

Henkilöstöraportti 2018



Sisällysluettelo

1. Yhteenveto	3
Osaamiseen ja uudistumiseen panostettiin enemmän	3
Henkilöstön liikkuvuus lisääntyi	3
Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla	3
Oppimis- ja keskustelukulttuurin uudistumista tuettiin monimuotoisesti	3
2. Osaaminen ja uudistuminen	4
2.1 Koulutustilaisuuksiin panostettiin edellistä vuotta enemmän	4
2.2 Henkilöstön liikkuvuus lisääntyi	7
2.3 Koulutustasossa ei muutoksia	10
2.4 Vuoden 2018 toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi ja uudistamiseksi	11
3. Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys	14
3.1 Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla	14
3.2 Työhyvinvointi pysyi hyvällä tasolla	15
3.3 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuudet säilyivät erinomaisella tasolla	16
3.4 Palkkauksen reiluuden kokemus säilyi tyydyttävällä tasolla	16
3.5 Kokemus esimiesten oikeudenmukaisuudesta pysyi erinomaisella tasolla	17
3.6 Epäoikeudenmukaisen kohtelu oli vähäistä	18
3.7 Työterveyshuollon kustannuksissa ei suurta muutosta	18
3.8 Sairauspoissaoloja entistä vähemmän	19
3.9 Lyhyitä sairauspoissaoloja yhtä paljon kuin aiemmin	20
3.10 Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin aiempaa enemmän	20
3.11 Työturvallisuus	21
4 Henkilöstörakenne, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	22
4.1 Henkilöstö toimipaikoittain	22
4.2 Maanmittauslaitoksen henkilöstön määrässä ei muutoksia	22
4.3 Henkilöstökuluissa ei merkittävää muutosta	24
4.4 Ikäjakauma	24
4.5 Palkkauksen tasa-arvo vaativuusluokittain	25
4.6 Naisia rekrytoitiin hieman miehiä enemmän	26
4.7 Naisia edelleen miehiä vähemmän johto- ja esimiestehtävissä	26
4.8 Naisten osuus asiantuntijoista kasvoi	27
4.9 Sukupuolten tasa-arvon kokemus pysyi erinomaisella tasolla	29
4.10 Yhdenvertaisuuden kokemus pysyi erinomaisella tasolla	29
5 Toimintaehdotukset	31
Osaaminen ja uudistuminen	31
Keskustelukulttuurin uudistamista jatketaan kaikissa toimintayksiköissä	32
Henkilöstön liikkuvuutta edistetään ja MML-lähettiläät tekevät maanmittausalaa tunnetuksi	32

1. Yhteenveto

Tähän yhteenvetoon on nostettu vuoden 2018 henkilöstöraportista esille nousseet tärkeimmät löydökset.

Osaamiseen ja uudistumiseen panostettiin enemmän

Vuonna 2018 koulutuspäivien määrä nousi 20,5 prosentilla vuoteen 2017 verrattuna. Koulutukseen käytetty rahamäärä kasvoi vuoden 2018 aikana 23 % vuoteen 2017 verrattuna. Koulutuspäivien määrän kasvuun vaikutti eniten perustoimituksia tekeville toimitusinsinööreille pidettyjen kirjaamistehtäviin liittyvien koulutuksien iso määrä.

Henkilöstön liikkuvuus lisääntyi

Henkilöstön sisäinen liikkuvuus kasvoi viime vuoteen verrattuna. Sisäisiä paikkoja oli auki edellistä vuotta enemmän ja aiempaa suurempi osa paikoista täytettiin omalla henkilöstöllä. Henkilökiertojen määrä on nousussa, vaikka vielä vuonna 2018 henkilökierrat olivat yksittäisiä. Myös ulkoisten rekrytointien määrä kasvoi selkeästi erityisesti tuotannon toimintayksikön osalta.

Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla

Henkilöstön työtyytyväisyys oli asteikolla 1-5 arvioituna 3,9, mikä tarkoittaa, että työtyytyväisyys on kokonaisuutena mitattuna hyvällä tasolla. Koko valtiolla luku oli 3,6.

Työntekijät arvioivat VMBaro-tutkimuksessa oman työhyvinvointinsa asteikolla 4-10. Maanmittauslaitoksen henkilöstön työhyvinvointi-indeksi oli vuonna 2018 8,13. Koko valtionhallinnossa luku oli hiukan pienempi, 7,9.

Oppimis- ja keskustelukulttuurin uudistumista tuettiin monimuotoisesti

Työssä oppimisen menetelmiä kehitettiin osallistuvien toimintatavoin. Uusi MML-tason ryhmänohjaaja- ja valmentajaverkosto käynnistettiin.

2. Osaaminen ja uudistuminen

Osaaminen ja uudistuminen on Maanmittauslaitoksen strategian 2016-2020 kivijalka. Strategian mukaisesti kehitämme osaamistamme jatkuvasti ja rohkaisemme henkilöstöä uudistumaan ja oppimaan pois vanhasta. Myös henkilöstön liikkuvuus eli henkilöstön lyhytaikainen työskentely eri työpaikoilla valtionhallinnon sisällä on tärkeä ja kannustava asia, sillä uudet tehtävät lisäävät haasteita ja innostusta. Henkilökierrossa uusissa tehtävissä työskentely sekä muiden organisaatioiden toimintaan tutustuminen mahdollistavat osaltaan henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä omien että myös koko organisaation toimintatapojen uudistumista. Osaamisen kehittäminen ja henkilöstön liikkuvuuden lisääminen ovat myös valtionhallinnon strategisia painopisteitä.

2.1 Koulutustilaisuuksiin panostettiin edellistä vuotta enemmän

Osaamisen kehittämistä mitataan koulutuspäivien lukumäärällä sekä koulutukseen käytetyn rahamäärän suuruudella henkilöä kohti. Kustannuksiin lasketaan koulutukseen käytetyt työaikakustannukset sekä mm. ulkopuolisten opetuspalkkiot, kurssimaksut, opetusmateriaalien hankinnat, oppilaiden matkakustannukset ja tilavuokrat. Koulutuskustannukset olivat noin 1430 euroa henkilötyövuotta kohden.

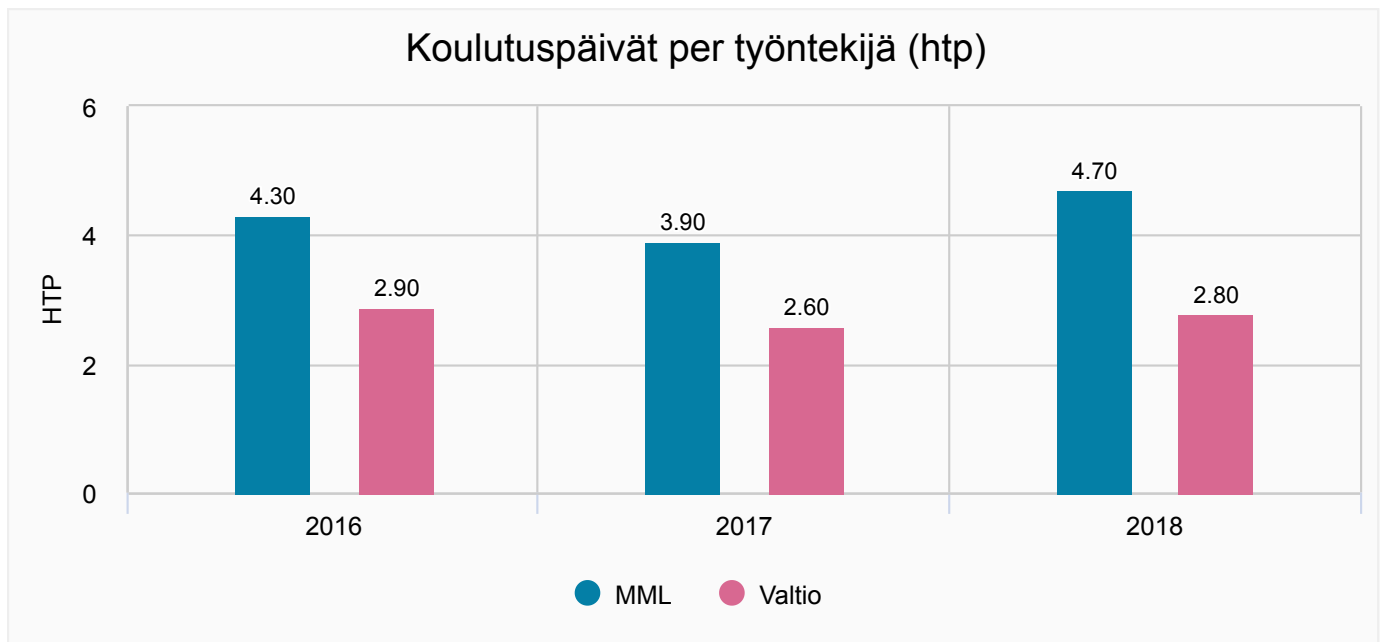
Koulutuspäivien määrän kasvuun vaikutti eniten perustoimituksia tekeville toimitusinsinööreille pidettyjen kirjaamistehtäviin liittyvien koulutusten iso määrä.

Vuonna 2018 koulutuspäivien määrä nousi 20.5 prosentilla suhteessa edelliseen vuoteen.

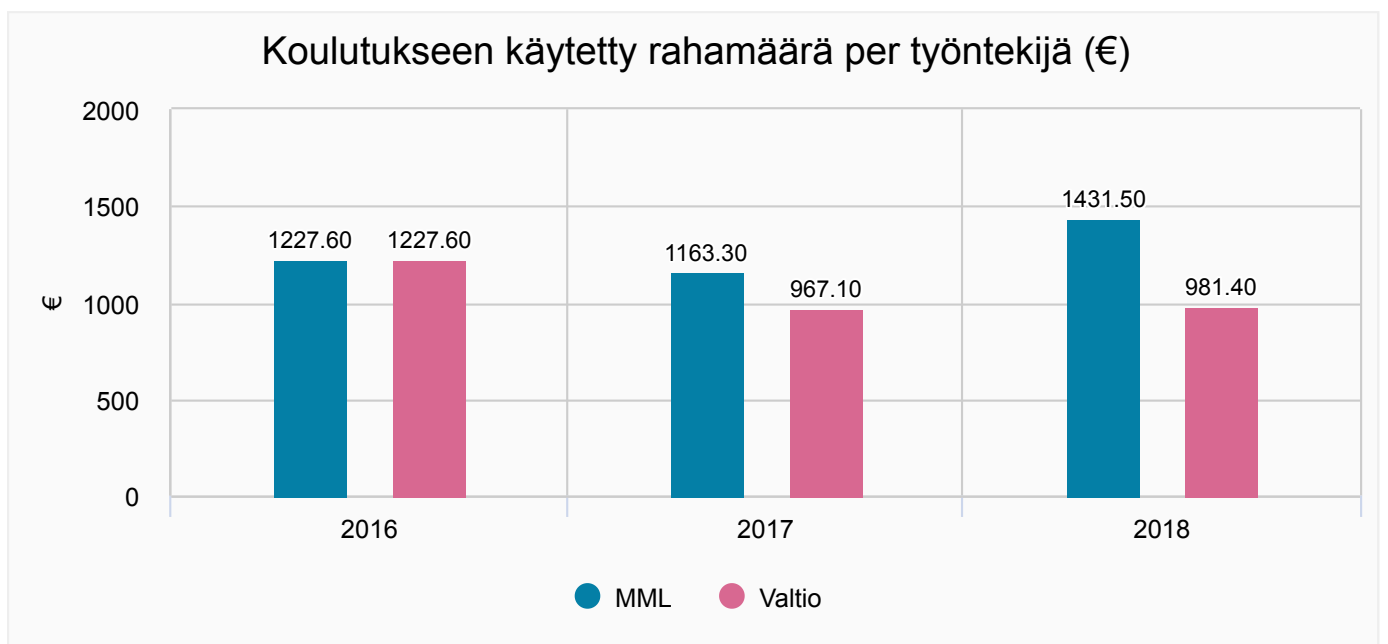
Koulutuspäiviä järjestettiin Maanmittauslaitoksessa keskimäärin 1.9 päivää enemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Rahaa koulutukseen käytettiin 23.1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2017.

Rahaa koulutukseen käytettiin Maanmittauslaitoksessa henkilötyövuotta kohti 450.1 euroa enemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin.



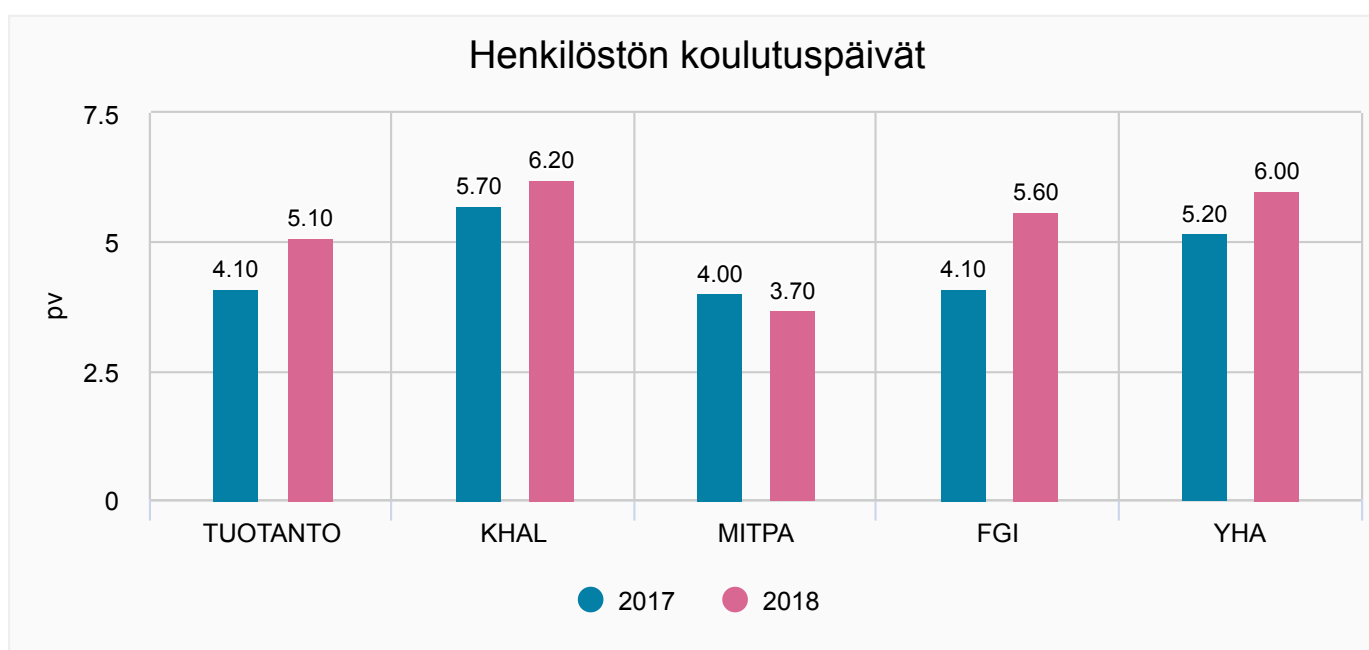
Maanmittauslaitoksen henkilöstö käytti koulutukseen vuoden 2018 aikana keskimäärin 4.7 työpäivää, mikä tarkoittaa 1.8 päivän kasvua edelliseen vuoteen. Koulutuspäivien määrän kasvuun vaikutti eniten perustoimituksia tekeville toimitusinsinööreille pidettyjen kirjaamistehtäviin liittyvien koulutusten iso määrä.



