

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

Raportti vuoden 2019 henkilöstösuunnitelman toteutumisesta

SISÄLTÖLUETTELO

1	YHTEENVETO	1
	1.1 Yhteenveto tärkeimmistä nostoista	1
2	OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN.....	1
	2.1 Osaamisen kehittäminen oli strategialähtöistä	1
	2.2 Rekrytointien määrä väheni	3
	2.3 Koulutustasossa pientä nousua	5
	2.4 Esimiesten koulutuspäivät	6
	2.4. Keskustelumallin uudistamisen pilotointia jatkettiin	7
	2.5. Laitostasoisia kyvykkyksiä työstettiin	7
3	TYÖHYVINVOINTI JA -TYTYTYVÄISYYS	7
	3.1 Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla	7
	3.2 Työhyvinvointi pysyi hyvällä tasolla.....	8
	3.3 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuudet säilyivät erinomaisella tasolla	8
	3.4 Työterveyshuollon yhteistyötä kehitettiin uudella mallilla.....	8
	3.5 Sairauspoissaoloissa pientä nousua.....	8
	3.6 Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin aiempaa enemmän.....	9
	3.7 Työturvallisuus: työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet.....	9
	3.8 Epäasiallinen käytös ja häirinnän kokomus vähäistä	9
4	TYÖNANTAJAKUVA	10
	4.1 Rekrytointi ja perehdytys osa hyvää työnantajakuva.....	10
	4.2 Harjoittelijoiden työntekijäkokemukseen panostettiin	10
	4.3 Saapumis- ja lähtökyselyt uudistettiin	10
	4.4 MML-lähettiläsverkoston toiminta aktiivista	10
	4.5 Oppilaitosyhteistyötä tiivistettiin	11
5	HENKILÖSTÖRAKENNE, TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	11
	5.1 Maanmittauslaitoksen henkilöstön määrä muuttui.....	11
	5.2 Henkilöstökulut laskivat	12
	5.3 Ikäjakauma	12
	5.4 Palkkauksen tasa-arvo vaativuusluokittain.....	13
	5.5 Palkkauksen reiluuden kokemus säilyi tyydyttävällä tasolla	14
	5.6 Naisten osuus hakijoista kasvoi	14
	5.6 Sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden kokemus pysyi erinomaisella tasolla.....	14
	5.7 Kokemus esimiesten oikeudenmukaisuudesta pysyi erinomaisella tasolla.....	14
6	TOIMINTAEHDOTUKSET	15

1 YHTEENVETO

1.1 Yhteenveto tärkeimmistä nostoista

Henkilöstö kehitti osaamistaan vahvasti vuonna 2019. Uusi MML Valmentajien verkosto tarjosi fasilitoinnin tukea ryhmätilaisuuksissa yhteisen ajattelun ja osallisuuden lisäämiseksi. Jopa 94,2 henkilöstöstä suoritti vähintään yhden verkkokoulutuksen eOppivassa.

Henkilöstön työtyytyväisyys ja työhyvinvointi pysyivät hyvällä tasolla. Henkilöstön arvostus muiden muassa joustavaa työaikaa ja monipaikkaista työtä kohtaan näkyy tuloksissa, sillä henkilöstön kokemus yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisesta säilyi erinomaisella tasolla.

Maanmittauslaitoksen työnantajakuva parantavia toimia toteutettiin runsaasti. Hyvä rekrytointi- ja perehdytysprosessi kehittää työnantajakuva. Henkilöstöpalvelujen asiantuntemus ja toimiva yhteistyö rekrytoivien esimiesten apuna edesauttoi muiden muassa hyvän hakijakokemuksen tuottamista. Esimiehille tarjottiin runsaasti rekrytointiin liittyviä osaamisen kehittämisen kursseja ja tietopaketteja.

Henkilöstöraportti on käsitelty laitoksen yhteistyötoimikunta YTTK:ssa helmikuussa 2020.

2 OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN

2.1 Osaamisen kehittäminen oli strategialähtöistä

Henkilöstön oppimisen kyvykkyyttä lisättiin

Oppimisen kyvykkyuden lisäämiseen tärkeitä kursseja järjestettiin keväällä. Niihin osallistui 100 henkilöä eri yksiköistä ja työrooleista. Koulutukset eli oppimiskurssit oli jaettu sisällön mukaan yksilön oppimiseen, yhteisölliseen oppimiseen ja kahteen oppimisen työpajaan, jotka toteutettiin läsnätilaisuutena. Lisäksi järjestettiin oppimiskyvykkyuden lisäämisestä kaksi yksikkö- tai tiimikohtaista tilaisuutta.

Oppimiskursseilla käsiteltiin useita menetelmiä, jotka on viety oppimiskurssien pohjalta rakennetulle "Oppimisen kyvykkyys"-sivulle Intrassa. Sivulle on täydennetty oppimisen menetelmiä oppimiskurssien jälkeenkin. Samoja menetelmiä ja mallipohjia on hyödynnetty esimerkiksi muussa kehittämisessä ja tulevaisuuskeskusteluissa. Oppimiskurssien palautteen mukaan yli puolet osallistujista pitivät tilaisuuksia hyvinä tai melko hyvinä ja osallistujat saivat hyötyä tai ajattelun aineksia.

Syksyllä oppimisen kyvykkyys -sivulle täydennettiin uusia malleja ja niitä hyödynnettiin loppuvuodesta jatkokehittämisen tukena.

Liikkuvuuden edistämisen menetelmistä (kappaleessa 2.2.) sekä työelämäpoluista ja palkitsemisesta tarkemmin jäljempänä.

MML Valmentajat -verkosto valmentavan työkuulttuurin edistäjänä

Vuonna 2019 saatiin päätökseen kaksi fasilitointi- ja coutsausvalmennusta, joista valmistui yhteensä 24 henkilöä MML Valmentajiksi. Nämä henkilöt edustavat eri yksiköitä ja työrooleja.

MML Valmentajille luotiin Intra-sivu, jonne tehtiin MML Valmentajista ja heidän palveluistaan esittelyt. Palveluja ovat fasilitoinnit eli ryhmäohjaukset, coutsaukset ja sparraukset. Kaikkia palveluja toteutettiin jo vuoden 2019 aikana.

MML Valmentajat kartoittivat organisaation fasilitointitarpeita, käsittelivät saatuja palautteita sekä suunnittelivat yhteistä jatkokehittämistä ja ”kehittäjäidentiteettiä”.

Osaava -järjestelmän käyttöönoton kokemukset

Osaava-järjestelmä valmentavan johtamisen tueksi otettiin käyttöön 8.4.2019. Osaavan käyttöä pilotoitiin kuudessa eri yksikössä, jotka olivat PETO, MARA, TIETO, MITPA, FGI sekä YHA. Piloteissa testattiin Osaavan soveltuvuus MML:n keskustelumallin mukaisten keskustelujen käymiseen.

Pilottien tuloksena todettiin Osaavan tukevan lähes kaikilta osin erittäin hyvin keskustelumallin mukaisten keskustelujen käymistä. Pilotoinnin tuloksena määriteltiin ”MML:n malli” vuoden 2020 tulevaisuuskeskustelujen tulosten viemiseen Osaavaan. Mallin mukaisesti henkilöstölle tuotettiin Osaavaan Palma -palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen suorituksen kolme arviointikriteeriä: tuloksellisuus, osaaminen ja toimintatapa. Esimiesten Osaava -valmennukset käynnistettiin vuoden 2019 aikana.

