

# Henkilöstöraportti 2020

Raportti vuoden 2020 henkilöstösuunnitelman toteutumisesta



1. YHTEENVETO.....	3
1.1. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen .....	3
1.2. Maanmittauslaitoksen arvot ja strategia 2020 – 2023 ohjaavat henkilöstösuunnittelua.....	4
2. HALUTTU JA KIINNOSTAVA TYÖPAIKKA .....	4
2.1. Kehitimme strategisia kyvykkyksiämme ja vahvistimme osaamistamme .....	4
2.2. Työkyvyn ylläpitäminen.....	8
2.3. Joustavat työaikajärjestelyt ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen .....	9
2.4. Houkutteleva työnantajakuva.....	10
3. HENKILÖSTÖRAKENTEEN KEHITTÄMINEN .....	12
3.1. Henkilöstörakenne.....	12
3.2. Rekrytointien määrä .....	13
3.3. Henkilöstön keski-ikä .....	13
4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA.....	14
4.1. Tasa-arvosuunnitelma ja toimenpiteet .....	14
4.2. Yhdenvertaisuussuunnitelma ja toimenpiteet.....	14
4.3. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus .....	15
5. ERILAISET PALVELUSSUHDEMUODOT JA MUUTOSTURVA.....	16
5.1. Tiedot erilaisista palvelussuhteista .....	16
5.2. Muutosturva henkilöstön vähentämistilanteessa .....	16

## 1. YHTEENVETO

Maanmittauslaitokselle on tärkeää huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Covid-19 epidemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa kiinnitettiin vielä entistä enemmän huomiota näihin asioihin. Henkilöstöä tuettiin monin eri keinoin jaksamaan kaikille uudessa koronapandemiatilanteessa. Tärkeitä mahdollistajia olivat jo Maanmittauslaitoksessa laajassa käytössä ollut monipaikkaisen työn malli ja joustava työaika sekä toimivat tietojärjestelmät ja muut tekniset ratkaisut. Henkilöstön hyvinvointia selvitettiin kahdella koronakyselyllä, joiden tulosten mukaan hyvinvointi säilyi pääosin hyvällä tasolla.

Maanmittauslaitos panostaa osaavaan henkilökuntaan, jolla on mahdollisuus kehittyä omassa työtehtävässään tai edetä työelämäpolullaan. Tästä yhtenä esimerkkinä on Lapin ammattikorkeakoulun kanssa syksyllä yhteistyössä aloitettu räätälöity maanmittausinsinöörin tutkintokoulutus, johon valittiin eri vastuualueelta 15 opiskelijaa. Covid-19 vuoksi läsnäkoulutukset muuttuivat etäkoulutuksiksi, ja koko henkilöstön koulutuksesta huolehdittiin myös tarjoamalla verkkokoulutuksia eOppivassa. 93 % henkilöstöstä suoritti vähintään yhden verkkokurssin.

Osaamisen kehittyminen tapahtui vahvasti työssä oppimisen kautta. Kokonaisvaltainen etätöihin siirtyminen mahdollisti suuren loikan esimerkiksi viestintä- ja vuorovaikutustyökalujen käytön oppimisessa. Myös asiakastyössä tarvittiin uudenlaisia toimintatapoja ja taitoja.

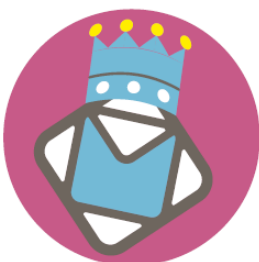
Maanmittauslaitos kehitti rekrytointiprosessia entistä sujuvammaksi. Uusi strategia ja organisaatiouudistus vaikuttivat siten, että haussa oli useita johtaja- ja esimiestehtäviä. Maanmittauslaitoksen kiinnostavuus työnantajana lisääntyi poikkeustilanteen aikana siten, että hakijamäärät avoimena oleviin tehtäviin kasvoivat.

Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä laski poikkeustilanteesta johtuen muun valtionhallinnon tavoin.

### 1.1. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen

Maanmittauslaitoksen henkilöstöraportti kertoo siitä, kuinka laitoksen henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöpolitiikan periaatteet toteutuivat vuonna 2020.

Henkilöstöraportissa käsitellään seuraavat osa-alueet:



Haluttu ja kiinnostava työpaikka



Henkilöstörakenteen kehittyminen



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma



Periaatteet erilaisten työsuhteiden käytöstä ja muutosturvasta

## 1.2. Maanmittauslaitoksen arvot ja strategia 2020 – 2023 ohjaavat henkilöstösuunnittelua

Maanmittauslaitoksen henkilöstösuunnitelman kivijalkana on laitoksen arvot ja strategia vuosille 2020 – 2023. Suunnitelman toteutumisessa ja seurannassa johdolla on tärkeä rooli.



## 2. HALUTTU JA KIINNOSTAVA TYÖPAIKKA

Maanmittauslaitoksen strategisena tavoitteena on, että Maanmittauslaitoksessa on hyvä työskennellä ja että työnantajakuva on houkutteleva. Lisäksi tarjotaan mahdollisuus monipuolisiin työtehtäviin, liikkuvuuteen ja jatkuvaan kehittymiseen. Maanmittauslaitos tunnetaan uuden teknologian kehittäjänä ja hyödyntäjänä.

### 2.1. Kehitimme strategisia kyvykkyyksiämme ja vahvistimme osaamistamme

Maanmittauslaitos vahvisti strategisen tavoitteen mukaisesti vision ”Yhteiseen suuntaan” mukaista toimintaa rohkaisemalla henkilöstöä uudistumaan. Tällä varmistetaan sopeutuminen tuleviin muutoksiin ja tilanteisiin.

Henkilöstön koulutustasoindeksi nousi vuonna 2020 hieman sen ollessa 5,4 ja edellisenä vuonna 5,3.

#### HENKILÖSTÖ KOULUTUSASTEITTAIN

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Perusaste/tuntematon	14	67 %	7	33 %	21	100 %
Keskiaste	340	70 %	149	30 %	489	100 %
Alin korkea-aste	134	59 %	95	41 %	229	100 %
Alempi korkeakouluaste	171	42 %	235	58 %	406	100 %
Ylempi korkeakouluaste	171	43 %	230	57 %	401	100 %
Tutkijakoulutusaste	21	37 %	36	63 %	57	100 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>851</b>	<b>53 %</b>	<b>752</b>	<b>47 %</b>	<b>1603</b>	<b>100 %</b>

Lähde: MML:n tilinpäätös 2020

#### HENKILÖSTÖ % KOULUTUSASTEEN MUKAAN

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Perusaste/tuntematon	1,6 %	1,0 %	1,3 %
Keskiaste	40,0 %	19,9 %	30,5 %
Alin korkea-aste	15,8 %	12,6 %	14,3 %
Alempi korkeakouluaste	20,1 %	31,2 %	25,3 %
Ylempi korkeakouluaste	20,1 %	30,5 %	25,0 %
Tutkijakoulutusaste	2,5 %	4,8 %	3,5 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Lähde: MML:n tilinpäätös 2020

Ammatillisen osaamisen kehittämisen pohjalta laadittu vuoden 2020 koulutussuunnitelma toteutui joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta koulutusten osalta hyvin. Koulutuksia tarjottiin koko henkilöstölle tasapuolisesti, ja näin varmistettiin riittävä osaaminen tiimin/ryhmän sekä sitä kautta Maanmittauslaitoksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstön koulutuspäivät vähenivät runsaalla yhdellä päivällä vuodesta 2019. Läsnaolokoulutusten vähenemisen taustalla oli covid-19-poikkeustilanne. Koulutuksissa suosittiin etä- ja verkkokoulutuksia.