Maanmittauslaitoksessa käytettiin koulutukseen rahaa vuonna 2018 henkilötyövuotta kohti noin 1430 euroa.

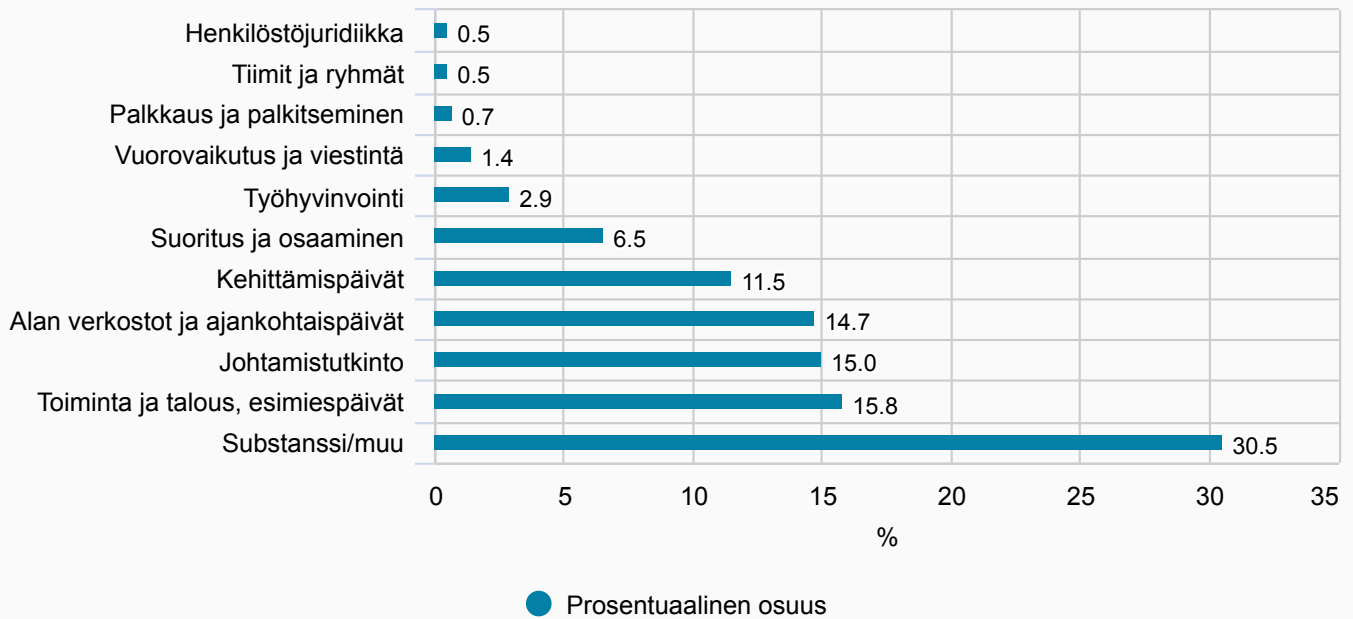
Henkilöstön koulutuspäivät toiminta- ja tulosyksiköittäin

	2017 pv	2017 pv/hlö	2018 pv	2018 pv/hlö
Tuotanto	4956	4,1	6233	5,1
Arviointitoimitukset	731	3,6	974	4,8
Kirjaamisasiat	939	4,2	852	3,8
Maastotiedot	483	3,2	371	2,5
Perustoimitukset	2006	5,7	2773	7,8
Rekisterit	191	1,8	335	3,2
Tietopalvelut	462	3,6	632	4,7
Tilusjärjestelyt	137	2,7	296	5,1
Keskushallinto	34	5,7	50	6,2
Tietotekniikkapalvelukeskus	1163	4,0	1103	3,7
Paikkatietokeskus	146	4,1	145	5,6
Yleishallinto	479	5,2	565	6,0
Yhteensä	6780	4,1	8096	4,9



Yllä olevasta taulukosta ja kuvasta näkee, että Perustoimituksessa (PETO) on enemmän koulutuspäiviä kuin muissa Tuotannon yksiköissä. PETO:n koulutuspäivien määrän kasvuun vaikutti eniten perustoimituksia tekeville toimitusinsinööreille pidettyjen kirjaamistehtäviin liittyvien koulutuksien iso määrä.

Esimiesten koulutuspäivien jakautuminen (%)



Esimiesten koulutuspäivät

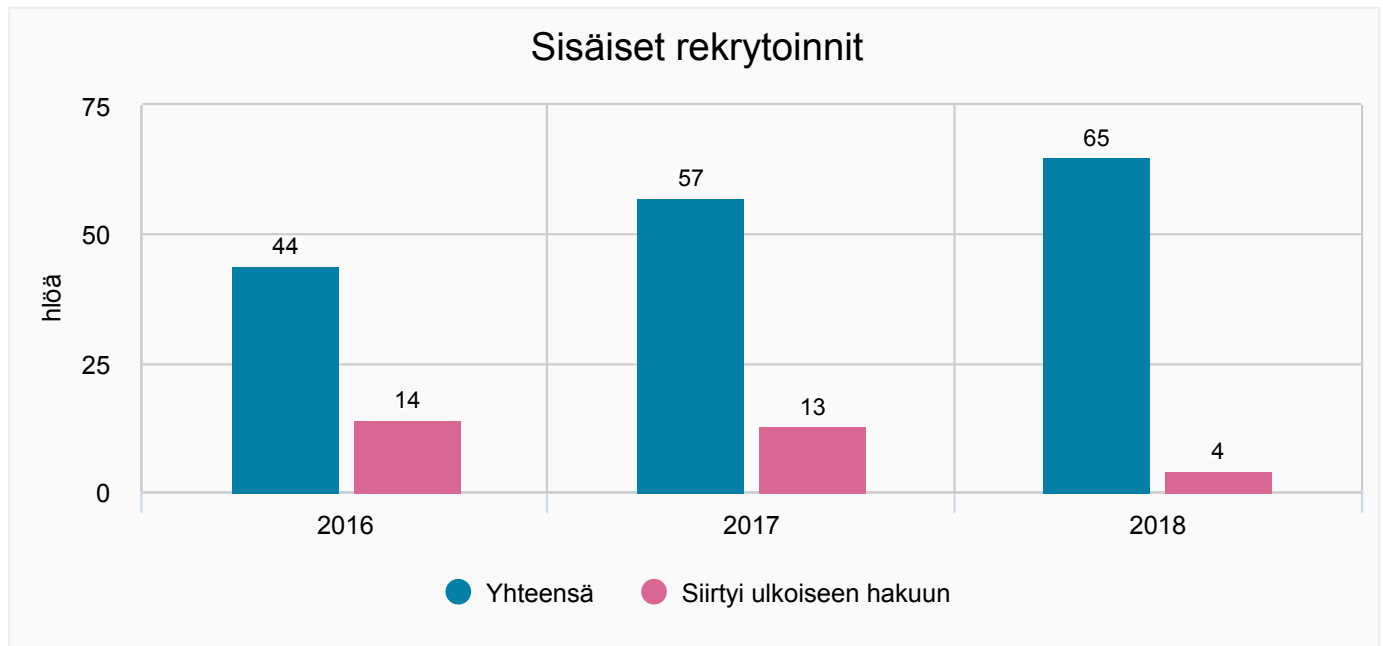
Kategoria	Yhteensä, pv	% osuus
Henkilöstöjuridiikka	2	0,5
Tiimit ja ryhmät	2	0,5
Palkkaus ja palkitseminen	3	0,7
Vuorovaikutus ja viestintä	6	1,4
Työhyvinvointi	12	2,9
Suoritus ja osaaminen	27	6,5
Kehittämispäivät	47	11,5
Alan verkostot ja ajankohtaispäivät	61	14,7
Johtamistutkinto	62	15,0
Toiminta ja talous, esimiespäivät	65	15,8
Substanssi/muu	126	30,5

Esimiesten koulutuspäivätiedot on koottu MML:n työajankirjausjärjestelmästä. Kaikki esimiehet eivät ole kirjanneet työaikaa koulutukseen.

Esimiehet käyttivät vuonna 2018 eniten aikaa oman alansa substanssikoulutuksiin, 126 päivää eli 30.5 prosenttia. Seuraavaksi eniten koulutuspäiviä käytettiin esimiespäiville. Esimiespäivien lisäksi toiminnan ja talouden johtamisen alueelle sijoittuivat vain digitaalinen talousohjaus ja HR Kumppani -valmennukset. Kolmanneksi eniten aikaa käytettiin johtamistutkintoihin. Tutkintoja suoritti yhteensä kuusi esimiestä. Neljänneksi eniten koulutettiin alan verkostotapaamisissa ja ajankohtaispäivillä. Koulutuspäivien jakauma osoittaa, että esimiehet käyttävät paljon aikaa alansa substanssiosaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä verkostoihin varsinaisen johtamis- ja esimieskoulutuksen rinnalla.

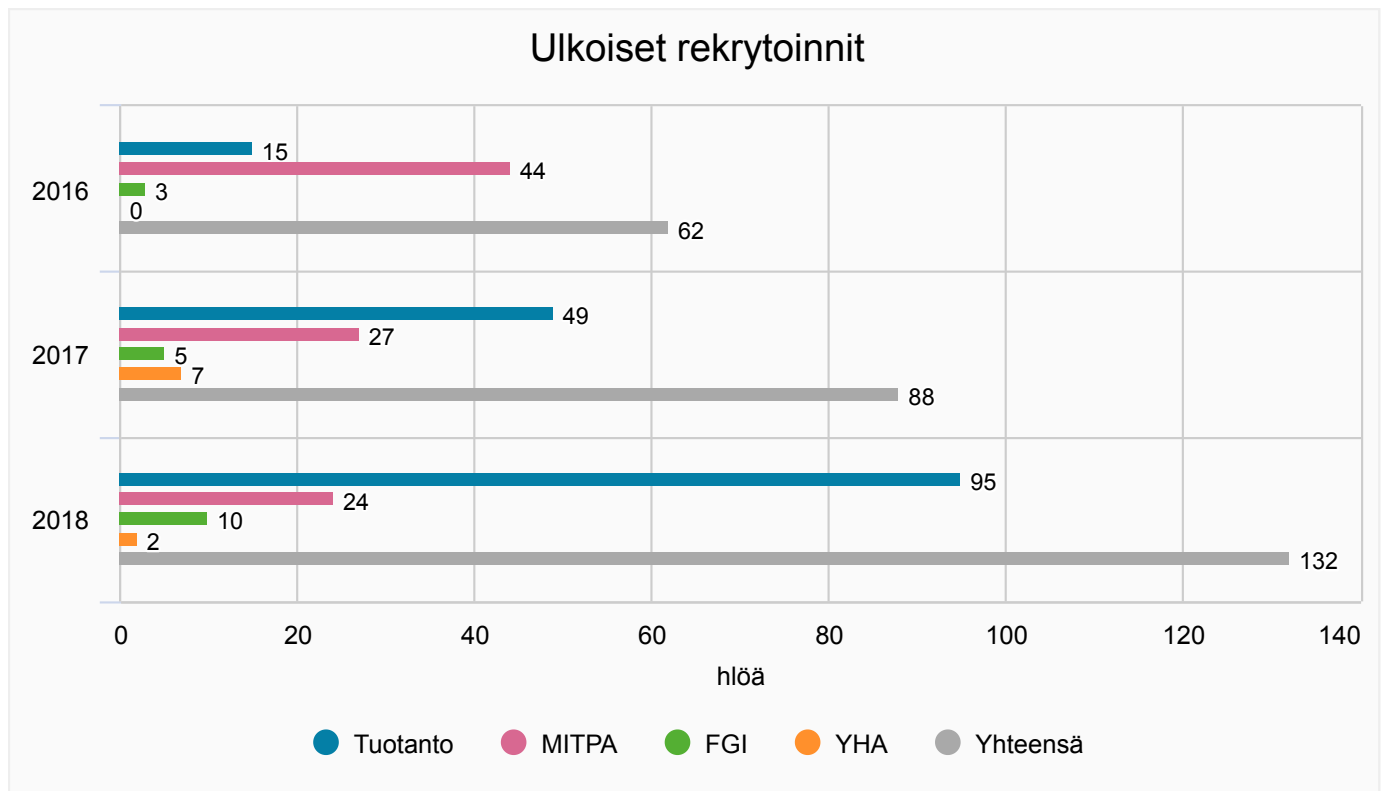
2.2 Henkilöstön liikkuvuus lisääntyi

Henkilöstön monitaitoisuus ja liikkuvuus ovat Maanmittauslaitoksen strategisia tavoitteita. Liikkuvuutta edistetään sekä organisaation sisäisillä että ulkoisilla rekrytoinneilla ja henkilökierrolla. Sisäisten rekrytointien tavoitteena on kasvattaa henkilöstön osaamista ja tukea uralla etenemistä.



Sisäisten rekrytointien määrä on kasvanut tasaisesti kuluneina vuosina. Vuonna 2018 sisäisellä hakumenettelyllä täytettiin 65 tehtävää, kun luku edellisvuonna oli 57. Vuonna 2018 sisäisessä haussa olleista paikoista selkeästi suurempi osa pystyttiin täyttämään omalla henkilöstöllä kuin aiemmin. Vuonna 2018 ulkoiseen hakuun siirtyi neljä tehtävää, kun luku on edellisinä vuosina ollut yli kymmenen. Edellisten vuosien tapaan Tieto-prosessin ja Mitpan tehtävät olivat niitä paikkoja, joihin ei aina löytynyt sisäisiä hakijoita.

Sisäisten hakujen lisäksi henkilökierro on toinen liikkuvuuden ja osaamisen laajentamisen keino Maanmittauslaitoksen ja muun valtionhallinnon välillä. Henkilökierron määrä on nousussa, vaikkakin vuonna 2018 henkilökierron osalta puhutaan vielä yksittäisistä henkilöistä.



Ulkoisten rekrytointien määrä kasvoi selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Ulkoisen haun kautta rekrytoitiin 132 henkilöä. Tuotannon toimintayksikköön rekrytoitiin 95 henkilöä, Mitpaan 24 henkilöä, Yleishallintoon 2 henkilöä, Keskushallintoon 1 henkilö ja Paikkatietokeskukseen 10 henkilöä. Erityisesti tuotannon toimintayksikön rekrytointien kasvu oli merkittävä, sillä kasvua edellisvuoteen oli lähes sata prosenttia. Myös Paikkatietokeskuksen ulkoisten rekrytointien kasvu suhteessa edelliseen vuoteen oli samaa luokkaa, vaikkakin rekrytointien määrä oli huomattavasti pienempi kuin tuotannon osalta. Mitpan osalta ulkoisten rekrytointien määrässä tapahtui pieni lasku aiempaan vuoteen verrattuna. Tämä johtunee 1.1.2019 perustetun Ruokaviraston aiheuttamasta muutostilanteesta.