Osaamista kehitettiin verkkokursseilla

Henkilöstön koulutuspäivät toiminta- ja tulosyksiköittäin

	2018 pv	2018 pv/hlö	2019 pv	2019 pv/hlö	pv, muutos %
Tuotanto	6 233	5,1	7 497	5,5	20
Arviointitoimitukset	974	4,8	984	4,8	1
Kirjaamisasiat	852	3,8	1 365	4,7	60
Maastotiedot	371	2,5	629	3,7	70
Perustoimitukset	2 773	7,8	3 196	8,5	15
Rekisterit	335	3,2	397	3,5	19
Tietopalvelut	632	4,7	592	3,8	-6
Tilusjärjestelyt	296	5,1	296	5,6	12
Keskushallinto	50	6,2	33	6,6	-34
Paikkatietokeskus	145	5,6	236	2,2	63
Tietotekn. palvelukeskus	580	3,3	552	3,4	-5
Yleishallinto	565	6,0	433	4,8	-23
Yhteensä	7573	4,9	8751	5,0	16

(2018 luvuissa ei ole mukana Assia ja Teknoa)

Koulutuksiin käytettiin työpäiviä 5,0 tpv/hlö. Määrä vastaa menneiden vuosien tasoa. Koulutuksiin käytetty työpäivien kokonaismäärä sen sijaan kasvoi noin viidenneksen. Kasvun taustalla on uusien työntekijöiden kouluttaminen, eOppiva koulutukset sekä uusien tietojärjestelmien kuten Huoneistotietojärjestelmän ja KMTK:n kehittämiseen ja käyttöönottoon liittyvät koulutukset.

eOppivan kurssisuoritusten määrä toiminta- ja tulosyksiköittäin

	Vähintään yhden kurssin suorittaneita	% työntekijöistä	Kurssit, lkm	Kurssit/hlö
Tuotanto	1 183	95,6	3 537	3,0
Arviointitoimitukset	182	96,3	230	1,3
Kirjaamisasiat	260	97,4	834	3,2
Maastotiedot	166	96,5	254	1,5
Perustoimitukset	294	91,6	1669	5,7
Rekisterit	109	94,8	140	1,3
Tietopalvelut	116	98,3	272	2,3
Tilusjärjestelyt	56	100,0	138	2,5
Keskushallinto	11	91,7	13	1,2
Paikkatietokeskus	99	75,6	125	1,3
Tietotekn. palvelukeskus	165	97,6	308	1,9
Yleishallinto	96	97,0	344	3,6
Yhteensä	1554	94,2	4327	2,8

Laitoksen tuottamat verkkokurssit eOppivaan

Ensimmäiset Maanmittauslaitoksen omat koulutukset eOppivaan valmistuivat vuonna 2019, näistä merkittävimpinä kirjaamisasioiden osaajatason ja perustason oppimispolut, joita hyödynsi laaja joukko opiskelijoita Tuotannon Perustoimitukset ja Kirjaamisasiat tulosyksiköistä. Oppimispolkuihin sisältyneisiin tentteihin osallistui osaajatasolla noin 160 ja perustasolla vajaa 40 opiskelijaa.

Näiden lisäksi valmistui muutama yksittäinen verkkokurssi, muun muassa Pehdytyksen verkkokurssi koko henkilöstölle ja talouden johtamisen verkkokurssi esimiehille sekä aiemmin tuotetun suomenkielisen kurssin pohjalta tehty englanninkielinen turvallisuuden peruskurssi erityisesti paikkatietokeskuksen henkilöstön tarpeisiin.

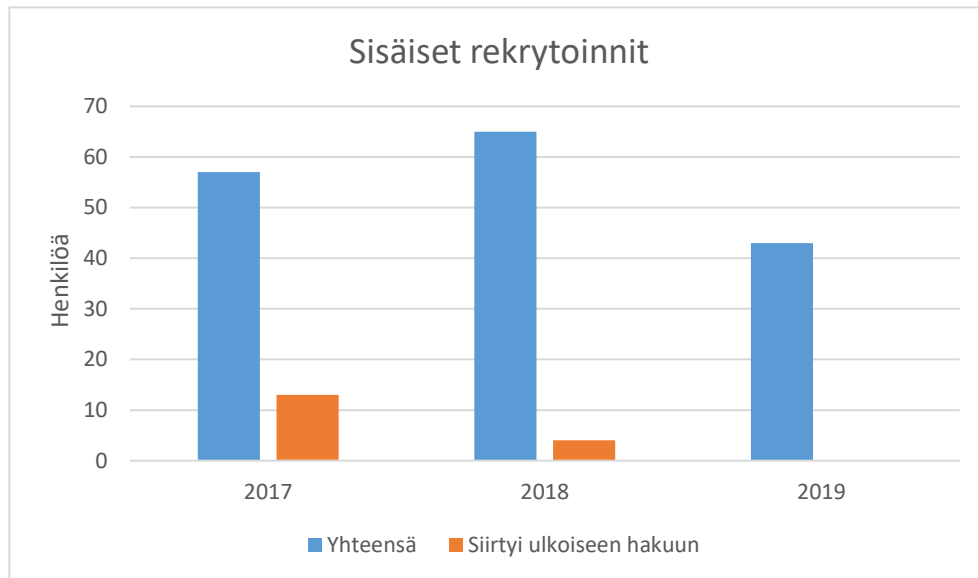
Laajempaa näkyvyyttä ja vaikuttavuutta saavutimme Paikkatiedolla parempia päätöksiä -verkkokurssilla, joka tehtiin yhteistyössä eOppivan tuotantotiimin kanssa ja julkaistiin eOppivan koulutusten kaikille yhteisessä kategoriassa. Koulutuksen käsikirjoitus palkittiin eOppivan vuoden 2019 parhaana käsikirjoituksena. Koulutuksen ehti vuoden 2019 aikana suorittaa noin 700 henkilöä valtionhallinnon eri organisaatioista.

eOppivaa esiteltiin henkilöstöllemme niin henkilöstöpalveluiden kuin laitoksen johdon toimesta. Markkinoinnin voidaan katsoa onnistuneen kohtuullisesti, sillä vuoden lopussa oli eOppivassa suorittanut vähintään yhden kurssin 94,2 % aktiivisesta henkilöstöstämme.