#### Henkilöstön koulutuspäivät toiminta- ja tulosyksiköittäin 1.1.2020 - 31.12.2020

	2020 pv	2020 pv/hlö	2019 pv	2019 pv/hlö	pv, muutos %
<b>Tuotanto</b>	5 399	3,8	7 496	5,5	-28,0 %
Arviointitoimitukset	875	4,1	984	4,8	-11,1 %
Kirjaamisasiat	1006	3,0	1 365	4,7	-26,3 %
Maastotiedot	614	3,5	629	3,7	-2,5 %
Perustoimitukset	1 912	5,2	3 175	8,5	-39,8 %
Rekisterit	375	3,3	397	3,5	-5,5 %
Tietopalvelut	360	2,4	592	3,8	-39,2 %
Tilusjärjestelyt	257	4,4	333	5,6	-22,7 %
<b>Keskushallinto</b>	49	4,4	33	6,6	47,9 %
<b>Paikkatietokeskus</b>	113	1,7	236	2,2	-52,0 %
<b>Tietotekn. palvelukeskus</b>	471	2,9	552	3,1	-14,6 %
<b>Yleishallinto</b>	284	3,5	433	4,8	-34,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>6 316</b>	<b>3,7</b>	<b>8 750</b>	<b>5,0</b>	<b>-27,8 %</b>

Lähde: JOHI

Maanmittauslaitos tuotti aktiivisesti omia verkkokoulutuksia eOppivaan. Niitä valmistui kahdeksan kappaletta. Osa koulutuksista on tarkoitettu koko henkilöstölle (esim. Jatkuvuus Maanmittauslaitoksessa) ja osa on ammattiryhmäkohtaisesti suunnattuja (esim. Kirjaamisasioiden oppimispolku).

Maanmittauslaitoksen tulosmatriisin yhtenä tavoitteena oli, että jokainen työntekijä suorittaisi vähintään yhden eOppiva-kurssin vuoden 2020 aikana. Tavoiteraja oli 92 %, joka ylitettiin (92,6 %). Kursseja suoritettiin keskimäärin 2,6/henkilö.

#### eOppivassa suoritettut kurssit toiminta- ja tulosyksiköittäin vuonna 2020

	Vähintään yhden kurssin suorittaneita	% työntekijöistä	Kurssit, lkm	Kurssit/hlö
<b>Tuotanto</b>	1 136	94,7	3 010	2,6
Arviointitoimitukset	169	93,9	289	1,7
Kirjaamisasiat	253	96,6	1051	4,2
Maastotiedot	156	92,9	240	1,5
Perustoimitukset	290	95,4	768	2,6
Rekisterit	102	88,7	183	1,8
Tietopalvelut	113	98,3	313	2,8
Tilusjärjestelyt	53	96,4	166	3,1
<b>Keskushallinto</b>	17	100,0	34	2,0
<b>Paikkatietokeskus</b>	82	69,5	122	1,5
<b>Tietotekniikan palvelukeskus</b>	160	92,5	498	3,1
<b>Yleishallinto</b>	89	93,7	239	2,7
<b>Yhteensä</b>	<b>1484</b>	<b>92,6</b>	<b>3903</b>	<b>2,6</b>

Lähde: eOppiva

## Räätälöity tutkintokoulutus

Maanmittauslaitos ja Lapin ammattikorkeakoulu aloittivat syksyllä 2020 yhteistyössä räätälöidyn maanmittausinsinöörin tutkintokoulutuksen toteuttamisen Maanmittauslaitoksen henkilökunnalle. Koulutukseen haki 22 työntekijää eri vastuualueilta, ja heistä 15 valittiin opiskelemaan ko. tutkintoa.