Ulkoisessa haussa olleisiin (haku julkaistu valtiolle.fi -sivustolla) määräaikaisiin työsuhteisiin palkattiin 43 henkilöä ja vakinaisiin työsuhteisiin 89 henkilöä. Vakituisten palvelussuhteiden osuus rekrytoinneista kasvoi selvästi edellisvuoteen verrattuna, sillä vuonna 2017 määräaikaaisia palkattiin 36 ja vakituksia 53.

Ulkoisessa haussa olleisiin tehtäviin saatiin keskimäärin 27 hakemusta haku kohden. Määrä on pysynyt samana edellisvuoteen verrattuna, vaikka ulkoisten rekrytointien määrä on kasvanut selvästi. Vuonna 2016 luku oli 37. Hakemusten määrä haku kohden ei kuitenkaan ole täysin vertailukelpoinen eri vuosien välillä, sillä hakemusten määrä riippuu tehtävästä tai virasta vaihdellen alle kymmenestä satoihin. Jos vuoden aikana on haettavana tehtäviä, joihin tyypillisesti tulee paljon hakemuksia, on hakemusten keskiarvo haku kohden korkeampi. Vuonna 2018 ulkoisessa haussa oli paljon tehtäviä tai virkoja, joiden hakemusmäärä jäi melko pieneksi.

Edellisten vuosien tapaan Maanmittauslaitos tarjosi opiskelijoille runsaasti kesätyöpaikkoja useissa eri toimipaikoissa. Eniten paikkoja oli toimitustuotannossa maanmittausalaa opiskeleville. Asiakaspalveluun palkattiin myös runsaasti harjoittelijoita. Kirjaamisprosessissa oli kesätyöpaikkoja

oikeusala opiskeleville ja hallintoon palkattiin kesäharjoittelija viestintään ja taloushallintoon. Mitpassa työskenteli harjoittelijoita sähköisen arkiston tehtävissä. Lisäksi Maanmittauslaitos ohjasi useita maanmittausalan oppinnäytetöitä. Kesäharjoittelijapaikkoihin saatiin keskimäärin 11 hakemusta haku kohden, mikä on hieman vähemmän kuin edellisellä vuonna.

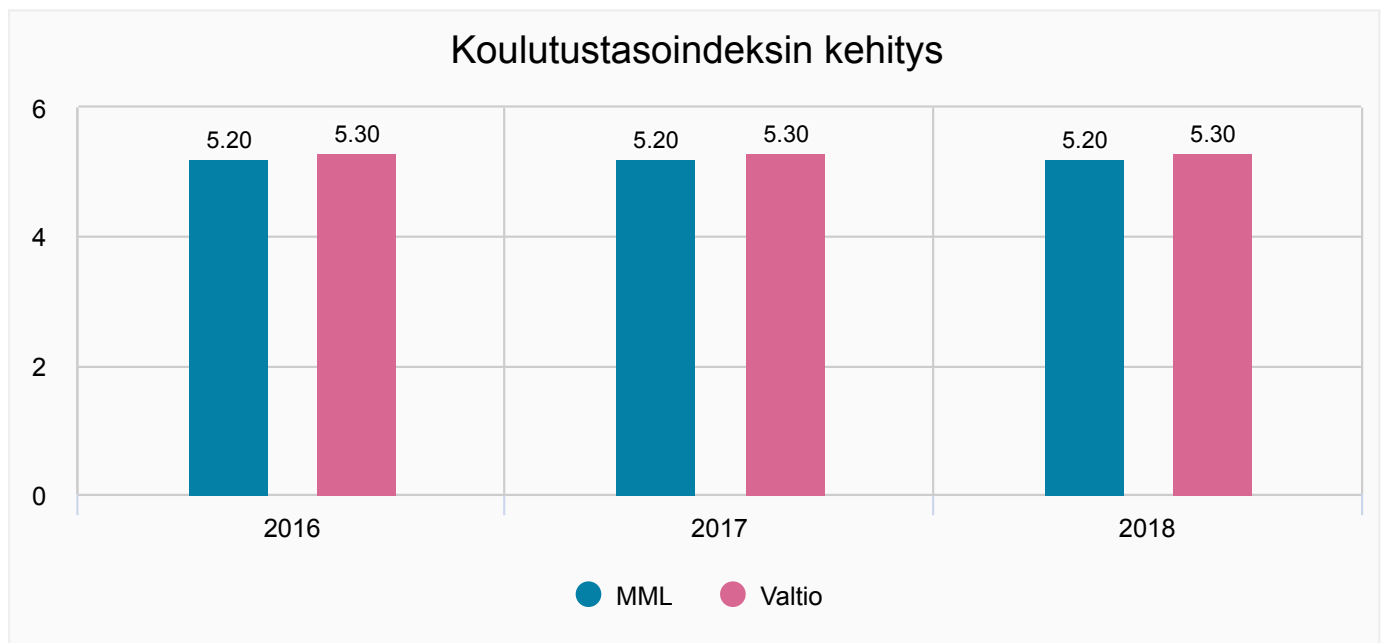
Työnantajamielikuvan kehittämiseen panostettiin vahvistamalla oppilaitosyhteistyötä rekrytoimalla henkilöstön keskuudesta MML-lähettiläitä lisäämään MML:n näkyvyyttä oppilaiden keskuudessa. Loppuvuonna käynnistyneen MML-lähettiläsverkoston tavoitteena on saada yhä useampi opiskelija kiinnostumaan maanmittausalasta ja Maanmittauslaitoksesta työnantajana.

2.3 Koulutustasossa ei muutoksia

Koulutustason mittarina käytetään koulutustasoindeksiä, mikä on keskiarvo henkilöiden koulutusasteesta.

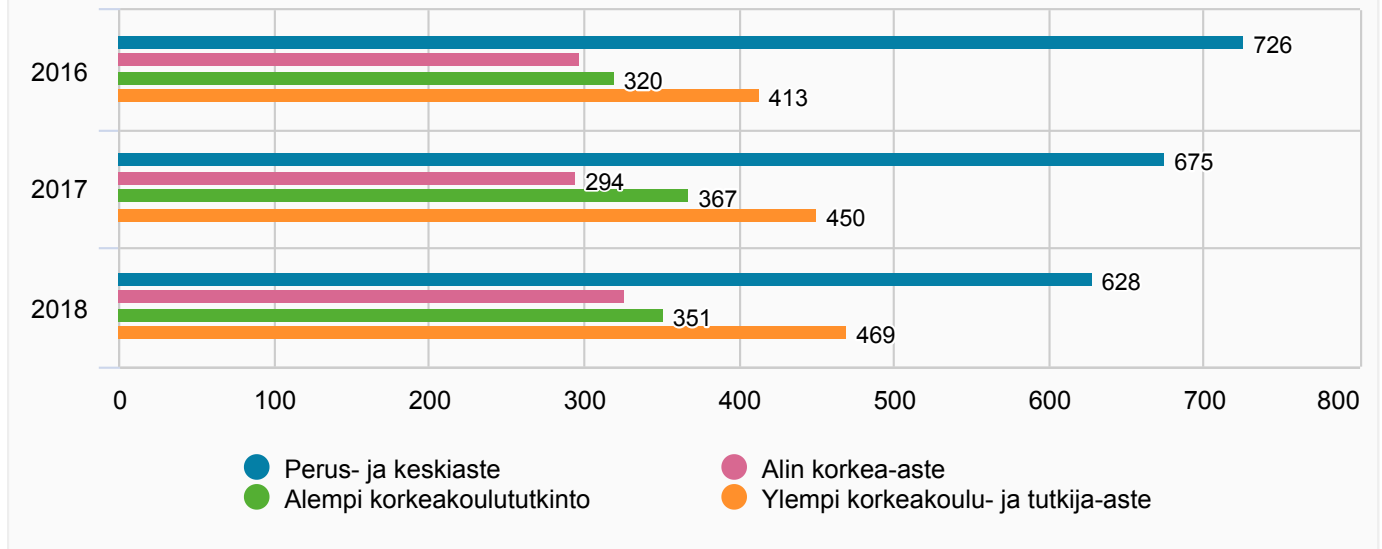
Henkilöstön keskimääräistä koulutustasoa mittaava indeksiluku pysyi saman tasoisena.

Muuhun valtionhallintoon nähden Maanmittauslaitoksen henkilökunta on samalla koulutustasolla.



Maanmittauslaitoksen henkilöstön koulutustausta jakautui seuraavalla tavalla:

Koulutusasteiden jakautuminen



Perus- ja keskiasteen koulutuksella olevan henkilöstön määrä laski noin 7 % ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä noin 4 % vuoteen 2017 verrattuna. Alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden henkilöstömäärä sen sijaan kasvoi noin 11 % ja ylempään korkeakoulu- ja tutkija-asteen henkilöstön määrä noin 4 % vuoteen 2017 verrattuna.

2.4 Vuoden 2018 toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi ja uudistamiseksi

OSAAJA-projektissa on jatkettu osaamisen ja uudistumisen toimintamallien kehittämistä



Osaamisen johtamisen parhaita käytäntöjä selvitettiin kuudessa eri organisaatiossa. Näissä käytiin yhteiskeskusteluja ja poimittiin parhaita paloja ohjaus- ja projektiryhmässä. Myös laitoksen yhteiset kyvykkyydet tunnistettiin ja kyvykkyyksiä käsiteltiin kaikissa yksiköissä. Osassa yksiköistä kyvykkyyksikeskusteluja käytiin koko henkilöstön voimin.

Koko henkilöstölle suunnatussa kyselyssä selvitettiin työssä oppimisen hyviä käytäntöjä. Ideoita

innostaviin oppimisen menetelmiin saatiin lisäksi virtuaalityöpajasta, joka oli suunnattu koko henkilöstölle. Oppimisen menetelmiä koottiin yhteen materiaalipaketiksi, jonka pohjalta valmisteltiin oppimiskurssien koulutusta. Laitoksen yhteisen keskustelu- ja oppimiskulttuurin kehittymistä päätettiin tukea myös fasilitoinnin ja coachingin monimuotovalmennuksella.

Lisäksi aloitettiin valmistelu osaamisen hallinnan järjestelmän (OSAAVA) käyttöönotosta. Samaten kehitettiin pikapalkintaa ja työelämäpolkuja.

Koulutusmuodot

MML:n koulutuksia järjestettiin videokoulutuksina, "suora lähetys"-koulutuksina ja läsnä-koulutuksina. Vuoden 2018 koulutussuunnitelmassa tavoitteena oli lisätä virtuaalikoulutuksia, ja näiden määrä lisääntyi aikaisemmasta. Läsnä-koulutuksia pidettiin vain, kun ne ovat erityisen perusteltuja tavoitteen näkökulmasta. Lisäksi merkittäviä oppimisen muotoja olivat omaehtoinen oppiminen ja työssä oppiminen. Erityishuomio kiinnitettiin virtuaalikoulutusten määrän sekä niihin liittyvän monisuuntaisen vuorovaikutuksen lisäämiseen mm. Lyncin ja Live-seinän käyttöä lisättiin. Pääosa esimieskoulutuksista pidettiin Lyncillä. Koulutuksissa hyödynnettiin useita oppimisen muotoja "luennoinnin" lisäksi, kuten etukäteistehtäviä, videoita ja työskentelyä itse koulutustilaisuuden aikana.

eOppiva, oppimispolut ja verkko-oppiminen

Vuoden 2018 aikana otettiin valtionhallinnossa käyttöön valtion digitaalinen oppimisympäristö eOppiva, jonka koulutuksia markkinoitiin koko henkilöstölle. PETO -toimitusinsinööreille alettiin rakentaa eOppivaan kirjaamisprosessin osaamistason oppimispolkua, joka käännettiin myös ruotsiksi. Oppimispolku on laaja koulutuskokonaisuus, jossa oppiminen todennetaan keväällä 2019 järjestettävien tenttien avulla. Tiimin ja ryhmänvetäjän monimuotovalmennuksessa hyödynnettiin Hyvä ryhmä toimiva tiimi -verkkokurssia. Ihana kamala palaute monimuotovalmennus toteutettiin kaksi kertaa ja aiemmat henkilöstöjuridiikan ja turvallisuuden verkkokurssit olivat saatavilla.

Mentorointiohjelma

Mentorointiohjelma toteutettiin yhdeksänä mentoriparina sekä yhtenä mentoriryhmänä. Ohjelmaan osallistui kaikkiaan 23 henkilöä - 10 mentoria ja 13 aktoria. Kaikki mentorointiryhmät ja -parit toteuttivat mentorointiohjelman yhdessä laatimansa suunnitelman mukaisesti. Parit ja ryhmä raportoivat ohjelman toteutumisen loppuraporttina, jotka esiteltiin mentorointiohjelman päätöspalaverissa. Loppuraporttien ja mentorointitiimin arvion mukaan ohjelmalla saavutettiin kaikki mentoroinnille asetetut tavoitteet.

Koulutussuunnitelma 2018 ammatillisen osaamisen kehittämiseksi

Osaamista kehitettiin strategialähtöisesti. Johdon määrittelemät MML:n strategiset osaamisalueet olivat koulutussuunnittelun ja osaamisen kehittämisen perustana. Koulutuksen pääpaino oli Tuotannon henkilöstön substanssikoulutuksessa. Henkilöstön koulutukseen käytettiin 4.7 työpäivää/hvt. Koulutuskustannukset olivat noin 1430 €/hvt.

Maanmittauslaitoksella on melko laaja kielikoulutusohjelma, jonka pohjaksi tarkistetaan tarpeet esimiehiltä. Vuonna 2018 ruotsin ryhmiä kokoontui keskimäärin 11 ja englannin ryhmiä 4. Ryhmät olivat pitkälti tulosityksiköiden ja vastuualueiden pohjalta koottuja. Lisäksi järjestimme suomen kielen opetusta Paikkatietokeskuksen ulkomaalaiselle henkilöstölle sekä Vaasan seudun ruotsinkielisille toimitusinsinööreille, joiden pitää pystyä tekemään maanmittaustoimituksia kahdella kielellä. Henkilöstölle tarjottiin myös kielten verkkokursseja niin ruotsin, englannin kuin suomen kielelläkin. Verkkoalustalle on tunnuksia muutamalla kymmenellä henkilöllä, mutta puoletkaan heistä eivät ole olleet aktiivisia opiskelijoita, mikä on kaikille verkkokurssialustoille tuttu ilmiö.

3. Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys

Henkilöstön tyytyväisyyttä mitataan vuosittain VMBaro-tutkimuksella koko valtionhallinnossa.