2.2 Rekrytointien määrä väheni

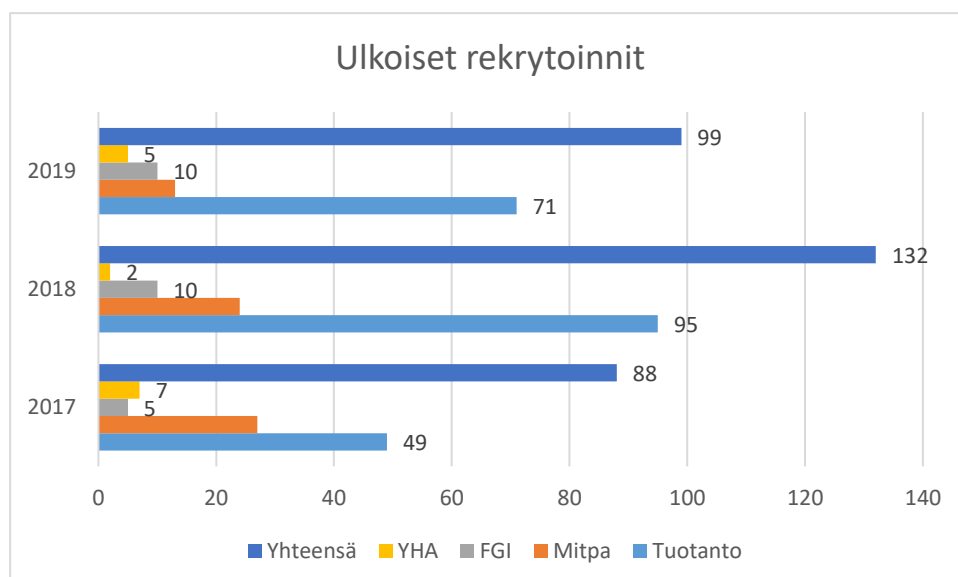
Sekä sisäiset että ulkoiset rekrytoinnit vähenivät edellisvuoteen verrattuna. Siitä huolimatta rekrytointi oli vilkasta myös vuonna 2019. Oma henkilöstö hakeutui uusiin tehtäviin talon sisällä ja ulkoa rekrytoitiin tekijöitä eri tehtäviin.

Sisäiset rekrytoinnit



Sisäisten rekrytointien määrä on kasvanut tasaisesti kuluneina vuosina, mutta vuonna 2019 sisäisten rekrytointien määrä kääntyi laskuun. Vuonna 2019 sisäisellä hakumenettelyllä täytettiin 43 tehtävää, kun luku edellisvuonna oli 65. Vuonna 2019 kaikki sisäisessä haussa olleet paikat pystyttiin täyttämään, eikä ulkoiseen hakuun siirtynyt yhtään sisäisessä haussa ollutta tehtävää. Vuonna 2018 ulkoiseen hakuun siirtyi neljä tehtävää.

Vuonna 2019 hyödynnettiin henkilökiertoa liikkuvuuden ja osaamisen laajentamisen keinona vähintään edellisten vuosien tapaan. Maanmittauslaitos tarjosi henkilökiertopaikkoja muualta valtionhallinnosta tuleville. Myös Maanmittauslaitoksen henkilökunta hyödynsi mahdollisuutta tutustua muihin valtionhallinnon organisaatioihin ja kehittää omaa osaamistaan.



Ulkoisten rekrytointien määrä palasi viime vuoden lukemista lähemmäs vuoden 2017 tasoa. Maanmittauslaitokseen rekrytoitiin ulkoisella rekrytoinnilla 99 henkilöä luvun ollessa 132 vuonna 2018. Tuotantoon rekrytoitiin ulkoisella rekrytoinnilla 71 henkilöä eli määrä väheni selvästi edellisvuoden lähes sadasta henkilöstä. Myös Mitpan osalta ero edellisvuoteen on selkeä, sillä vuonna 2019 rekrytoitiin ulkoa vain 13 henkilöä. Luku on lähes puolet vähemmän kuin vuonna 2018. FGI:n osalta ulkoisten rekrytointien määrä pysyi samana ja YHA:ssa ulkoiset rekrytoinnit lisääntyivät kahdesta henkilöstä viiteen.

Ulkoisessa haussa olleisiin (haku julkaistu valtiolle.fi -sivustolla) määräaikaisiin työsuhteisiin palkattiin 20 henkilöä ja vakinaiisiin työsuhteisiin 79 henkilöä. Suhteessa vakituisten palvelusuhteiden osuus rekrytoinneista kasvoi selvästi edellisvuoteen verrattuna, sillä vuonna 2018 määräaikaisia palkattiin 43 ja vakituisia 89.

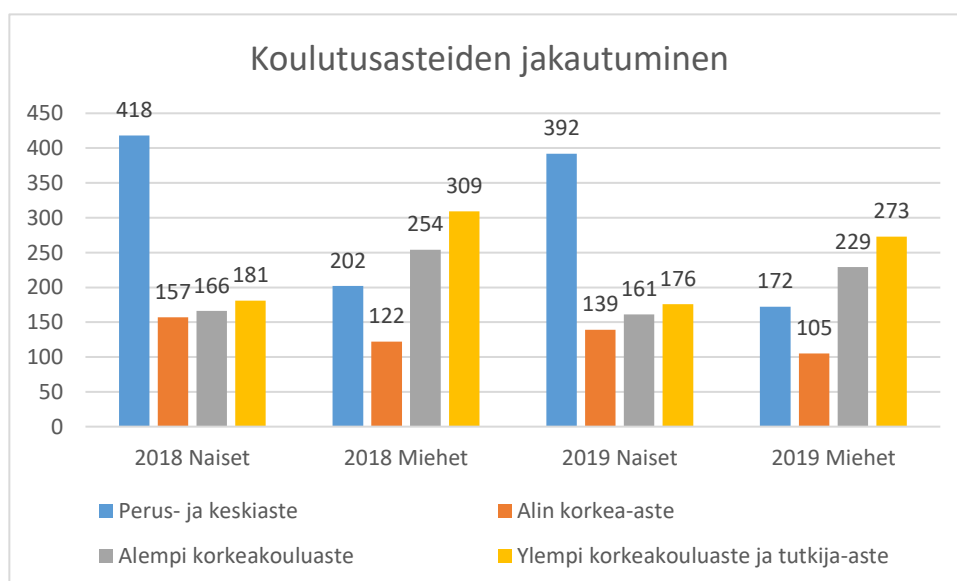
Ulkoisessa haussa olleisiin tehtäviin saatiin keskimäärin 56 hakemusta haku kohden. Määrä on selkeästi enemmän kuin vuonna 2018, jolloin luku oli 27. Määrän kasvu selittyy ainakin osittain Kirjaamisasioissa toteutetulla rekrytoinnilla, jossa kirjaamissihteereitä haettiin usealle eri paikkakunnalle. Hakuun saatiin noin 1500 hakemusta. Hakemusten määrä haku kohden ei ole hakemusten epätasaisesta kohdistumisesta johtuen vertailukelpoinen eri vuosien välillä. Vuonna 2019 oli myös useita hakuja, joihin saatiin vain muutamia hakemuksia.

Edellisten vuosien tapaan Maanmittauslaitos tarjosi opiskelijoille runsaasti kesätyöpaikkoja useissa eri toimipaikoissa. Eniten paikkoja oli toimitustuotannossa maanmittausalaa opiskeleville.

Asiakaspalveluun palkattiin myös runsaasti harjoittelijoita ja kirjaamisprosessissa oli kesätyöpaikkoja oikeusala opiskeleville. Mitpassa työskenteli harjoittelijoita sähköisen arkiston tehtävissä. Kesäharjoittelijapaikkoihin saatiin keskimäärin 21 hakemusta haku kohden, joten määrä lähes kaksinkertaistui edellisvuodesta.

2.3 Koulutustasossa pientä nousua

Henkilöstön koulutustaso on hieman noussut. Koulutustasoindeksi on 5,3.