Maanmittauslaitoksessa osaamista ja oppimista varmistettiin myös seuraavilla menetelmillä:

- Mentorointiin osallistui 51 henkilöä.
- MML osallistui Valtion työelämäpalveluiden järjestämään oppimismentoroinnin valmennukseen, johon osallistui kahdeksan henkilöä eri tulosyksiköstä.
- MML oli mukana HAUSin koordinoimassa oppimispiiripilotissa (Keskittymiskyvyn ABC, Paranna palautumistaitoja, Onnistu etätöön johtamisessa!).
- Henkilöstön virtuaalifasilitointiosaamista kehitettiin mm. tuottamalla tukimateriaaleja ja intrajuttusarjoja sekä järjestämällä valmennuksia. Lisäksi osallistuttiin valtiohallinnon yhteisen Kohti osallistavampia etätilaisuuksia -verkkokoulutuksen tuotantoon. Maanmittauslaitos osallistui myös valtion yhteisen virtuaalifasilitoinnin valmennusohjelman suunnitteluun ja toteutukseen.
- Eri yksiköissä ja vastuualueilla järjestettiin myös räätälöityjä osaamisen kehittämisohjelmia (KIR-asiantuntijat, FGI merikyvykyys) ja myös coachingin käyttöä kehittämisen menetelmällä lisättiin (MARA-Joti: verkostojohtaminen sekä KIR-asiantuntijat: perustehtävän kirkastaminen).
- Henkilökierrossa Maanmittauslaitoksessa oli kolme henkilöä ja laitoksen henkilöstöstä viisi oli henkilökierrossa laitoksen ulkopuolella.
- Palkallisia opintovapaita käytti 12 henkilöä, yhteensä 121 päivää.

## Ammatillisen esimiesosaamisen kehittäminen

Ammattimaista esimiesosaamista kehitettiin uuden strategian mukaisesti uudistaen työkuultuuria kohti palvelevaa ja valmentavaa johtajuutta.

Esimiestehtävissä työskenteli eri yksiköissä yhteensä 61 henkilöä, joista 67 % on kirjannut työaika koulutukselle. Koulutuspäiviä kertyi koulutustyöaika kirjanneille esimiehille 5,3 päivää/esimies. Paikkatietokeskuksen esimiehet puuttuvat luvuista.

Esimiesten käymien koulutusten sisältöjen jakautuminen

Esimiesten koulutukset	pv	%
Englannin kieli	24	11
eOppivan kurssit	5	2
Johtaminen ja esimiestyö	67	31
Mentorointiohjelma	2	1
Oppimismentorointi	4	2
Osaava-järjestelmä	4	2
Poikkeuslaki- ja koronakoulutukset	2	1
Ruotsin kieli	44	20
Turvallisuuskoulutus	2	1
Vastuualuepäivä	16	8
Muu, substanssi	33	15
Muu, ei selitettä	13	6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>216</b>	<b>100</b>

Lähde: JOHI

## **Osaava-järjestelmän käyttöönotto**

Osaava-järjestelmä on osa valtionhallinnon yhteistä Kieku-ratkaisua, joka tukee osaamisen hallintaa, kehittämisen suunnittelua ja tavoitteiden johtamista. Osaavan käyttöönotossa on ennen kaikkea kyse uudenlaisesta toimintakulttuurista. Tarkoituksena on mahdollistaa Maanmittauslaitoksessa valmentava johtaminen sekä esimiesten ja työntekijöiden välisen jatkuvan dialogin mahdollisuus. Maanmittauslaitos otti käyttöön vuoden 2020 aikana Osaava-järjestelmän koko organisaatiossa.

Osaava-järjestelmän toiminnallisuuksista otettiin käyttöön Tavoitteet ja Kehittyminen sekä Jatkuvan keskustelun osiot Tehtävä, Saavutukset ja Palaute. Koko henkilöstölle koulutettiin kevään aikana Osaava-järjestelmän perusteet. Esimiehille ja ryhmänvetäjille koulutettiin perusteiden lisäksi myös tavoitteiden asettaminen sekä arviointikeskustelujen dokumentointi Osaava-järjestelmään. Järjestelmään tuotettiin myös MML:n tavoitekirjasto, joka tässä vaiheessa sisältää Palma-järjestelmän mukaiset osiot Tuloksellisuus, Osaaminen ja Toimintatapa.