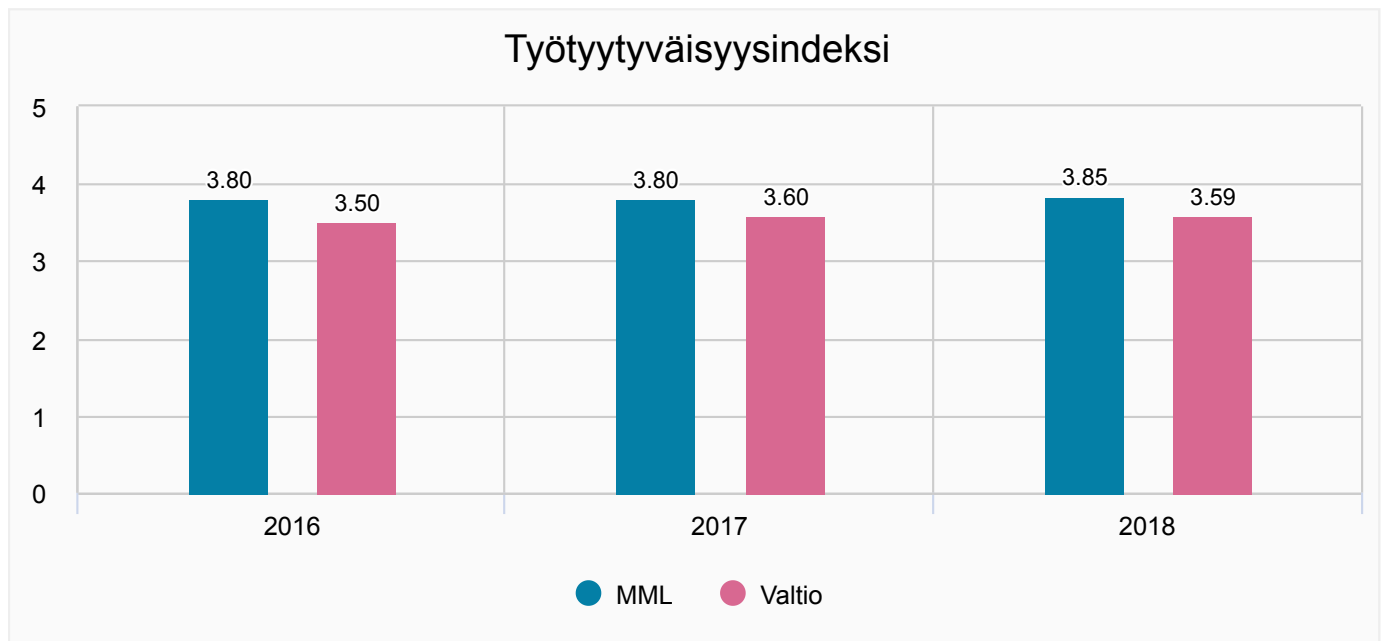
3.1 Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla

VMBaro-tutkimuksella selvitetään mm. työtyytyväisyysindeksi. Tämä indeksi mittaa henkilöstön kokemaa tyytyväisyyttä työyhteisöön, esimiestyöhön ja töiden organisointiin. Indeksi lasketaan kyselyn pohjalta, jossa työntekijät arvioivat tyytyväisyyttään asteikolla 1-5.

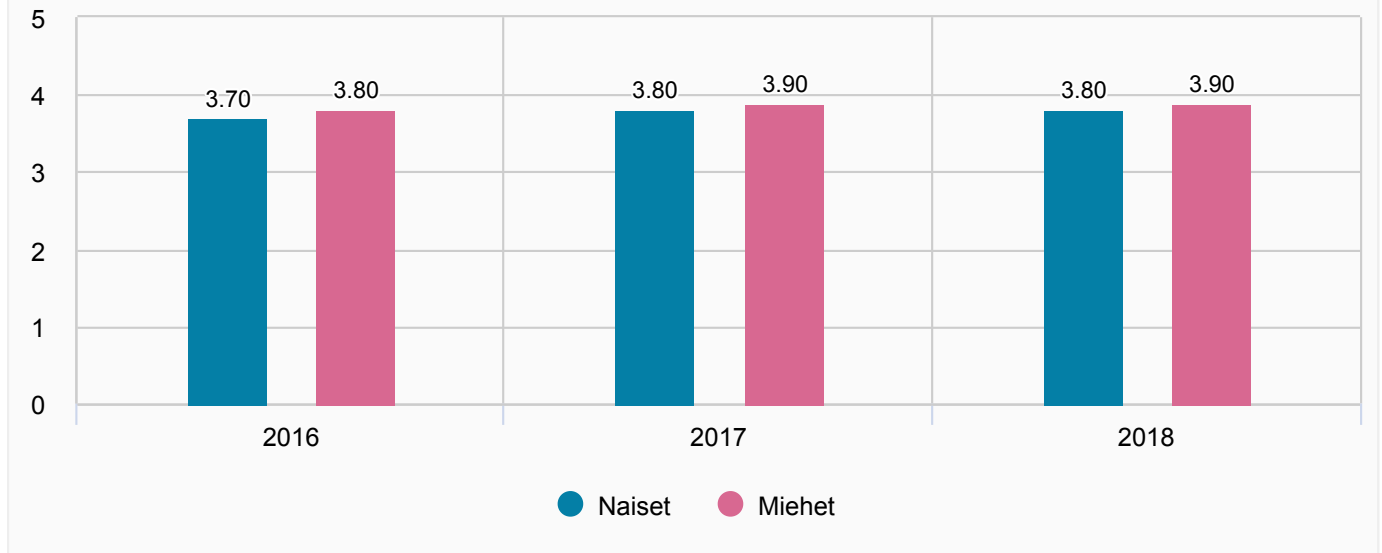
Maanmittauslaitoksen työtyytyväisyys pysyi vuoden 2018 aikana samalla tasolla kuin edellisenä vuotena.

Indeksin tulos 3.9 tarkoittaa, että työtyytyväisyys on kokonaisuutena hyvällä tasolla.

Muuhun valtionhallintoon nähden Maanmittauslaitoksen työtyytyväisyys on keskimääräistä korkeammalla tasolla.



Työtyytyväisyysindeksi – naiset ja miehet



Naisten ja miesten välinen työtyytyväisyysindeksin ero on pysynyt samana eri vuosien aikana. Yleisesti naiset ovat hieman tyytymättömiä kuin miehet, mutta tulokset kertovat kuitenkin hyvästä työtyytyväisyydestä.

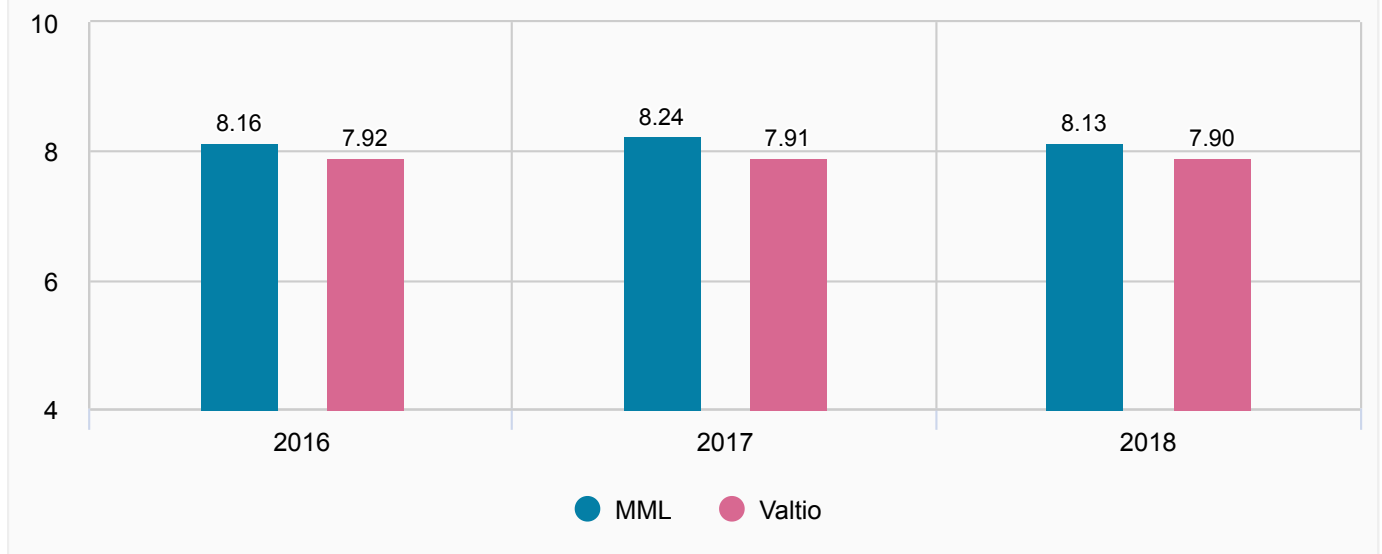
3.2 Työhyvinvointi pysyi hyvällä tasolla

Työntekijät arvioivat VMBaro-tutkimuksessa myös omaa työhyvinvointiaan asteikolla 4-10. Tämä kertoo voivatko työntekijät hyvin vai huonosti työssään.

Arvion tuloksesta 8.1 voidaan päätellä, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla.

Maanmittauslaitoksen työhyvinvointi on hiukan korkeampi kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Työhyvinvointi-indeksi



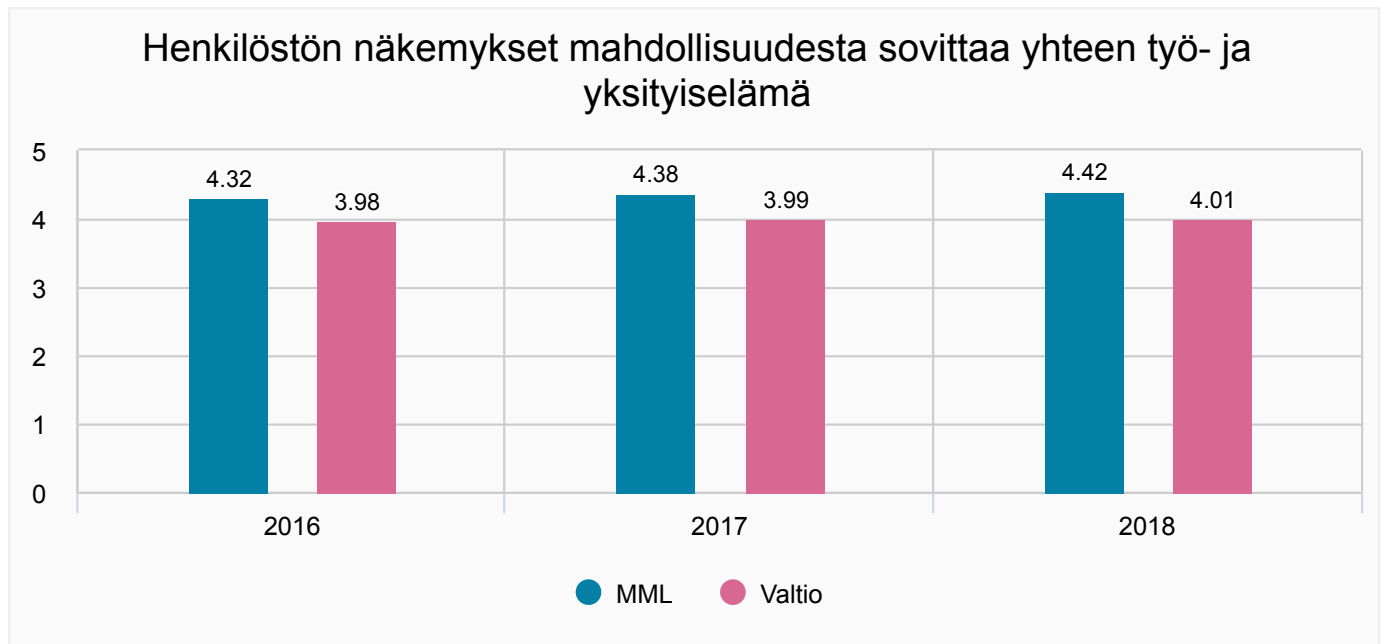
3.3 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuudet säilyivät erinomaisella tasolla

VMBaro mittaa myös työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Näiden yhteensovittamisen koettiin pysyneen samalla tasolla kuin vuonna 2017 .

Tulos 4.42 kertoo siitä, että tässä onnistuttiin erinomaisesti.

Muuhun valtionhallintoon nähden koettiin työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen olevan helpompaa.

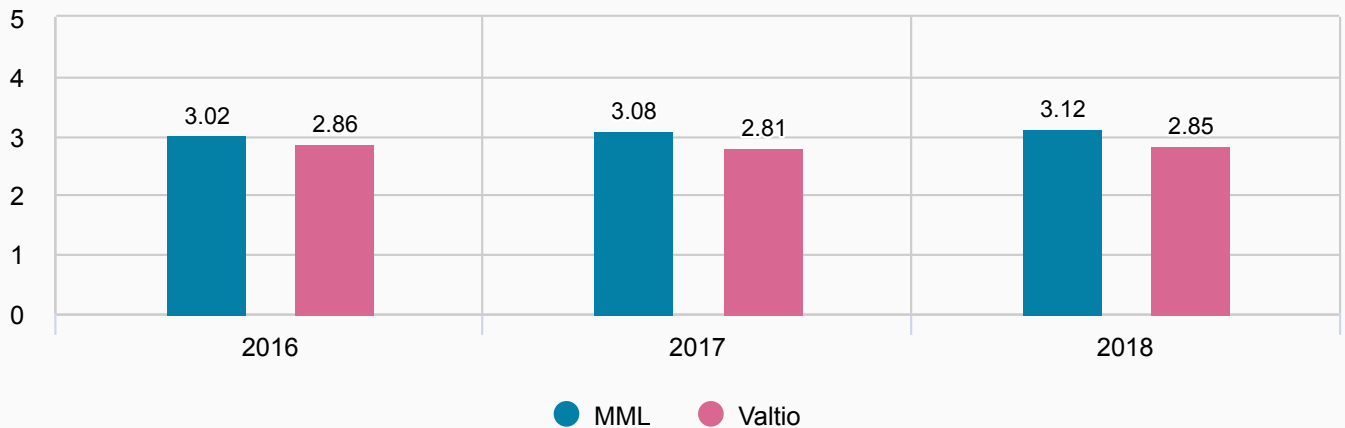


3.4 Palkkauksen reiluuden kokemus säilyi tyydyttävällä tasolla

Henkilöstön näkemyksiä palkkauksesta kartoitetaan henkilöstökyselyllä, jonka perusteella annetaan arvosana 1-5. Indeksien tuloksesta 3.1 voidaan päätellä, että henkilöstön mielestä palkka-asiat hoidetaan tyydyttävästi.

Henkilöstön näkemyksessä ei ole tapahtunut suurta muutosta, kun kysyttiin palkkauksen perusteiden selkeydestä ja oikeudenmukaisuuden kokemuksista. Luku on pysynyt lähes samana viimeiset kolme vuotta. Luvut osoittavat, että Maanmittauslaitoksen henkilöstö on kuitenkin tyytyväisempää palkkaukseensa kuin valtiolla keskimäärin.