Lähde: Tilinpäätökset 2018-2019

2.4 Esimiesten koulutuspäivät

Esimiehet kirjasiivat työaika koulutukselle seuraavasti:

Yksikkö	http Yhteensä	HTP Esimies	Työaika kirjanneet esimiehet	Esimiehiä yhteensä
Arviointitoimitukset	63,72	10,6	6	6
ICT-palvelut	46,91	5,86	8	10
Kirjaamisasiat	39,58	7,92	5	7
Maastotiedot	24,52	4,09	6	6
Paikkatietokeskus	17,41	17,41	1	6
Perustoimitukset	59,66	7,46	8	11
Rekisterit	15,90	2,65	6	6
Tietopalvelut	43,70	8,74	5	6
Tilusjärjestelyt	49,14	12,29	4	4
Yleishallinto	72,40	10,34	7	8
Kaikki yhteensä	432,94	7,73	56	70

Taulukossa ovat mukana kaikki vuoden 2019 aikana esimiestehtävissä toimineet henkilöt. Yhteensä 80 % esimiehistä kirjasi työaika koulutukselle. Johtajat, joilla ei ole alaisia tai jotka olivat virkavapaalla koko vuoden, eivät ole taulukossa mukana.

Johtajille järjestettiin läsnätilaisuutena johdon päivä sekä esimiehille esimiespäivät sekä alkuvuodesta että syksyllä.

Strategia- ja koodinaatiotiimin jäsenille järjestettiin MML Palvelujohtaminen -valmennus ilmoitautumismenettelyn kautta. Osallistujia oli 10. Lean Master -koulutusohjelmaan osallistui 3 esimiestä. Myös johtamistutkintoja suoritettiin; EMBA (3), MBA (1) ja AALTO-JOKO (1). Virtuaali-coachaus -valmennukseen osallistui 6 esimiestä.

Muut koulutukset suunnattiin kaikille johtajille ja esimiehille. Osa koulutuksista oli kuitenkin kohdennettu, esim. osa-aikatyön koulutus oli suunnattu niille esimiehille, joilla on osa-aikaisia työntekijöitä.

Esimiehille järjestettiin edellä mainittujen lisäksi koulutuksia seuraavilta alueilta:

Useita henkilöstöjuridiikan koulutuksia, haastavat esimiestilanteet (työkykyongelmat, osaamisongelmat, työkykyselvitykset), oppimisen ja osaamisen kehittämisen ”oppimiskurssit”, keskustelukäytäntöjen valmennus, MML:n palkitsemisen käytännöt (pikapalkitseminen), työtyytyväisyystutkimus ja koko henkilöstön vastuuttaminen tulosten käsittelyssä, tehokkuutta kokouksiin: parhaat kokoustekniikat erilaisissa työympäristöissä, esimiehen rooli työturvallisuuden toteutuksessa, turvallisuusjohtaminen sekä Osaava -järjestelmän koulutukset (sisältäen tietoiskun valmentavasta johtamisesta).

Esimiehille oli lisäksi suunnattu henkilöstöjuridiikan sekä turvallisuuden verkkokurssi eOppivassa. Talouden verkkokurssi valmistui loppuvuodesta erityisesti uusille esimiehille. Johdon ja luottamusmiesten yhteinen luottamuspäivä toteutettiin keväällä.

Lisäksi esimiehet osallistuivat koko organisaatiolle suunnattuihin infoihin esimerkiksi ”Huoneistorekisterin tietoisku”, kielikursseille ja omien yksiköiden kehittämistilaisuuksiin, kuten esimerkiksi vastuualuepäivät.

Sen sijaan esimiesten koulutussuunnitelmasta ei toteutettu uudelleen priorisointien johdosta: valmentavan johtamisen valmennusohjelma, työelämätaitojen valmennusohjelma, palautteen-

annon monimuotokoulutus, tiimien/ryhmien johtamisen monimuotokoulutus, kriisi- ja esimiesviestinnän koulutus ja käyttövaltuushallinta. DiSC-vuorovaikutusvalmennus liitettiin Kirjaamisasioiden asiantuntijoiden osaamisen kehittämisen ohjelmaan, eikä tätä valmennusta järjestetty esimiehille.

2.4. Keskustelumallin uudistamisen pilotointia jatkettiin

Keskustelumallin uudistamisen pilotointia koskeva selvitys tulevaisuus-, arviointi- ja tilannekeskustelujen toimivuudesta tehtiin keväällä 2019. Selvityksen tulosten mukaan keskustelumalli toimii kohtalaisen hyvin niin esimiesten kuin työntekijöidenkin mielestä. Kehittämistoiveet kohdituivat mm. mahdollisuuteen ajoittaa arviointikeskustelujen ajankohta esim. tulosityksikkökohtaisesti syksyn sijaan vuoden alkuun sekä paluuta TTK-keskustelumalliin, jossa tulokset, tavoitteet ja kehittyminen käsiteltäisiin samassa keskustelussa vuoden alussa. Selvityksen tulosten pohjalta Palma arviointiryhmä päätti jatkaa pilotointia vuoden 2020 loppuun.

2.5. Laitostasoisia kyvykkyksiä työstettiin

Vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmassa linjattiin, että ”kyvykkyksiä käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja niihin liittyvät kehitystarpeet tunnistetaan ja merkitään kehityssuunnitelmiin.”

Strategian uudistamisen valmistelutyössä johtajat pohtivat ja käsittelivät kyvykkyksiä, joita tarvitaan strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Laitostasoiset kyvykkyudet tullaan linjaamaan strategiatyön valmistuttua.

Vuoden 2019 aikana toteutettiin joitakin räätälöityjä, kyvykkyksiä kehittäviä kehittämishankkeita. KIR-asiantuntijoiden strategialähtöisessä osaamisen kehittämisessä kirkastettiin tavoitteita ja tunnistettiin yhteisiä osaamistarpeita ja yksilöllisiä vahvuuksia ja toimintatyylejä. Tavoitteena oli oppimis- ja muutoskyvykkyden, itseohjautuvuuden ja yhteistyön kyvykkyksien lisääminen oman työroolin näkökulmasta.

FGI:n lähiesimiestehtävien tunnistamista ja mallintamista toteutettiin yhdessä RGL-foorumissa (Research Group Leaders) ja eri osastoista kootun pienryhmän avulla. Tuloksena saavutettiin kuvaus lähiesimiestehtävien erityispiirteistä FGI:ssä sekä excel-taulukko ”esimiestyön vastuumatriisi”. Esimiestyön vastuumatriisi liittyy oppimis- ja johtamiskyvykkyksien tunnistamiseen ja kehittämiseen. Tavoitteiksi tunnistettiin mm. tasalaatuisen ”esimiespalvelun” edistäminen osastoissa, tutkimusryhmien johtajan tehtävän houkuttavuuden lisääminen, ryhmänjohtajan oman (ja laajemmin koko henkilöstön) työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen sekä näiden yhteisvaikutuksena tutkimussaavutusten lisääminen.

3 TYÖHYVINVOINTI JA -TYTYTYVÄISYYS

3.1 Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mitataan vuosittain VMBaro-tutkimuksella (jäljempänä VMBaro) koko valtionhallinnossa.

VMBaro:lla selvitetään mm. työtyytyväisyysindeksi. Tämä indeksi mittaa henkilöstön kokemaa tyytyväisyyttä työyhteisöön, esimiestyöhön ja töiden organisointiin. Indeksini lasketaan kyselyn pohjalta, jossa työntekijät arvioivat tyytyväisyyttään asteikolla 1-5. Maanmittauslaitoksen työtyytyväisyys oli 3,92 mikä tarkoittaa, että työtyytyväisyys on kokonaisuutena hyvällä tasolla.