## **Työelämäpolut**

Maanmittauslaitoksessa puhutaan työelämäpoluista. Sillä tarkoitetaan, että jokaisella työntekijällä on vaihtoehtoja hakeutua uusiin tehtäviin. Kullakin toiminta- ja tulosyksiköllä on tyyppitehtävät, jotka muodostavat ao. yksikön työelämäpolun. Maanmittauslaitos tukee myös työntekijöiden liikkuvuutta polulta toiselle. Työntekijät voivat hakea avoimena olevia tehtäviä ja luoda omannäköisensä työelämäpolun. Maanmittauslaitos kannustaa liikkuvuuteen myös eri virastojen välillä sekä verkostoissa.

Syksyllä käynnistyneen MML2020/to-projekti tavoitteena on kehittää Maanmittauslaitoksen johtamisjärjestelmää ja organisaatorakennetta tukemaan palvelu- ja asiakaslähtöistä toimintatapaa. Projektin ohjausryhmän yhteinen viesti kaikille oli, että nyt on hyvä mahdollisuus hakeutua uusiin tehtäviin myös yli nykyisten yksikkörajojen. Muutoksessa työntekijöille tarjoutui mahdollisuuksia hyödyntää monipuolista osaamistaan ja kehittyä työelämäpolulla.

Uudistuksen myötä haettavana oli 32 tehtävää, joiden painopiste oli palvelulähtöisessä johtamisessa ja asiakastyön tukemisessa. Tällaisia tehtäviä olivat muun muassa palvelupäälliköiden ja asiakasvastaavien tehtävät. Tehtäviin saatiin noin 170 hakemusta Maanmittauslaitoksen sisältä, ja 23 tehtävään valittiin laitoksen oma hakija.

## **MML-valmentajien verkosto**

Maanmittauslaitoksen eri yksiköistä on koulutettu henkilöitä organisaation sisäisiksi fasilitoijiksi ja valmentajiksi. Esimiehet ja tiimit voivat vahvistaa MML-valmentajaverkoston tuella osallistuvuutta, tehokkuutta ja yhteistä oppimista.

MML Valmentajat -palvelu ylsi hopealle Valtiokonttorin järjestämässä Uuden työn Kaikupalkinto 2020 -kilpailussa. MML Valmentajien tuella laitoksessa toteutettiin 52 fasilitoitua tilaisuutta. Määrä on merkittävästi suurempi kuin edellisvuonna. Erityisesti voidaan mainita useiden ryhmätulevaisuuskeskustelujen sekä Johdon päivien ja Esimiespäivien fasilitoinnit. Nämä toimet tiivistivät valmentajaverkostoa entisestään.

## **Keskustelukulttuurin uudistaminen**

Keskustelukulttuurin uudistamisen pilotointia ja kehittämistä jatkettiin vuoden 2020 ajan kaikissa toimintayksiköissä. Keskustelukulttuurin uudistamisen tavoitteena on vuorovaikutuksen lisääminen sekä avoimen ja kannustavan ilmapiirin luominen niin, että asioista keskustellaan silloin, kun

keskustelulle on tarvetta. Yhtenä uudistamisen tavoitteena on lisätä henkilöstön mahdollisuuksia ja henkilökohtaista vastuuta oman osaamisen ylläpidossa ja kehittämisessä.

Pilotin kokemusten perusteella päätettiin uudesta keskustelumallista, joka otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta. Esimiehiä, tiimien ja ryhmien vetäjiä sekä koko henkilöstöä valmennettiin keskustelujen käymiseen.

Uusi keskustelumalli on joustava ja se huomioi paremmin kunkin toimintayksikön toiminnan tarpeet. Tulevaisuus- ja arviointikeskustelut voidaan käydä erikseen tai ne voidaan yhdistää samaan keskusteluun. Lisäksi kukin toimintayksikkö voi ajoittaa keskustelut yksikölle parhaiten sopivaan ajankohtaan.