Henkilöstön näkemykset palkkauksen perusteiden selkeydestä, oikeudenmukaisuudesta, työsuorituksen vaikuttavuudesta palkkaan ja työtehtävän vaativuuden oikeasta arvioinnista



3.5 Kokemus esimiesten oikeudenmukaisuudesta pysyi erinomaisella tasolla

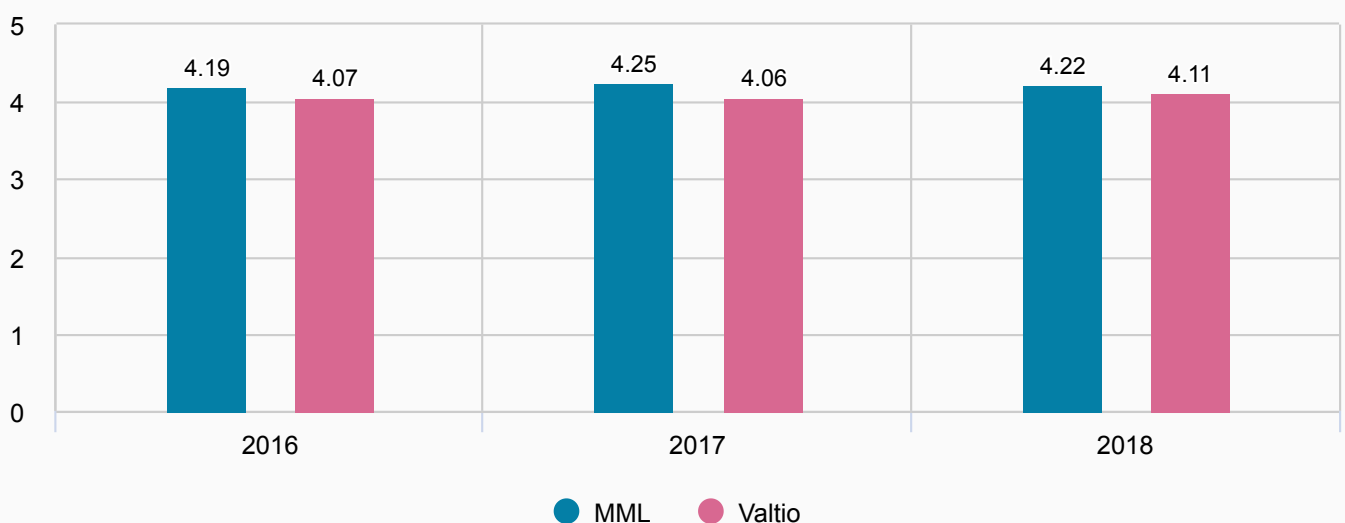
Esimiehen oikeudenmukainen toiminta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

VMBaro -kyselyn tulosten perusteella esimiehet kohtelivat henkilöstöä vuonna 2018 yhtä oikeudenmukaisesti kuin edellisenä vuonna.

Arvion perusteella esimiehet näyttävät onnistuneen tässä erinomaisesti, koska tulos oli 4.2.

Verrattuna muuhun valtionhallintoon, eivät erot olleet kovin merkittäviä.

Henkilöstön kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta esimiehen taholta



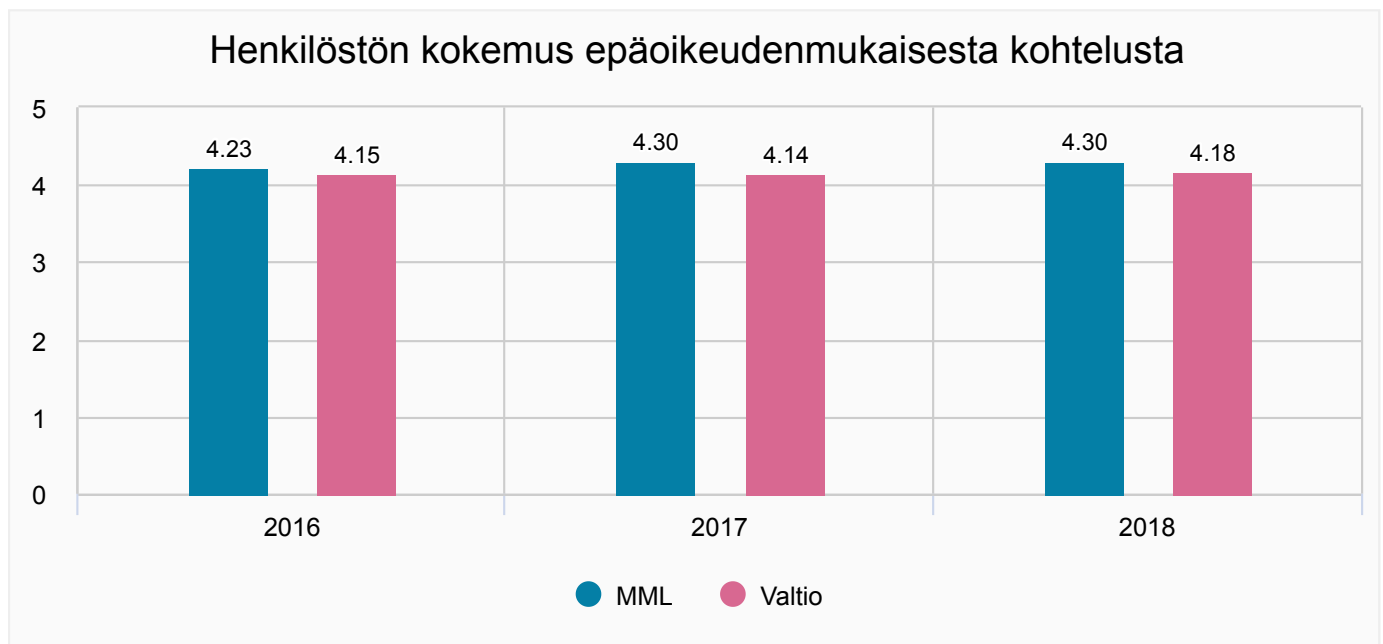
3.6 Epäoikeudenmukaisen kohtelu oli vähäistä

VMBaron kyselyssä mitataan myös kokemusta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta Maanmittauslaitoksessa.

Vuonna 2018 Maanmittauslaitoksen henkilökunta koki, että epäoikeudenmukaista kohtelua esiintyi edelleen jossakin määrin.

Tulos 4.3 kertoo, että suurin määrä henkilöstöstä ei tällaista ollut kohdannut.

Muuhun valtionhallintoon verrattuna, epäoikeudenmukaista kohtelua esiintyi yhtä vähän.

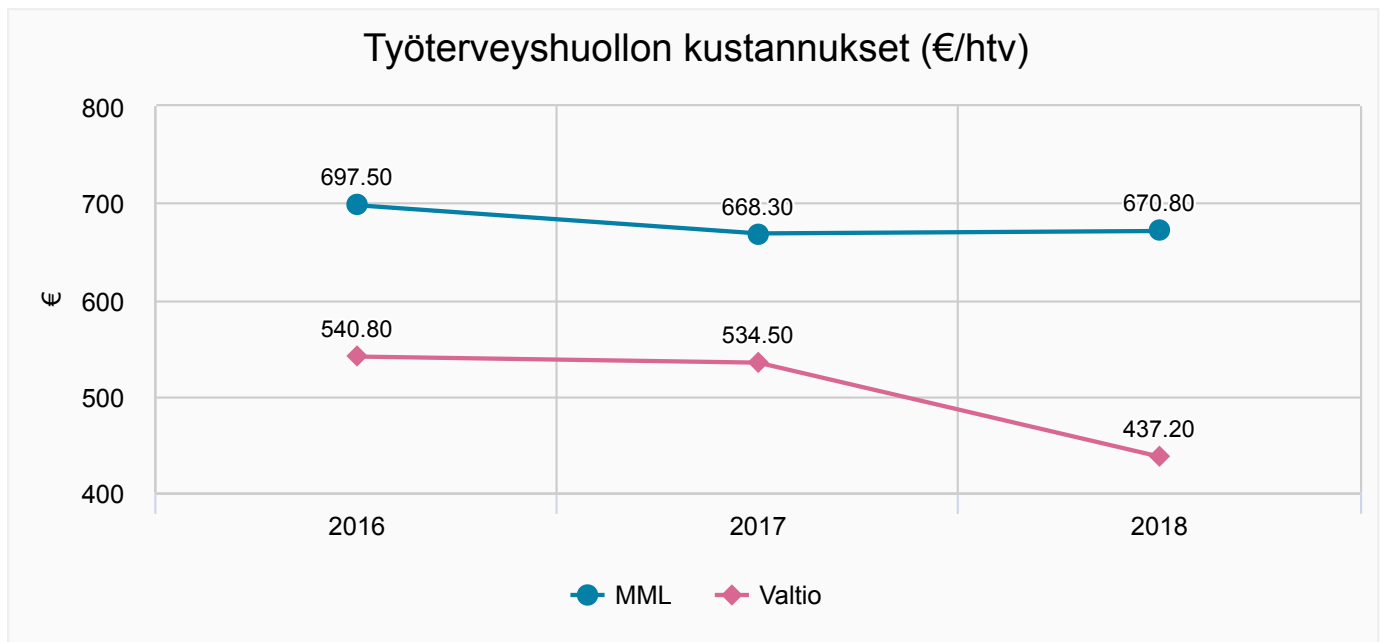


3.7 Työterveyshuollon kustannuksissa ei suurta muutosta

Yksi henkilöstön hyvinvoinnin mittareista ovat sairauspoissaolot. Näihin pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi kattavalla työterveyshuollolla. Tavoitteena ei ole kuitenkaan kasvattaa kustannuksia hallitsemattomasti, vaan kohdentaa kustannukset oikein.

Vuonna 2018 työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohden mitattuna pysyivät samalla tasolla verrattuna edelliseen vuoteen.

Työterveyshuollon kustannukset olivat Maanmittauslaitoksessa korkeammalla tasolla kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Sen sijaan sairauspoissaolot olivat Maanmittauslaitoksessa alemmalla tasolla kuin valtiohallinnossa. Tästä voidaan päätellä, että korkeammat kustannukset ovat kompensoituneet parempana työkykynä ja siten kohdentuneet oikein.

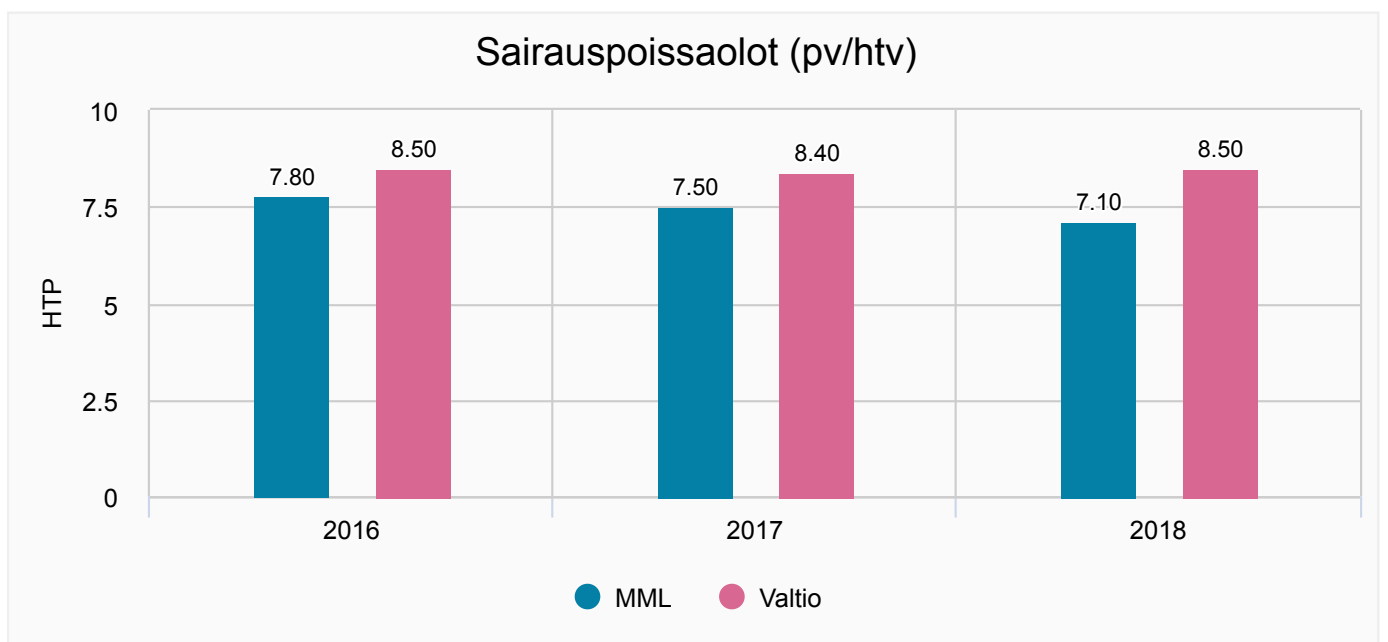


3.8 Sairauspoissaoloja entistä vähemmän

Sairauspoissaolojen määrä kertoo henkilöstön yleisestä hyvinvoinnista. Mikäli poissaolojen määrä on suuri tai kasvussa, asiaan on kiinnitettävä huomiota.

Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli Maanmittauslaitoksessa vähemmän verrattuna edelliseen vuoteen.

Muuhun valtionhallintoon verrattuna sairauspoissaolojen määrä oli pienempi henkilötövuotta kohden laskettuna.

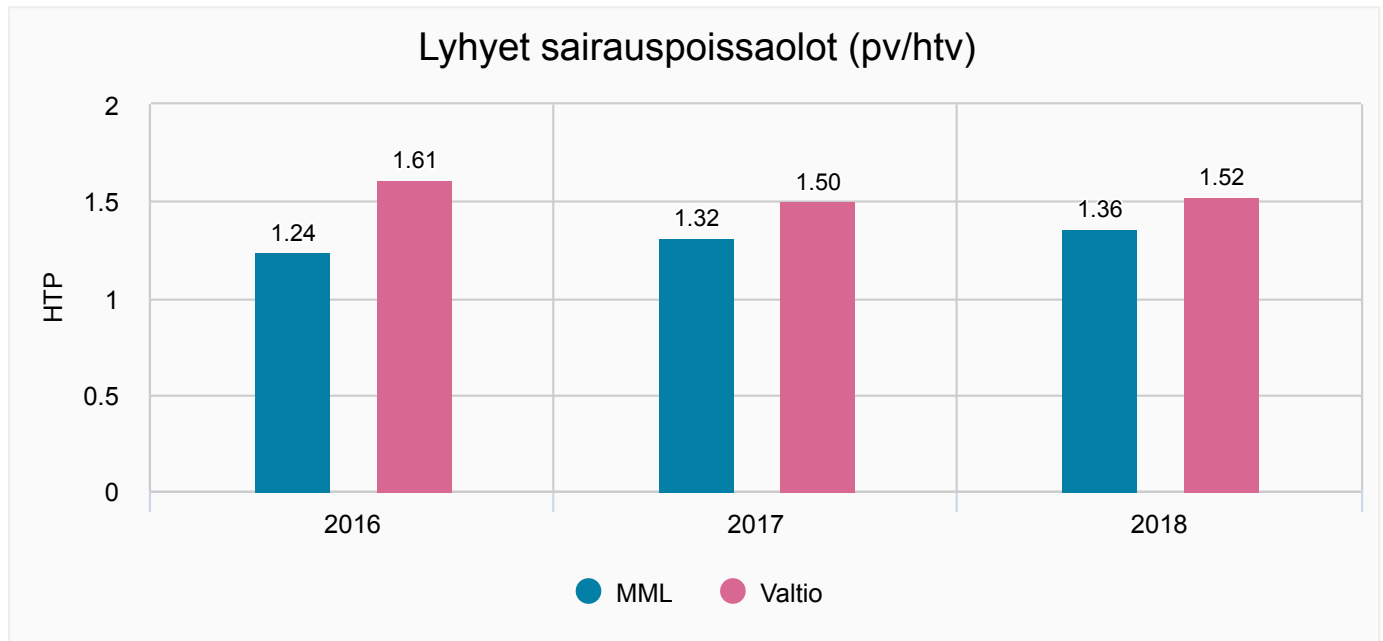


3.9 Lyhyitä sairauspoissaoloja yhtä paljon kuin aiemmin

Työhyvinvointia arvioidaan myös lyhyiden sairauspoissaolojen määrällä henkilötyövuotta kohden laskettuna. Usein toistuvat lyhyet sairauspoissaolot voivat kertoa mm. liiasta kuormituksesta tai työyhteisön ongelmista ja siksi niitä on tärkeä seurata. Usein toistuvat lyhyet sairauspoissaolot ennustavat monesti pitkää sairauspoissaoloa, joita halutaan ennaltaehkäistä.