Muuhun valtionhallintoon nähden Maanmittauslaitoksen työtyytyväisyys on keskimääräistä

korkeammalla tasolla, valtiohallinnon työtyytyväisyysindeksin ollessa 3,59. Naisten ja miesten työtyytyväisyys on aivan samalla tasolla.



3.2 Työhyvinvointi pysyi hyvällä tasolla

Työntekijät arvioivat VMBaro:ssa myös omaa työhyvinvointiaan asteikolla 4-10. Arvio tuloksesta 8.16 oli hiukan korkeampi kuin edellisenä vuonna ja edelleen tulos on hyvällä tasolla. Maanmittauslaitoksen työhyvinvointi on hiukan korkeampi kuin valtiohallinnossa keskimäärin 7,87 tulos.

3.3 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamismahdollisuudet säilyivät erinomaisella tasolla

VMBaro mittaa myös työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista ja tämä on yksi laitoksen vahvuus, arvion ollessa kiitettävällä tasolla eli 4,50. Valtiohallinnossakin tämä arvio on erinomainen eli 4,04 tasolla.

3.4 Työterveyshuollon yhteistyötä kehitettiin uudella mallilla

Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin valtakunnallisena vuoden 2019 aikana. Jatkossa Maanmittauslaitoksella on yksi valtakunnallinen työterveyshuollon palveluntuottaja, Terveystalo Oy, joka vastaa koko henkilöstön työterveyshuollosta.

Työterveyshuollon yhteistyötä kehitetään yhä enemmän työkyvyn ja -terveyden ylläpitoon ja tukemiseen ennakoivasti. Työterveyden yhteistyötä ohjataan ja seurataan sekä työterveyden strategisessa että operatiivisessa yhteistyöryhmässä.

3.5 Sairauspoissaoloissa pientä nousua

Sairauspoissaolot nousivat hiukan edellisvuodesta (7,3), ollen nyt 7,7 pv/htv. Suurimmat poissaolot johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyden häiriöistä.

3.6 Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan panostettiin aiempaa enemmän

Vuonna 2019 pilotoitiin esimiesten virtuaalista ryhmäcoachingia, jossa pilottiin osallistuvilla esimiehillä oli mahdollista kehittää omia valmentavan johtamisen taitoja tai saada valmennustukea haastaviin esimiestyön tilanteisiin. Tavoitteena oli kehittää esimiesten kykyä vahvempaan läsnäoloon ja vuorovaikutukseen oman henkilöstönsä kanssa. Esimiehet kokivat tämän erittäin hyvänä valmennuksena uudenlaisen esimiestyön oppimiseen ja työhyvinvoinnin vahvistamiseen.

Lisäksi Maanmittauslaitos pilotoi hyvinvointivalmennusta, jossa tarjottiin 15 työntekijälle mahdollisuus henkilökohtaiseen valmennusprosessiin. Valmennuksessa keskityttiin stressin, unen, liikunnan ja ravinnon osa-alueisiin. Valmennuksessa saatiin erittäin hyviä tuloksia.

Työhyvinvointisuunnitelman tiimoilta koulutettiin kokouskäytäntöjä sekä kokousten vetäjille että osallistujille. Lisäksi tarjottiin video-opastusta viestintätyökalujen käyttöön, joilla minimoidaan erilaisia häiriötekijöitä työssä.

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.

Maanmittauslaitoksessa käytettiin henkilöä kohti työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävään toimintaan 438,20 euroa henkilöä kohti vuonna 2019. Euromäärässä huomioidaan työhyvinvointiin käytetty työaika työpäivinä sekä työhyvinvointitoiminnan kustannukset henkilöä kohden.

Vuonna 2019 toimipaikkojen työhyvinvointitoimintaan ja laitoksen yhteisiin virkistystapahtumiin myönnettiin yhteensä määrärahaa 231.000 euroa. Työaikaa käytettiin keskimäärin paikalliseen työhyvinvointitoimintaan sekä laitoksen yhteisiin virkistystapahtumiin vuoden aikana 8,3 tuntia/henkilö.

3.7 Työturvallisuus: työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet

Työtapaturmailmoituksia tehtiin 64 kappaletta. Näistä Valtiokonttori katsoi työtapaturmana korvattavaksi 57 kappaletta. Työtapaturmien määrä väheni edellisestä vuodesta. Tapaturmataajuus laski hiukan, ollen 3,5 (tapaturmien lukumäärä per htv).

Läheltä piti -tilanteita ilmoitettiin 24 kappaletta, mikä on selvästi enemmän kuin aiempina vuosina. Ilmoituksista useat oli tehty uhkaavista asiakastilanteista.

3.8 Epäasiallinen käytös ja häirinnän kokomus vähäistä

Epäasiallisella käytöksellä tarkoitetaan esimerkiksi halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä taikka tyyliä tai epäkohteliasta käyttäytymistä. Epäasiallinen käytös ei ensisijaisesti kohdistu vain yhteen henkilöön eikä ole välttämättä jatkuvaa, vaan se on yleisempää epäsopevaa, epäystävällistä ja loukkaavaa käytöstä tai puhetta. Maanmittauslaitoksessa VMBaroon vastanneista 8 prosenttia oli itse kokenut epäasiallista käytöstä työyhteisössä ja arvio säilyi samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

Häirinnällä eli työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työntekijään kohdistuvaa, toistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai kiusaamista. Häirintä voi kohdistua esimerkiksi henkilön eristämiseen työyhteisöstä tai olla toistuvaa loukkaavaa käytöstä sanoin,

toimin tai asentein. Tutkimukseen vastanneista oli 3 prosenttia oli kokenut itseensä kohdistuvaa häirintää vuonna 2019 ja arvio oli samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

Maanmittauslaitoksessa seurataan tarkasti epäasiallisen käytöksen ja häirinnän kehitystä. Olennaisen tärkeää on, että näistä tilanteista ilmoitetaan esimiehelle tai työsuojelupäällikölle, jotta Maanmittauslaitos voi työnantajana ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin johdon, esimiesten sekä työsuojelun toimesta.

4 TYÖNANTAJAKUVA

Hakijoiden mielikuvaan Maanmittauslaitoksesta työpaikkana vaikuttaa suuresti, miten hoidamme käytännössä rekrytointin ja perehdytyksen. Hyvä rekrytointi- ja perehdytysprosessi kehittää työnantajakuva. Henkilöstöpalvelujen asiantuntemus ja toimiva yhteistyö rekrytoivien esimiesten apuna edesauttaa hyvän hakijakokemuksen tuottamista kaikille hakijoille.

4.1 Rekrytointi ja perehdytys osa hyvää työnantajakuva

Onnistuneeseen rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyviä teemoja ja niiden merkitystä nostettiin esille monipuolisesti mm. markkinoimalla esimiehille eOppivan kurssia ”Rekrytointi valtiolla” sekä tietoisuilla ”Miten onnistun haastattelijana”. Hakuilmoituksia kehitettiin yhteistyössä esimiesten ja viestintäpalvelujen kanssa. Myös hakijaviestinnän merkitystä korostettiin. Ennakoivaa, strategista henkilöstösuunnittelua kehitettiin käymällä yksiköiden johtotiimien kanssa heti alkuvuodesta keskustelut tulevista rekrytoinneista.