Tiimi-/ryhmäkeskustelut käydään kaikilla organisaatiotasoilla lähtien liikkeelle toimintayksiköistä. Ryhmä-/tiimitasolla käytävissä keskusteluissa käsitellään tiimin/ryhmän suoriutumista, tavoitteita ja niihin liittyviä osaamisen ja toiminnan kehittämistarpeita.

Henkilökohtaisissa tulevaisuuskeskusteluissa tunnistetaan henkilön osaamisen kehittämistarpeita ja ratkaisuja, joilla varmistetaan henkilön osaaminen vastaamaan työtehtävien vaatimuksia. Tarkoituksenmukainen kehityssuunnitelma sekä sen käytännön toteuttaminen ovat esimerkkejä henkilökohtaisesta, arvojen mukaisesta ammatillisesta uudistumisesta. Keskustelussa käydään läpi myös osaamisen siirtämisen tarpeita ja mahdollisuuksia.

Työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet kirjattiin kevään tavoitekeskustelujen aikana ensimmäistä kertaa Osaava-järjestelmään Palma-palkkausjärjestelmän mukaisiin tavoitekokonaisuuksiin (tuloksellisuus, osaaminen, toimintatapa). Arviointikeskustelujen tulokset kirjattiin Osaavan tavoitteiden yhteenvetolomakkeelle. Keskustelumallin uudistaminen toteutettiin pilotin kokemusten ja palautekyselyn tulosten mukaisesti.

## 2.2. Työkyvyn ylläpitäminen

Maanmittauslaitos tukee henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia monin eri tavoin. Tavoitteena on huolehtia henkilöstön työkyvystä ja -terveydestä ja ennaltaehkäistä niitä työhön liittyviä terveyshaittoja, joihin työnantaja pystyy vaikuttamaan. Maanmittauslaitoksessa laaditaan työhyvinvointisuunnitelma, jossa keskitytään yllä mainittuihin asioihin.

Henkilöstön työkyvyn ja terveyden varmistamiseksi suunniteltiin ja toteutettiin jaksamista tukevia ja kuormitusta vähentäviä toimenpiteitä. Alkuvuodesta käynnistettiin henkilökohtaisia hyvinvointivalmennuksia niille työntekijöille, joiden työkyvyn havaittiin olevan uhattuna vuoden 2019 terveystarkastuksen perusteella. Lisäksi toteutettiin koko henkilöstölle kysely unettomuuden esiintymisestä. Kyselyn perusteella selvisi, että noin 20 % laitoksen henkilöstöstä kärsii unettomuudesta ja uniongelmissa. Kyselyn pohjalta toteutettiin syksyn 2020 aikana kolme uneturvasta yhteistyössä Uniklinikan kanssa.

Koronatilanteen vuoksi toteutettiin yhteistyössä työterveyden kanssa valtakunnallisia etäluentoja ergonomiasta etätyöolosuhteissa sekä psyykkisestä jaksamisesta ja työkyvyn ylläpitämisestä poikkeusoloissa. Kevään ja syksyn aikana järjestettiin myös ns. "Tsemppitilaisuuksia", joissa oli mahdollista keskustella korona-aikaisen työskentelyn ja hyvinvoinnin haasteista ja oivalluksista. Lisäksi järjestettiin muita epämuodollisia virtuaalisia tilaisuuksia, joihin henkilöstön oli vapaasti mahdollista osallistua ja joiden tavoitteena oli ylläpitää positiivista henkeä. Esimiehille järjestettiin säännöllisesti esimieskahvitilaisuuksia.