Vuonna 2018 lyhyiden sairauspoissaolojen määrässä ei ollut suurta muutosta vuoteen 2017 verrattuna.

Muuhun valtionhallintoon verrattuna lyhyiden sairauspoissaolojen määrä oli pienempi.

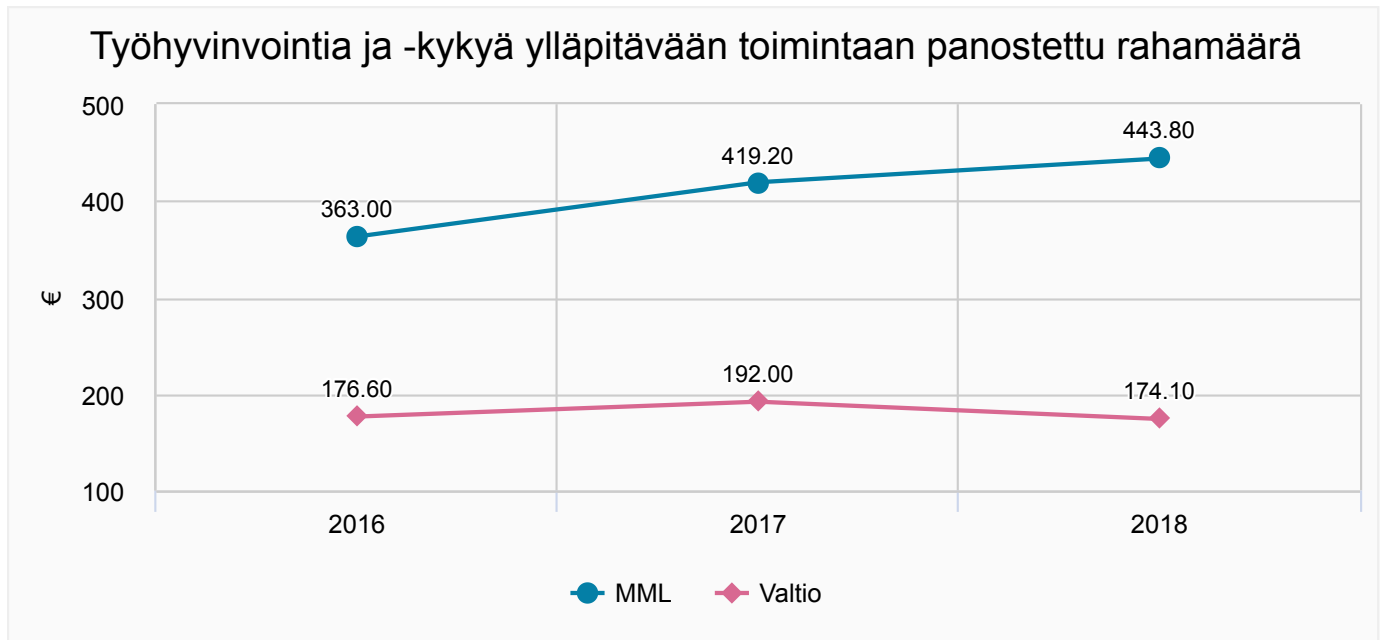


3.10 Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin aiempaa enemmän

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä tukea ja kannustaa henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan sekä rakentaa yhdessä toimivaa työyhteisöä. Maanmittauslaitoksessa tällaisesta toiminnasta huolehtii mm. paikalliset toimipaikkaryhmät ja laitoksen yhteiset virkistystapahtumat.

Vuonna 2018 Maanmittauslaitoksessa käytettiin henkilöä kohti työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan 443.8 euroa henkilöä kohti, missä on lisäystä 24.6 euroa verrattaessa vuoteen 2017.

Muuhun valtionhallintoon verrattuna tähän toimintaan panostettiin enemmän. Euromäärässä huomioidaan työhyvinvointiin käytetty työaika työpäivinä sekä työhyvinvointitoiminnan kustannukset henkilöä kohden.



Maanmittauslaitoksen jokaisessa toimipaikassa työhyvinvointitoimintaa hoitaa paikallinen toimipaikkaryhmä. Tavoitteena toiminnan järjestämisessä on parantaa toimipaikan henkilöstön yhteenkuuluvuutta sekä kannustaa ja tukea henkilöstöä pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan.

Maanmittauslaitoksen koko henkilökunnan yhteenkuuluvuutta tuetaan yhteisillä virkistystapahtumilla, joihin kaikilla on mahdollisuus osallistua. Virkistystapahtumien järjestäjänä toimii aina paikallinen toimipaikka.

Vuonna 2018 toimipaikkojen työhyvinvointitoimintaan ja laitoksen yhteisiin virkistystapahtumiin myönnettiin yhteensä määrärahaa 257.500 euroa. Työaikaa käytettiin keskimäärin paikalliseen työhyvinvointitoimintaan sekä laitoksen yhteisiin virkistystapahtumiin vuoden aikana 9,4 tuntia/henkilö.

3.11 Työturvallisuus

Lähes kaikki vuoden 2018 työsuojelun toimintasuunnitelmassa listatut tehtävät tehtiin. Perustyöpaikkaselvitykset tehtiin viidellä paikkakunnalla ja kahta perustyöpaikkaselvitystä siirrettiin toimitilamuutosten takia.

Vähintään yhden päivän poissaolon aiheuttaneita työtaturmia oli 10 ja pelkällä ensiavulla selvittiin 19 tapaturmasta. Näistä aiheutui 181 kalenteripäivää poissaoloja.

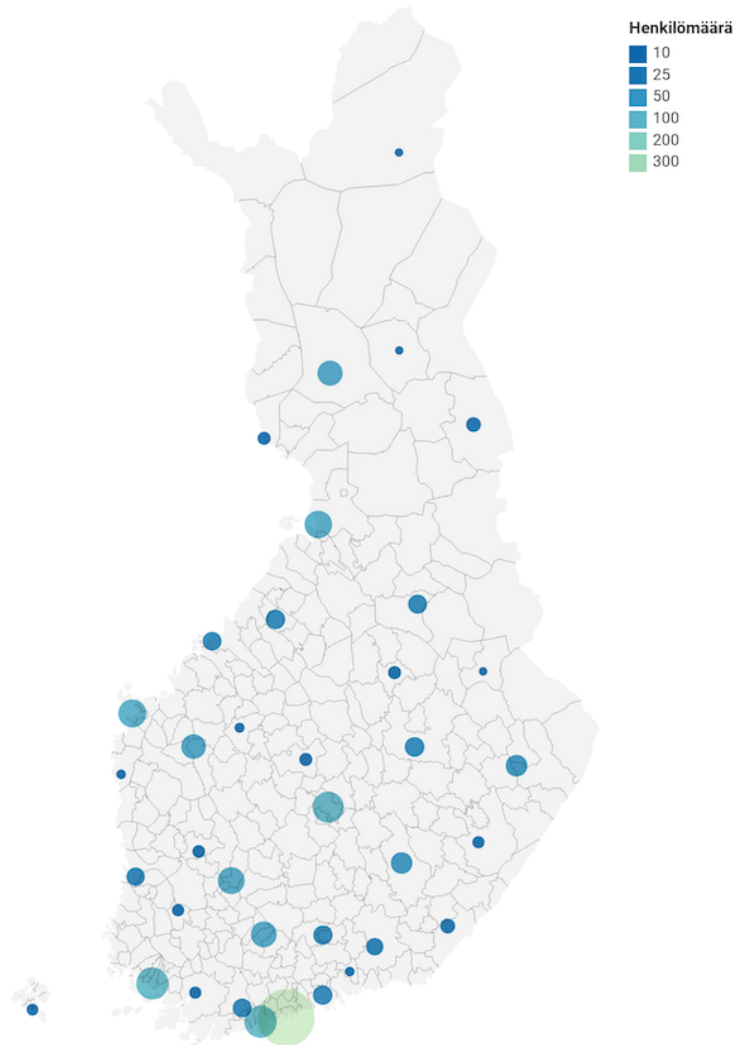
Työpaikan ja kodin välillä tapahtui 12 työtaturmaa, joista aiheutui vähintään yhden päivän työkyvyttömyys. Nämä aiheuttivat yhteensä 135 kalenteripäivää työkyvyttömyyttä. Ensiaputapauksia oli 22.

Läheltä piti -tilanteita ilmoitettiin 16 kpl.

4 Henkilöstörakenne, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Maanmittauslaitos on kooltaan suuri virasto, 1774 henkilön työpaikka. Henkilöstöstä suurin osa on vakituksessa työsuhteessa. Määräaikaisten määrä on lisääntynyt hieman lähinnä projektiluonteisten tehtävien yleistymisestä johtuen.

4.1 Henkilöstö toimipaikoittain



Maanmittauslaitoksella on toimipaikkoja 36 paikkakunnalla ympäri Suomen, Maarianhaminasta Ivaloon. Tässä kartassa näkyvät eri toimipisteet ja pallon koko näyttää henkilöstön suhteellisen määrän.

4.2 Maanmittauslaitoksen henkilöstön määrässä ei muutoksia

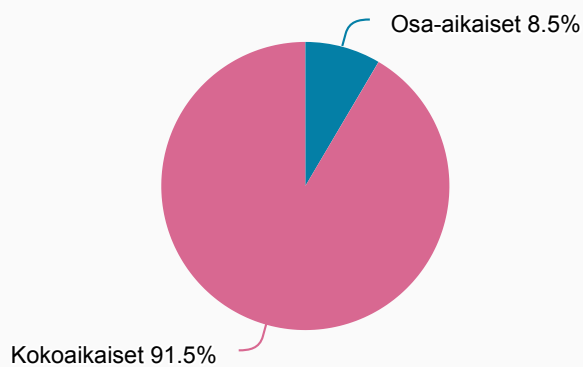
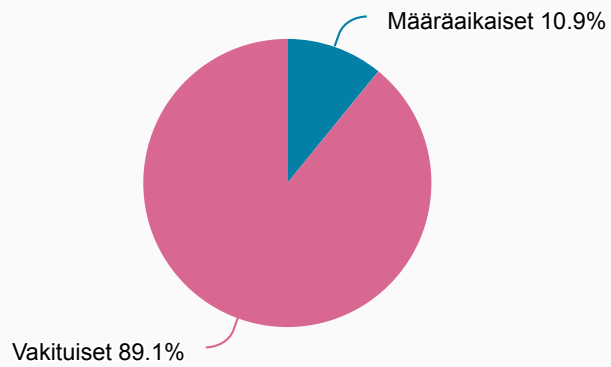
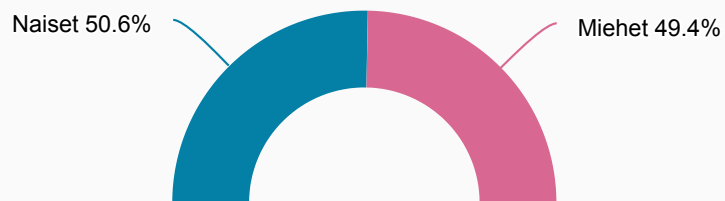
Henkilöstön määrä, työpaikkojen jakautuminen sukupuolten välillä ja määräaikaisten ja osa-aikaisten prosenttiosuus antavat yleiskuvan Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä.

Verrattuna vuoteen 2017 viraston henkilöstömäärä pysyi samalla tasolla. Naisia henkilöstöstä oli 50.6 prosenttia, määräaikaisia 10.9 prosenttia ja osa-aikaisia 8.5 prosenttia.

Henkilöstön määrän kehitys



Henkilöstön jakautuminen vuonna 2018

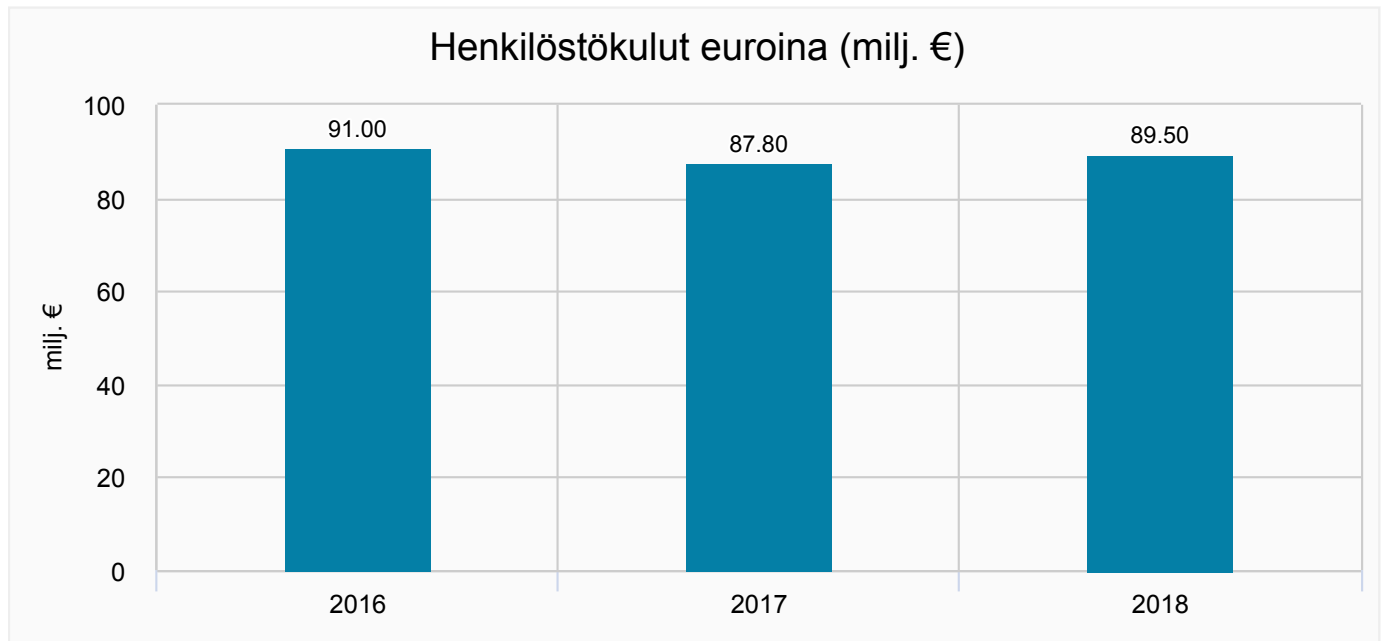


Määräaikaisten työntekijöiden osuutta selittää se, että IT-palvelutuotannossa ja tutkimustoiminnassa projektiluonteiset tehtävät ovat tyypillisiä. Henkilöstöstä 89 % on vakituudessa palvelussuhteessa. Osa-aikaisten palvelussuhteiden määrä, 155 henkilöä, on pysynyt ennallaan.

4.3 Henkilöstökuluissa ei merkittävää muutosta

Henkilöstökuluissa lasketaan yhteen kaikki Maanmittauslaitoksen henkilöstöön kuluneet eurot. Summa sisältää muun muassa palkat ja niiden sivukulut.