KIR-lakimiesten rekrytoinnissa kokeiltiin uudenlaisia videohaastatteluja. Järjestelmä osoittautui käytännön toteutukseltaan yksinkertaiseksi ja toimivaksi. Myös hakijat antoivat hyvää palautetta sekä toimintatavasta että järjestelmän helppokäyttöisyydestä.

Perehdytyksen kokonaisuutta täydentävä verkkokurssi toteutettiin eOppivassa. Henkilöstöpalvelut järjestivät infoja teemalla ”Työnopastus – näkökulmia hyvään perehdyttämiseen”.

4.2 Harjoittelijoiden työntekijäkokemukseen panostettiin

Kesäharjoittelijoiden merkitykseen Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden osaajina kiinnitettiin erityistä huomiota. Uusien työntekijöiden perehdytystuokioita kehitettiin, kaikilla harjoittelijoilla oli mahdollisuus osallistua Helsingissä järjestettyyn tapahtumaan Tervetuloa valtioonhallintoon -päivä. Lisäksi järjestettiin yhteinen harjoittelukauden päättäjäpäivä sekä erilliset skype-tilaisuudet (harjoittelijoiden omien kokemusten jakaminen) ja lähtökysely harjoittelijoille.

4.3 Saapumis- ja lähtökyselyt uudistettiin

MML:sta poistuville henkilöille suunnatut lähtökyselyt uudistettiin ja uutena käytäntönä otettiin käyttöön uusiin tehtäviin rekrytoituille henkilöille (ml. kesäharjoittelijoille) suunnatut saapumiskyselyt, jolla selvitetään rekrytoinnin ja perehdytyksen onnistumista.

Kyselyjen tuloksia seurataan jatkossa säännöllisesti ja niiden pohjalta kohdennetaan kehittämistoimenpiteet.

4.4 MML-lähtetilasverkoston toiminta aktiivista

MML-lähtetiläiden verkosto on käynnistynyt hyvin ja toiminta on aktiivista. Vuoden 2019 aikana lähtetiläät ovat käyneet kouluissa ja erilaisissa tapahtumissa kertomassa maanmittausalasta ja Maanmittauslaitoksesta sekä esimerkiksi verkostoituneet oppilaanohjaajien kanssa. MML-lähtetiläiden tekemä tärkeä työ huomioitiin pikapalkinnalla toukokuussa ”rohkeudesta ja innostuksesta, jota he osoittivat hakiessaan vapaaehtoisesti oman työn ohella tehtävään edustustyöhön”.

4.5 Oppilaitosyhteistyötä tiivistettiin

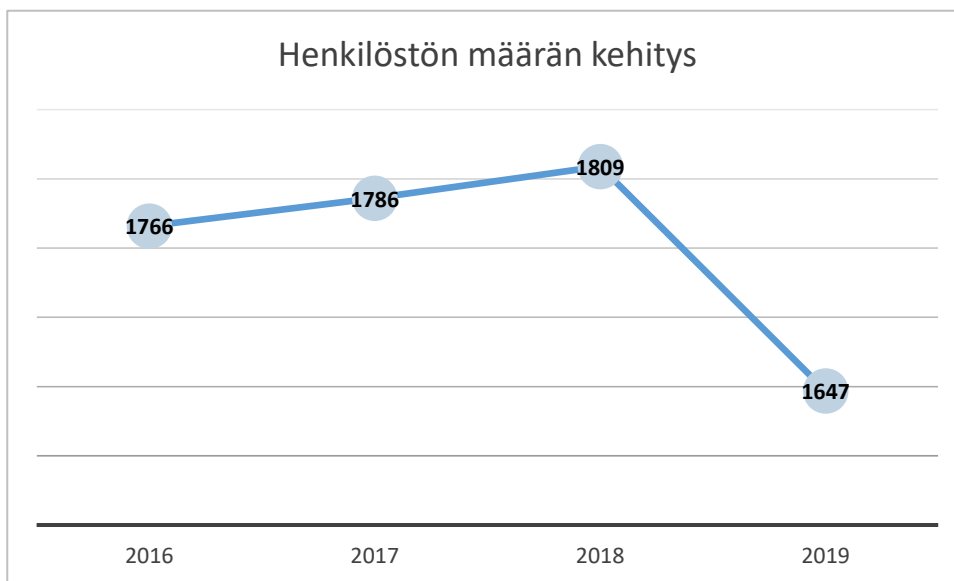
Maanmittauslaitos on vahvistanut yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa. Tavoitteena on maanmittausalan opintojen houkuttelevuuden lisääminen, maanmittausinsinöörin opintokokonaisuuden sisällön ja toteutuksen kehittäminen sekä Maanmittauslaitoksen roolin vahvistaminen harjoittelupaikkojen tarjoajana ja opinnäytetöiden ohjaajana.

Maanmittauslaitos solmi kumppanuussopimuksen Yrkeshögskolan Novian kanssa. Sopimus mahdollisti ruotsinkielisen maanmittausinsinööritutkinnon uudelleenkäynnistämisen syksyllä 2019. Kumppanuussopimusneuvottelut käynnistettiin myös Lapin ammattikorkeakoulun kanssa, jonka kanssa tehtiin sopimus maanmittausinsinöörin muuntokoulutuksen toteuttamisesta Maanmittauslaitokselle.

5 HENKILÖSTÖRAKENNE, TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

5.1 Maanmittauslaitoksen henkilöstön määrä muuttui

Maanmittauslaitoksella on toimipaikkoja 36 paikkakunnalla Maarianhaminasta Ivaloon. Vuoden 2019 alussa 143 Helsingin Vallilan työntekijää siirtyi Tietotekniikan palvelukeskuksesta Ruokavirastoon. Henkilöstömäärä on muutoinkin laskenut. Aktiivisessa palvelussuhteessa oli yhteensä 1647 henkilöä 31.12.2019. Henkilöstömäärä on vähentynyt viime vuodesta 9 %:

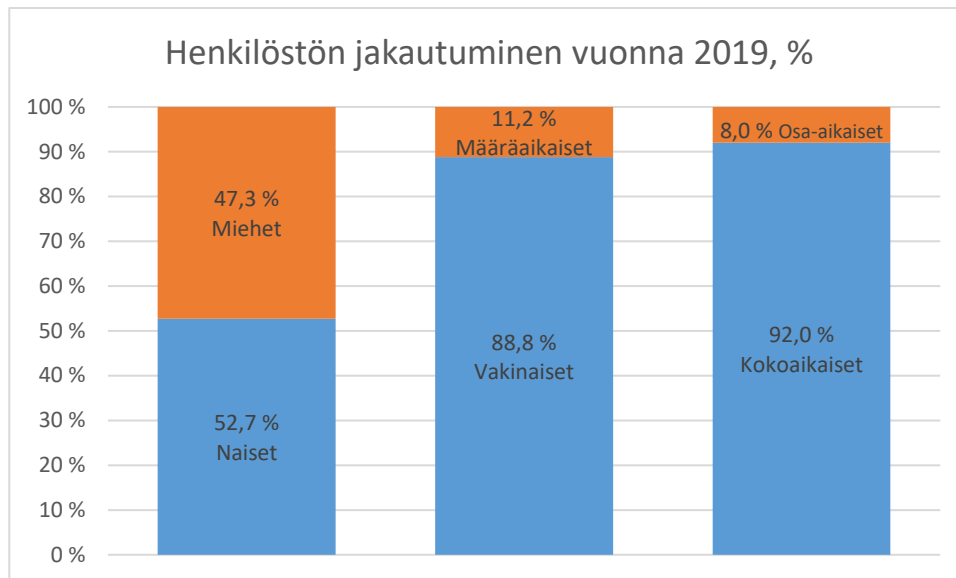


Lähde: Tilinpäätökset 2016-2019

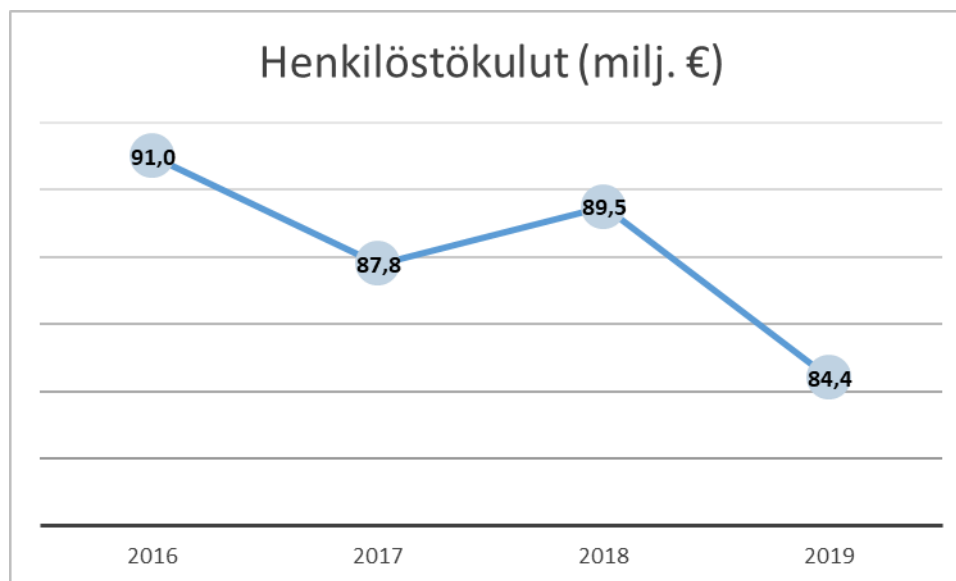
Henkilöstömäärästä naisia on 52,7 % ja miehiä 47,3 %.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus on 11 % ja se on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Tätä osuutta selittää IT-palvelutuotannossa ja tutkimustoiminnassa tehtävät projektiluontoiset tehtävät.

Henkilöstöstä on 92 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Kokoaikaisien henkilömäärä on kasvanut, ja vastaavasti osa-aikaisten henkilöiden määrä on laskenut yhden prosenttiyksikön.



5.2 Henkilöstökulut laskivat

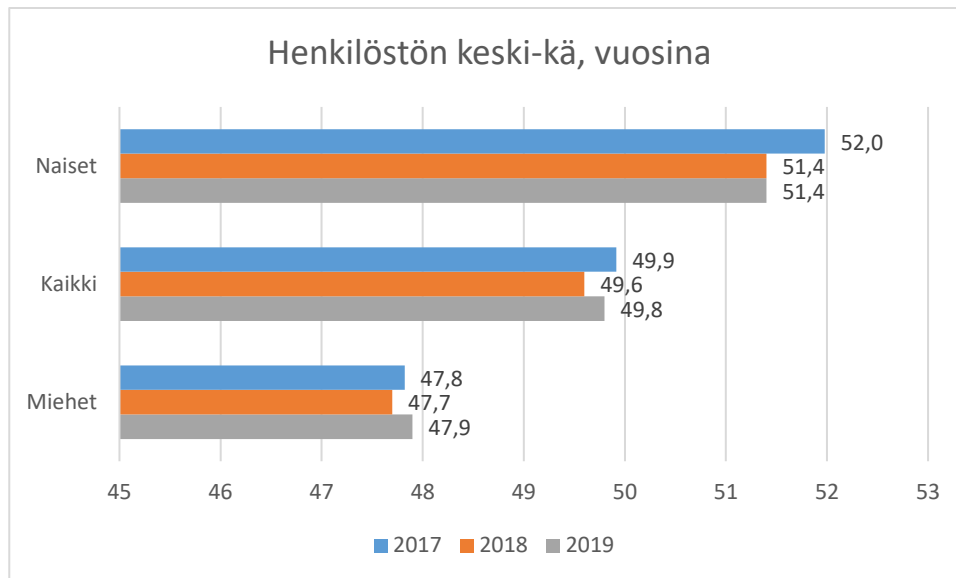


Lähde: Tilinpäätökset 2016-2019

Tilikauden henkilöstökulut olivat 84,4 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus toiminnan kokonaismenoista oli 66 %. Maksetut palkat pienenevät 5,7 % edellisestä vuodesta. Eniten laskuun vaikutti toiminnan mukana 143 henkilön siirtyminen uuteen Ruokavirastoon. Henkilöstömenoja nosti Valtion virka- ja työehtosopimuksessa sovitut palkankorotukset sekä henkilöstö- ja palkkausrakenteen muutokset.

5.3 Ikäjakauma

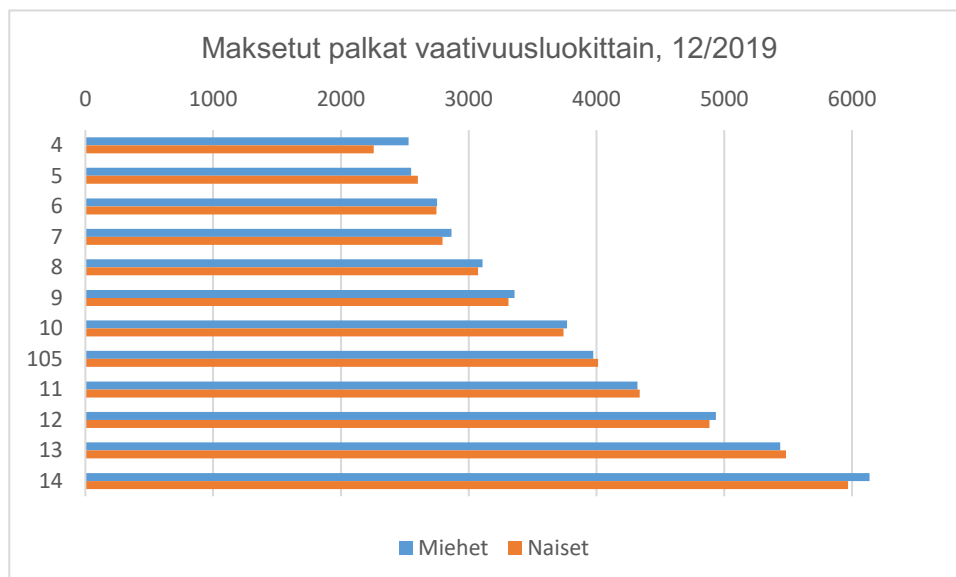
Henkilöstön keski-ikä 49,8 nousi hieman edellisestä vuodesta, mitä selittää miesten keski-ikänsä nousu.



