämätöntä.

IT-järjestelmistä ei ole mahdollista laajassa mittakaavassa tuottaa kieliversioita, eikä valtaosaa koulutuksista pystyttyä tarjoamaan kuin suomenkielisinä.

FGI:n ryhmän vetäjille järjestettiin tulos-, tavoite- ja kehityskeskustelujen (TTK) sekä ryhmäkehityskeskustelujen käymisen valmennusta englannin kielellä. Lisäksi samalle kohderyhmälle järjestettiin DiSC-vuorovaikutusvalmennusta siten, että jokainen pystyi vastaamaan web-itsearviointiin omalla äidinkielellään. Vastausmahdollisuus tarjottiin suomen, englannin, ranskan, espanjan ja kiinan kielellä. Kiinankielisen profiilin käyttöönotto tapahtui Suomessa nyt ensimmäisen kerran, MML:n toimiessa *suunnannäyttäjänä*, ja sen täytti 3 henkilöä. Varsinainen valmennus toteutettiin englanniksi.

## 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 2017 terveyspäiväprosentti toteutui hiukan yli sen mitä oli suunniteltu ollen 96,8 %. Terveyspäiväprosentti nousi edellisvuoteen nähden 0,3%.

Käänteinen mittari terveyspäiväprosentille on sairauspoissaolojen määrä vuositasolla, joka kokonaisuutena oli 3,2 % kaikista työpäivistä. Henkilövuositasolla sairauspoissaolojen määrä oli 7,9 työpäivää/htv. Laskua edellisvuoteen oli 0,4 työpäivää/htv, mihin oli ainakin osittain syynä se, että työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin yksi enemmän kuin edellisvuonna. Näin työkyvyttömyyseläkkeiden määrä nousi edellisvuoteen nähden kahdesta kolmeen.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuitenkin niin alhainen, että työkyvyttömyyteen liittyviin riskeihin on pystytty selkeästi esimiestyössä vaikuttamaan ennakoivasti varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

| TYÖHYVINVOINTI                          | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Työtyytyväisyysindeksi (asteikolla 1-5) |      |      |      |
| miehet                                  | 3,7  | 3,8  | 3,9  |
| naiset                                  | 3,6  | 3,7  | 3,8  |
| Yhteensä                                | 3,6  | 3,8  | 3,8  |
| Vaihtuvuus                              |      |      |      |
| lähtövaihtuvuus %                       | 13,2 | 14,2 | 13,6 |
| tulovaihtuvuus %                        | 16,4 | 10,2 | 15,9 |
| Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet     |      |      |      |
| lukumäärä                               | 4    | 2    | 3    |
| osuus henkilöstöstä %                   | 0,2  | 0,1  | 0,2  |
| Sairauspoissaolot, pv/htv               | 7,0  | 8,3  | 7,9  |

Työtyytyväisyys on pysynyt korkealla tasolla, nousen jälleen hiukan edellisvuoteen verrattuna. Vastaaajamäärä oli 69 % henkilöstöstä, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Sairauspoissaoloihin ei sisälly työtaturmista johtuvia poissaoloja. Sairauspoissaoloissa oli melko paljon vaihtelua toimintayksiköittäin ja ne jakaantuivat seuraavasti: Tuotanto 3,9 - 16,4 pv/htv, Mitpa 8,2 pv/htv, Yleishallinto 5,6 pv/htv, FGI 3,4 pv/htv.

Vuorovaikutuksen merkitystä esimiestyössä korostettiin ja pidettiin esillä monipuolisesti, mm. työhyvinvointisuunnitelmaan valittuina painopisteinä.

Syksyllä 2017 toteutettiin esimiestyön ulkoinen arviointi yhteistyössä Corporate Spirit Oy: kanssa. Arvioinnin tulokset viittaavat siihen, että vuorovaikutus esimiesten ja työntekijöiden välillä on kehittynyt hyvään suuntaan. Suurin osa vastaajista koki, että esimies on keskustellut riittävästi siitä, miten Maanmittauslaitoksen strategia liittyy omiin tavoitteisiin ja millaista osaaamista heiltä jatkossa odotetaan. Pääosin työntekijät kokivat esimiesten luotettavan heihin ja että he saivat itse vaikuttaa omaan työhönsä.

Oma työ ja tavoitteet koettiin tutkimuksen mukaan motivoivina ja esimiehen tapaan johtaa oltiin suurelta osin tyytyväisiä.

Huippumotivoituneiden työntekijöiden osuus oli tutkimuksen mukaan Maanmittauslaitoksessa selkeästi korkeampi (37 %), kuin muissa organisaatioissa tai yrityksissä keskimäärin, joissa luku on 25 %.

Koko henkilöstölle suunnattua MML Terveys -ohjelmaa jatkettiin vuonna 2017, jolloin teemana oli ravinnon terveydelliset vaikutukset elämässämme. Ohjelman tavoitteena on innostaa henkilöstöä huolehtimaan omasta terveydestään ja osallistuminen mm. luennoille on vapaaehtoista. Ohjelma käynnistettiin vuonna 2015 ja joka vuosi tarjotaan ajankohtaisluentoja ja -tietoiskuja, jotka henkilöstöltä tulleiden tematoiveiden pohjalta valitaan.

Henkilöstön arvio omasta työhyvinvoinnistaan nousi edelleen vuonna 2017, ollen nyt 8,24. Luku on noussut tasaisesti vuoden 2014 organisaatiomuutoksesta lähtien, jolloin se oli 7,87. Myös työtyytyväisyysindeksi on pysynyt korkealla tasolla

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.

Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä kokoaikaisia oli 91 % ja osa-aikaisia 9 %. Tästä 9 prosentista vajaat 1/5 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 64,1 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 2017 toimipaikkojen paikallisille toimipaikkaryhmille työhyvinvointitoimintaan yhteensä 232 000 euroa. Lisäksi Maanmittauslaitoksen yhteisiin valtakunnallisiin kisoihin ja järjestäjille maksettavaan järjestelypalkkioon myönnettiin määrärahaa yhteensä 25 500 euroa. Toimipaikkojen paikalliseen työhyvinvointitoimintaan ja Maanmittauslaitoksen valtakunnallisten kisojen järjestämiseen ja niihin osallistumiseen henkilöt käyttivät keskimäärin 9,0 tuntia (henkilönlukumäärä 1786) vuonna 2017. Käytetyissä työajoissa ei näy HR-johtamisen asiantuntijoiden työajan käyttö työhyvinvointitoiminnan koordinoinnissa.