Henkilöstökuluissa ei tapahtunut merkittävää muutosta vuonna 2018 suhteessa edelliseen vuoteen.

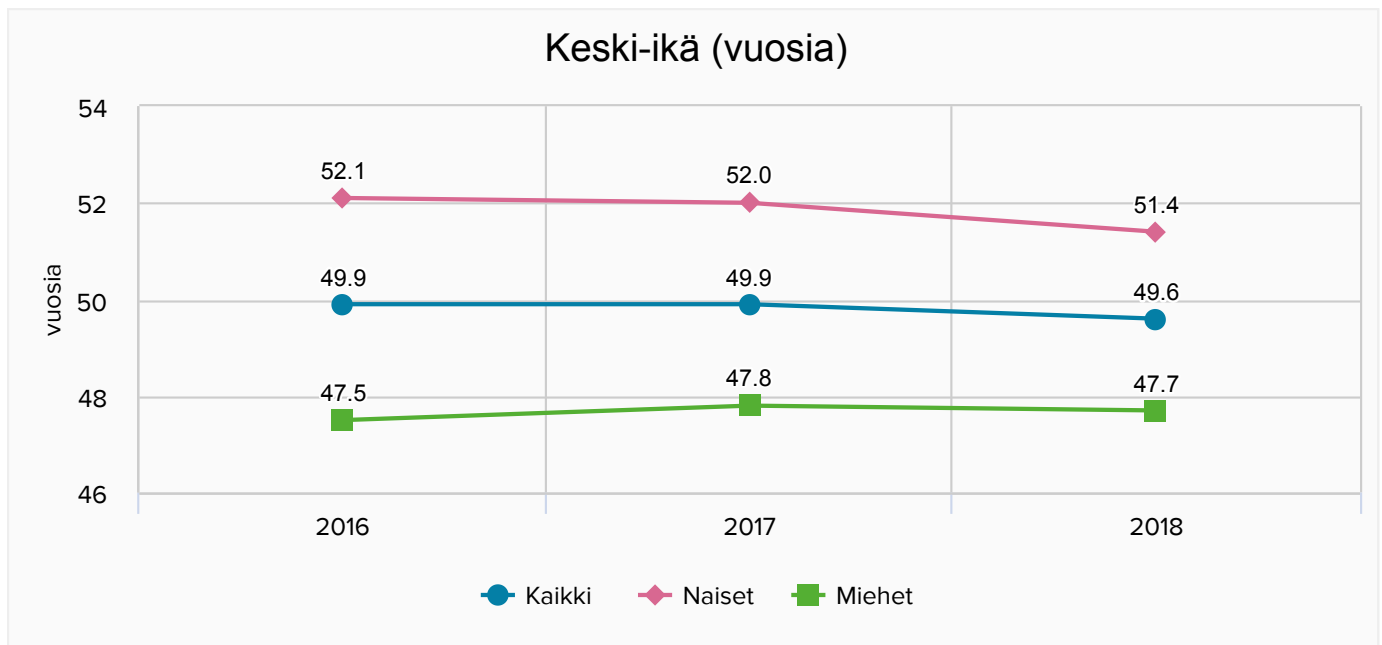


Henkilöstökulut olivat 89,5 milj. euroa nousten yhteensä 1,7 milj. euroa eli 1,9 %.

Henkilöstökustannuksia kasvatti eniten valtion virka- ja työehtosopimusten neuvottelutuloksen mukaiset palkankorotukset.

4.4 Ikäjakauma

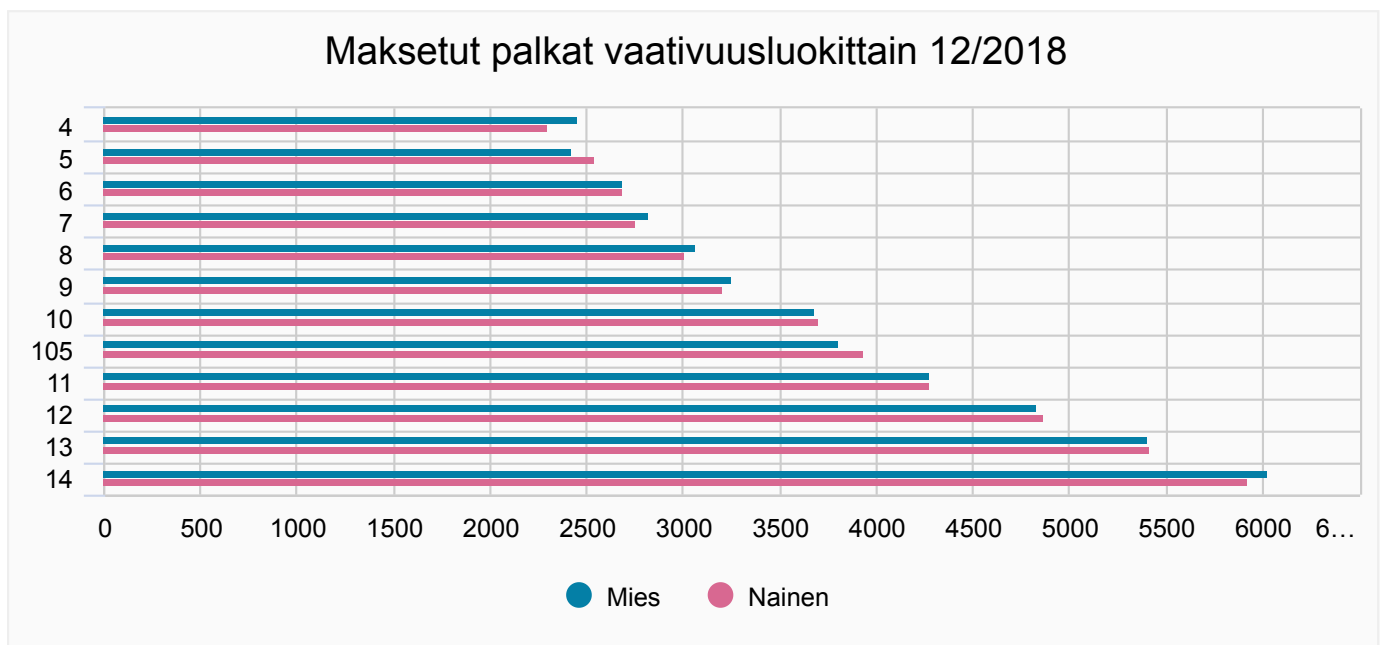
Henkilöstön keski-ikä 49,6 vuotta laski hiukan edellisvuodesta, mitä selittää erityisesti naisten keski-ään lasku.



Uusia työntekijöitä on tullut erityisesti nuorimpiin ikäluokkiin. Alle 35-vuotiaiden osuus on 14 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti yli 45-vuotiaiden osuus on hiukan laskenut ja se on nyt 67 %.

4.5 Palkkauksen tasa-arvo vaatavuusluokittain

Maanmittauslaitoksessa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Vuonna 2017 otettiin käyttöön tyyppitehtävät. Palkkauksessa tavoitteena on oikeudenmukainen palkkaus sekä naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuuden toteuttaminen.



Kokoaikaisten työntekijöiden maksettujen palkkojen keskiarvo oli vuoden 2018 joulukuussa 3477 euroa. Miesten keskipalkka oli 3812 euroa ja naisten 3132 euroa. Saman vaatavuusluokan sisällä miesten ja naisten palkoissa on vain vähän eroja. Koko henkilöstön miesten ja naisten keskipalkan eroa

selittää se, että miehiä on enemmän kuin naisia tyyppitehtävissä, joiden vaativuus taso on korkeampi. Palkkausjärjestelmän ulkopuolisten työntekijöiden keskipalkka oli 7900 euroa (32 henkilöä). Miesten keskipalkka oli tässä ryhmässä 8087 euroa ja naisten 7489 euroa.

4.6 Naisia rekrytoitiin hieman miehiä enemmän

Maanmittauslaitoksessa oli vuonna 2018 ulkoisessa haussa (hakuilmoitus julkaistu valtiolle.fi-sivustolla) 91 paikkaa. Hakijoita oli yhteensä 2554, joista naisia 1317 (52 %) ja miehiä 1237 (48 %). Haettavina oli useita asiakaspalvelu-, kirjaamis- ja toimistosihteerin paikkoja, joihin tulee myös paljon hakemuksia. Naispuolisia hakijoita edellä mainittuihin tehtäviin on huomattavasti enemmän kuin miehiä ja se selittää naisten suurempaa osuutta kaikista hakijoista.

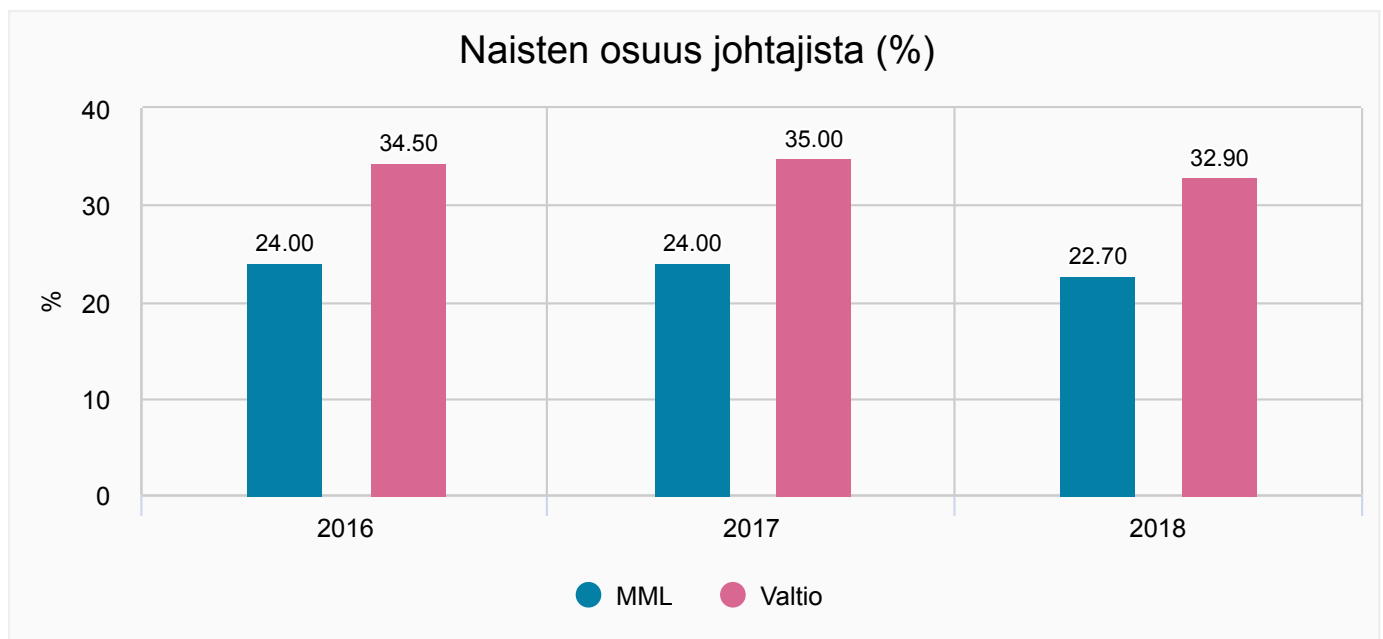
Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin rekrytoitiin 132 henkilöä. Naisten osuus rekrytoiduista oli 54 % ja miesten osuus 46 %.

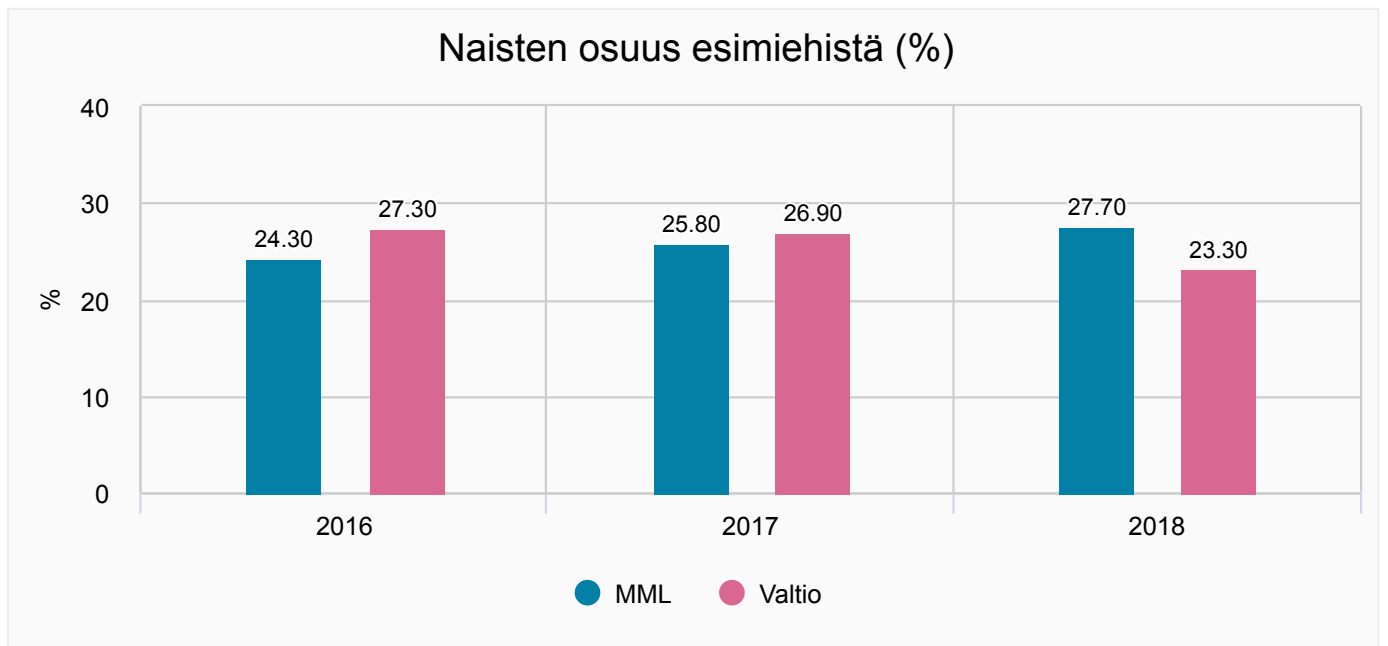
Vuonna 2017 ulkoisessa haussa oli 89 paikkaa. Hakijoita oli yhteensä 2321, joista naisia 1346 (58 %) ja miehiä 975 (42 %). Naisten osuus rekrytoiduista oli 53 % ja miesten osuus 47 %.

4.7 Naisia edelleen miehiä vähemmän johto- ja esimiestehtävissä

Johtotehtävissä oli naisia (22,7 %) selkeästi vähemmän kuin miehiä. Naisten osuus jopa väheni vuosiin 2016 ja 2017 verrattuna. Maanmittauslaitoksella on johtajina naisia myös keskimääräistä vähemmän verrattuna muihin valtionhallinnon laitoksiin.

Naisia on esimiestehtävissä (27,7 %) hieman enemmän kuin korkeamman tason johtotehtävissä. Ero on kuitenkin vähäinen. Positiivista kehitystä naisten etenemisellä esimiestehtäviin on nähtävissä, sillä naisten osuus esimiehistä on hieman kasvanut. Verrattaessa muihin valtionhallinnon laitoksiin Maanmittauslaitoksella on esimiehinä naisia keskimääräistä enemmän.