Uusia työntekijöitä on tullut erityisesti nuorimpiin ikäluokkiin. Alle 35-vuotiaiden osuus on 16 % koko henkilöstöstä. Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 68 %.

5.4 Palkkauksen tasa-arvo vaatavuusluokittain

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



Kokoaikaisten työntekijöiden maksettujen palkkojen keskiarvo oli vuoden 2019 joulukuussa 3510 euroa. Miesten keskipalkka oli 3863 euroa ja naisten 3181 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 vaatavuustaso on korkeampi. Palkkausjärjestelmän ulkopuolisten työntekijöiden keskipalkka oli 8071 euroa (28 henkilöä). Miesten keskipalkka oli tässä ryhmässä 8233 euroa ja naisten 7476 euroa.

5.5 Palkkauksen reiluuden kokemus säilyi tyydyttävällä tasolla

Henkilöstön näkemyksiä palkkauksesta kartoitetaan henkilöstökyselyllä, jonka perusteella annetaan arvosana 1-5. Indeksien tuloksesta 3,17 voidaan päätellä, että henkilöstön mielestä palkka-asiat hoidetaan tyydyttävästi.

Henkilöstön näkemyksessä on tapahtunut suotuisa muutos siihen, kun kysyttiin palkkauksen perusteiden selkeydestä ja oikeudenmukaisuuden kokemuksista. Luku oli 3,47 vuonna 2019 ja edellisenä vuonna 3,42. Valtiohallinnon arvio on 3,24 eli luvut osoittavat, että Maanmittauslaitoksen henkilöstö on tyytyväisempää palkkaukseensa kuin valtiolla keskimäärin.

Vuoden 2019 virastoerä käytettiin palkkausjärjestelmän kehittämiseen siten, että tehtävän vaativuuteen perustuvaan palkkaan, VL 9:ään, kohdistettiin suurin korotus (57,60€). Tätä huomattavasti pienemmät korotukset tulivat vaativuusluokkiin 5,6,7,8 ja 12. Virastoerän kohdentamisen tavoitteena oli edistää laitoksen tuloksellisuutta, parantaa laitoksen kilpailukykyä henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parantaa naisten ja miesten palkkatasa-arvoa.

5.6 Naisten osuus hakijoista kasvoi

Maanmittauslaitoksessa oli vuonna 2019 ulkoisessa haussa (hakuilmoitus julkaistu valtiolle.fi-sivustolla) 62 paikkaa. Hakijoita oli yhteensä 3449, joista naisia 2584 (75%) ja miehiä 865 (25%). Haettavina oli useita asiakaspalvelu-, kirjaamis- ja toimistosihteerin paikkoja, joihin saatiin paljon hakemuksia. Edellä mainittuihin tehtäviin on naispuolisia hakijoita huomattavasti enemmän kuin miehiä ja se selittää ainakin osittain naisten suurempaa osuutta kaikista hakijoista.

Ulkoisessa haussa oleviin tehtäviin rekrytoitiin 99 henkilöä. Naisten osuus rekrytoiduista oli 54 % ja miesten osuus 46 %.

Vuonna 2018 ulkoisessa haussa oli 132 paikkaa. Hakijoita oli yhteensä 2554, joista naisia 1317 (52 %) ja miehiä 1237 (46 %). Naisten osuus rekrytoiduista oli 54 % ja miesten osuus 46 %. Naisten osuus hakijoista siis lisääntyi selkeästi vuoteen 2018 verrattuna, mutta naisten osuus rekrytoiduista pysyi entisellä tasolla.

5.6 Sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden kokemus pysyi erinomaisella tasolla

VMBaro:ssa arvioidaan sukupuolten välistä tasa-arvon toteutumista työyhteisössä. Maanmittauslaitoksessa tämä arvon toteutumisen kehitys on ollut edelleen suotuisaa ollen 4,33 vuonna 2019 ja edellisenä vuonna 4,28. Myös valtiohallinnon tasolla sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutuminen on hyvällä tasolla arvioin ollessa 4,04.

VMBaro:ssa arvioidaan myös ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Maanmittauslaitoksessa yhdenvertaisuuden toteutuminen on erinomaisella tasolla ollen 4,12, kun edellisenä vuonna arvio oli 4,00. Valtiohallinnossa arvio on hieman alhaisemmalla tasolla ollen 3,75.

5.7 Kokemus esimiesten oikeudenmukaisuudesta pysyi erinomaisella tasolla

Esimiehen oikeudenmukainen toiminta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. VMBaro:n tulosten perusteella esimiehet kohtelivat henkilöstöä oikeudenmukaisesti arvion ollessa 4,31 ja kehitys on ollut suopea. Valtiohallinnossa myös henkilöstön kohtelu esimiehen taholta on hyvällä mallilla, arvion ollessa 4,13.

6 TOIMINTAEHDOTUKSET

Osana valtion henkilöstöjohtamisen uudistusohjelmaa MML osallistuu kokeiluun, jonka tavoitteena on hyvän hakijakokemuksen tuottaminen. Kokeilussa keskitytään korostamaan hyvänhaastattelun ja hakijaviestinnän vaikutusta hakijakokemukseen. MML osallistuu myös ”Osaajat ilman rajoja” kokeiluun, jonka tavoitteena on koko valtiohallinnon työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen ja näkyväksi tekeminen yli virastorajojen. Samoin MML on mukana Valmentava työkulttuuri -ryhmässä ja Työ 2.0 Labi-fasilitointiverkostossa.

Henkilökohtaista hyvinvointivalmennusta, jossa keskitytään stressiin, uneen, liikuntaan ja ravintoon, jatketaan vuoden 2020 aikana, sillä tulokset vuoden 2019 kokeilusta olivat hyvät.

MML Valmentajien verkostoa ja sen toimintatapoja kehitetään siten, että pystytään tukemaan MML:n valmentavan kulttuurin kehittämistä ja tavoitteiden saavuttamista vieläkin paremmin.

Osaava järjestelmään tuotetaan vuoden 2020 aikana MML:n tavoitekirjasto tukemaan strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä substanssiosaamisten osaamiskirjastot ydinosaamisten varmistamiseen. Osaavan hyödyntäminen pyritään vakiinnuttamaan osaksi tulevaisuus-, arviointi- ja tilannekeskusteluja.

Laitostasoisten kyvykkyyksien linjaaminen on mahdollista nyt kun laitoksen strategiset tavoitteet ovat tarkentuneet. Kyvykkyyksiä käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa ja niihin liittyvät kehitystarpeet tunnistetaan ja merkitään kehityssuunnitelmiin.

FGI:n lähiesimiestyön vastuumatriisia jatkoyöstetään vuonna 2020 osana MML:m johtamisen ja esimiestyön laatumallin kehittämistä.

Palma palkkausjärjestelmän kehittäminen kuuluu arviointiryhmän tehtäviin. Kokeiluista saatujen kokemusten perusteella voidaan harkita tarvittavat pysyvät muutokset palkkausjärjestelmään. Palkkausjärjestelmän toimivuus ja oikeudenmukaisuus korostuvat tilanteessa, jossa Maanmittauslaitos kilpailee osaavista henkilöistä muiden työnantajien kanssa rekrytointitilanteessa tai nykyisen henkilöstön säilyttämisessä.