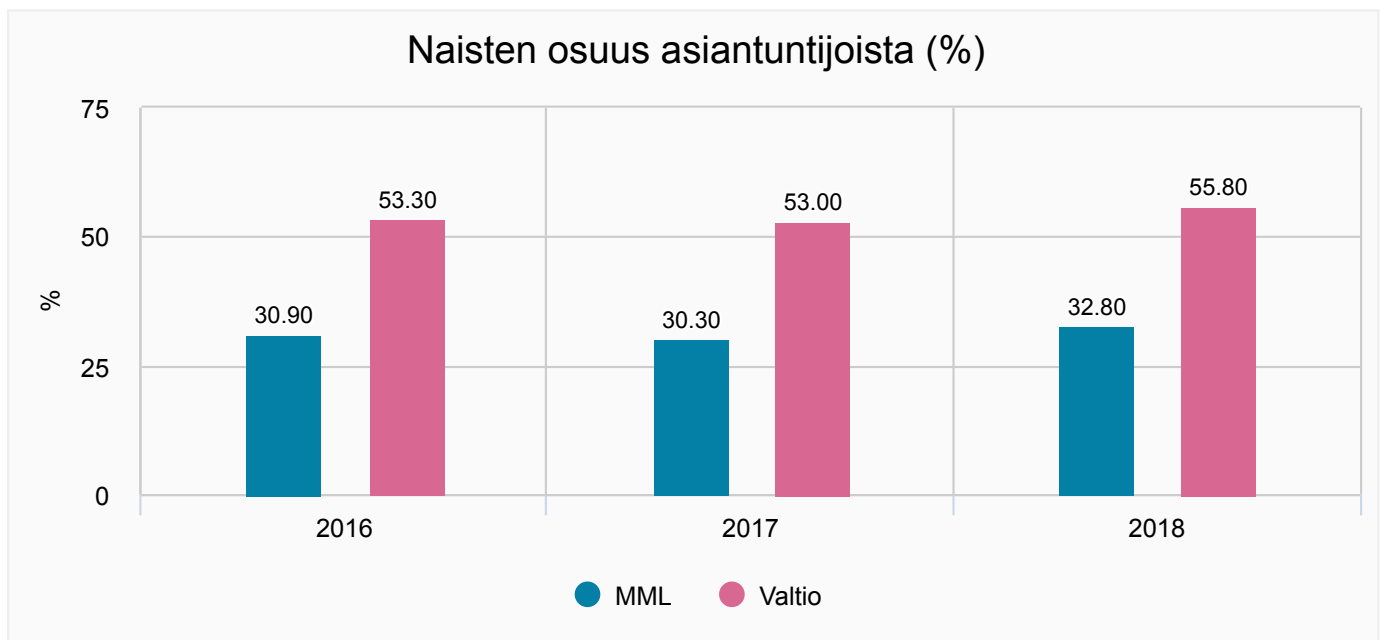


4.8 Naisten osuus asiantuntijoista kasvoi

Naisia on esimies- ja johtotason tehtävien lisäksi vähemmän myös asiantuntijatehtävissä.

Naisten osuus asiantuntijoista kasvoi 8.3 prosentilla. Asiantuntijoista naisia oli 32.8 prosenttia.

Verrattaessa muihin valtionhallinnon laitoksiin, Maanmittauslaitoksella on naispuolisia asiantuntijoita keskimääräistä vähemmän.



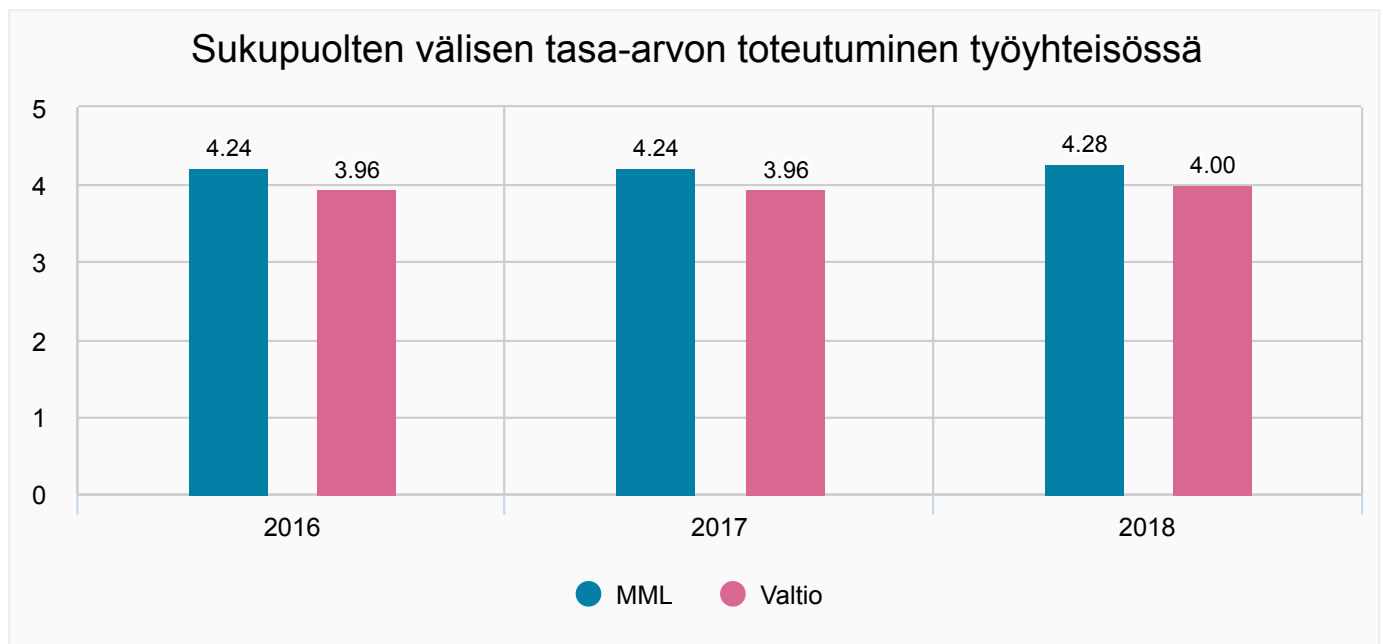
4.9 Sukupuolten tasa-arvon kokemus pysyi erinomaisella tasolla

Vuosittainen VMBaron tutkimus kertoo, että henkilöstö on tyytyväinen sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Vuonna 2018 Maanmittauslaitoksen henkilökunta koki, että sukupuolten välinen tasa-arvo pysyi samalla tasolla verrattuna vuoteen 2017.

Indeksin tulos 4.3 kertoo, että tasa-arvon koettiin olevan erinomaisella tasolla.

Muuhun valtionhallintoon verrattuna tasa-arvon koettiin olevan oikeudenmukaisempaa.



4.10 Yhdenvertaisuuden kokemus pysyi erinomaisella tasolla

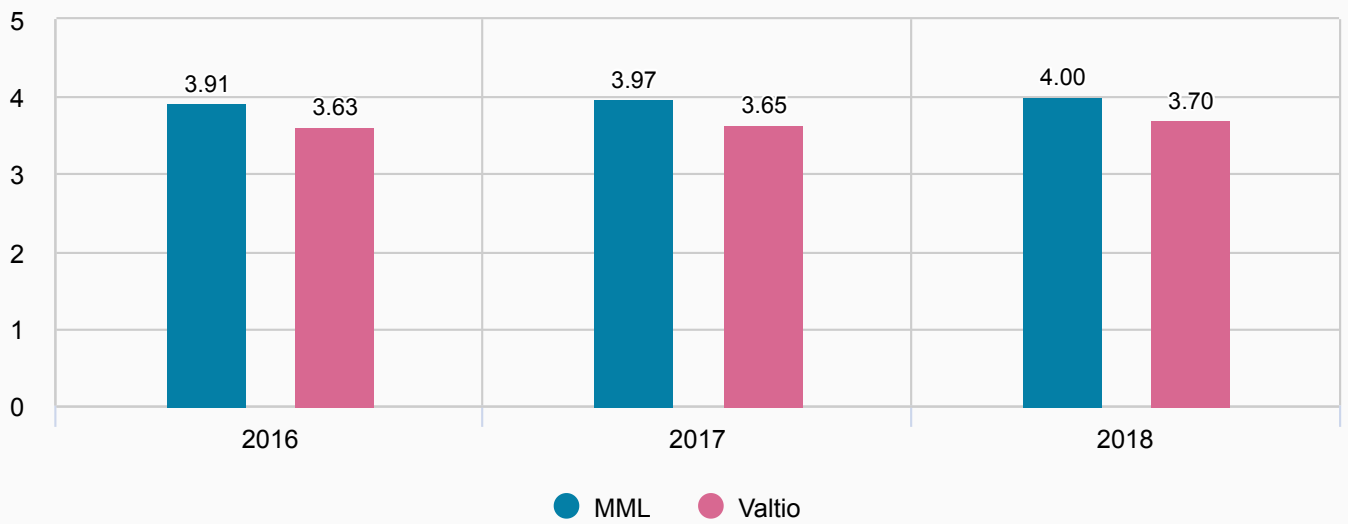
VMBaron tutkimuksen mukaan henkilöstö kokee, että työyhteisössä toteutuu ihmisten välinen yhdenvertaisuus.

Vuonna 2018 yhdenvertaisuuden kokemus pysyi samalla tasolla kuin edellisenä vuotena.

Yhdenvertaisuuden toteutumisessa onnistuttiin erinomaisesti.

Yhdenvertaisuus oli paremmalla tasolla kuin muualla valtionhallinnossa.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä



5 Toimintaehdotukset

Maanmittauslaitoksen strateginen tavoite on, että henkilöstö on osaavaa ja voi hyvin. Strategisia painopisteitä tavoitteen toteuttamisessa ovat mm. osaamisen kehittäminen, liikkuvuuden lisääminen ja työnantajakuvan uudistaminen. Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuetaan osaamisen johtamisella, joustavilla työjärjestelyillä ja hyvällä vuorovaikutuksella. Tuloksia seurataan tiedolla johtamisen välinein ja käytössä on varhaisen välittämisen malli.

Osaaminen ja uudistuminen

Maanmittauslaitos ottaa käyttöön uuden OSAAVA-järjestelmän 22 muun valtion viraston kanssa. Tavoitteena on saada yhtenäiset työkalut, tietovirrat ja yhtenäinen raportointidata. Muutos tehostaa hallinnollista työtä sen kautta, että organisaatiotiedot ovat jatkuvasti ajantasalla osaamisen hallinnan työkaluissa. OSAAVA:n käyttöönotossa on kyse uudeltaisesta toimintakulttuurista. Tarkoituksena on mahdollistaa valmentava johtaminen ja tavoitteiden tehokas toimeenpano.

Oppimisen menetelmät otetaan osaksi perustyötä ja jatkuvaa oppimista. Vuoden 2018 henkilöstökyselyn ja työpajan pohjalta kuvattiin erilaisia työssäoppimisen menetelmiä. Nämä laitoksen hyvät oppimisen käytännöt kootaan yhteen, jotta niitä päästään käyttämään tulevaisuus- ja tilannekeskusteluissa sekä ennen kaikkea osana oman työn arkea ja itsensä johtamista. Oppimismallit, "oppimistarjotin", esitellään sekä esimiehille että henkilöstölle kuluvan vuoden aikana.

Uutena palveluna valmennetaan eri yksiköihin ja työrooleihin sijoituvia henkilöitä valmentamisen ja ryhmänohjaamisen alueille. Heille koulutetaan fasilitoinnin (tavoitteellinen vuorovaikutuksen prosessin ja menetelmien ohjaus) ja koutsaamisen/sparrauksen osaamista. Jotta uusi MML:n valmentajaverkosto saadaan hyödynnettyä MML:n oppimis- ja keskustelukulttuurin edistämiseksi, verkostolle tarvitaan vahva johdon tuki. Valmentajaverkosto voi tarjota palvelujaan omilla vastuualueillaan ja myös muiden yksiköiden ja esimiesten tukena. Parhaimmillaan koko laitoksen tuloksellisuus, ammatillinen kasvu ja keskinäinen kytkeytyminen vahvistuvat.

Ammatillisen esimiestyön kehittämistä jatketaan. Johtamisen painopistealueina voidaan tunnistaa palveluiden johtaminen, muutosta tukeva valmentava johtaminen ja turvallisuusjohtaminen. Strategisten painopistealueiden rinnalla kehitetään MML:n ammatillista johtamista esimiestyön laatumallin (Esla) eri osa-alueilla. Esimiestyön kehittämisessä hyödynnetään monipuolisia, vuorovaikutteisia ja läsnäoloa lisääviä työkaluja ja toimintatapoja. Samoin edistetään esimiesosaamista virtuaalityökalujen, uusien oppimisen menetelmien ja työtapojen alueella.

Verkko-oppimisen määrää kasvatetaan. Maanmittauslaitos on aktiivisesti mukana eOppivassa - valtion digitaalisessa oppimisympäristössä. Jokaisen MML:n työntekijän toivotaan suorittavan eOppivan kursseja joko itsenäisesti tai yhdessä parin, tiimin tai ryhmän kanssa. eOppivan käyttöä tuetaan mm. julkaisemalla tilannekatsauksia MML:n intrassa. Yhdessä eOppivan/HAUSin kanssa toteutetaan mm. Paikkatiedon verkkokurssi, jonka tarkoituksena on tarjota perustietoa paikkatiedosta koko valtion henkilöstölle. MML:ssä toteutetaan kuluva vuonna uusia sisäisiä verkkokursseja Moodle-alustalla, muissa toimintaympäristöissä sekä ostopalveluina.

Keskustelukulttuurin uudistamista jatketaan kaikissa toimintayksiköissä

Tiimi/ryhmäkeskustelut käydään kaikilla organisaatiotasolla lähtien liikkeelle toiminta- ja tulosityksiköiden johtotiimien keskusteluista jatkuen seuraavaksi vastuualueilla tiimi/ryhmäkeskusteluina. Ryhmä/tiimi tasolla käytävissä tulevaisuuskeskusteluissa käsitellään yhteisiä tulevia tavoitteita ja niihin liittyviä osaamisen ja toiminnan kehittämistarpeita.

Henkilöstön liikkuvuutta edistetään ja MML-lähettiläät tekevät maanmittausalaa tunnetuksi

Henkilöstöä kannustetaan laajentamaan osaamistaan hakeutumalla henkilökiertoon joko talon sisällä tai muihin valtion organisaatioihin. Myös erilaisten verkostojen, työryhmien ja lyhyiden tutustumisjaksojen merkitystä tiedon ja osaamisen jakamisessa korostetaan.

Hyvän työnantajakuvan edistämiseksi perustetun MML-lähettiläiden verkoston toiminta vakiinnutetaan ja sitä kehitetään eteenpäin. Maanmittausalan toimialaa markkinoidaan oppilaitosyhteistyöllä ja rekrytointikampanjoilla. Hyvää työnantajakuvaa vahvistetaan edelleen panostamalla korkealaatuiseen rekrytointiprosessiin ja onnistuneeseen perehdytykseen. Työnantajakuvan viestinnässä korostetaan työn merkityksellisyyttä, modernia toimintakulttuuria ja uudistumista.