Työhyvinvointimäärärahaa myönnettiin toimipaikkojen paikallisen työhyvinvointitoimintaan yhteensä 227.070 euroa ja toimipaikoissa järjestettävään toimintaan käytettiin työaika 5,5 tuntia/henkilö. Toimipaikkojen työhyvinvointitoiminta keskeytyi osittain keväällä koronatilanteen takia. Vain



muutamia, lähinnä ulkotilaisuuksina toteutettuja työhyvinvointipäiviä pystyttiin järjestämään. Laitoksen yhteinen virkistystapahtuma Ahvenanmaalla siirrettiin vuodelle 2021. Säästyneillä toimipaikkojen virkistystoimintaan tarkoitetuilla varoilla toimipaikat tekivät erilaisia hankintoja, jotka tuottavat henkilöstölle iloa ja hyötyä.

Keväällä ja syksyllä 2020 toteutettiin henkilöstökyselyt, joiden avulla selvitettiin työhyvinvointia poikkeustilanteessa. Myös toimipaikkojen arjen sujuvuudesta, sen vahvuuksista ja kehittämistarpeita järjestettiin kysely. Tuloksia käsiteltiin paikallisesti, ja toimipaikat suunnittelevat toimenpiteitä niiden perusteella.

Toimipaikkaryhmien puheenjohtajien kanssa järjestettiin turvallisuusasioihin keskittyneet toimipaikkapäivät alkuvuonna. Työsuojelukoulutuksissa keskityttiin erityisesti maastotyön turvallisuuteen. Koulutukset järjestettiin virtuaalisesti.

Terveyspäiväprosentti laskettuna työpäivistä oli 97,5%, mikä nousi hieman edellisestä vuodesta (96,8%).

Sairauspoissaolot vähenivät edellistä vuodesta 18,2 % ja niitä oli 6,29 päivää/htv. Koronaepidemian arvioidaan vaikuttaneen sairauspoissaolojen vähenemiseen. Sairauspoissaolopäiviin ei sisälly työtaturmista johtuvia poissaoloja.

Maanmittauslaitoksen henkilöstön keski-ikä laski hieman edellisestä vuodesta sen ollessa 49,7 vuotta.

Vuorotteluvapaita pidettiin liki 50% vähemmän kuin edellisellä vuonna ja 4 henkilöä oli vapailla (vuonna 2019 henkilöitä 9) ja päiviä pidettiin 488 päivää (vuonna 2019 päiviä 1029).

Osittaisella varhennetulle vanhuuseläkkeellä on vuonna 2020 yhteensä 24 henkilöä, joista miehiä on 8 ja naisia 16 (uusia 2 miestä ja 5 naista). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2020 kaksi henkilöä.

### 2.3. Joustavat työaikajärjestelyt ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Maanmittauslaitoksessa on käytössä kaikki lakisääteiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Näitä ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja eläkejärjestelyt. Maanmittauslaitos suhtautuu myönteisesti sopimuksenvaraisiin järjestelyihin, kuten osa-aikatyöhön. Lisäksi Maanmittauslaitoksessa on monia laitoskohtaisia toimintatapoja, jotka edesauttavat vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista.

Maanmittauslaitoksen henkilöstön turvallisuuden ja jaksamisen tukeminen olivat tärkeitä asioita covid-19-tautitilanteessa. Pitkä kokemus monipaikkaisesta työskentelystä sekä monipaikkaista työtä tukevat tekniset ratkaisut auttoivat selviämään yllättävässä tilanteessa. Lisäksi Maanmittauslaitoksella käytössä olleet työn ja vapaa-ajan toimintamallit tukivat henkilöstön jaksamista.

Osittaista hoitovapaata käytti 23 henkilöä, joista yleisemmin oli käytössä 80 % työaika. Osittaisen hoitovapaan käyttäjistä 70% oli naisia ja 30 % miehiä.

Äitiysvapaita piti 32 henkilöä ja päiviä pidettiin yhteensä 1007 eli keskimäärin 59 päivää/henkilö.

Vanhempainvapaita piti 23 henkilöä ja päiviä pidettiin yhteensä 1890 eli keskimäärin 82 päivää/henkilö.

Isyysvapaita piti 42 henkilöä ja päiviä pidettiin yhteensä 764 eli keskimäärin 18 päivää/henkilö.

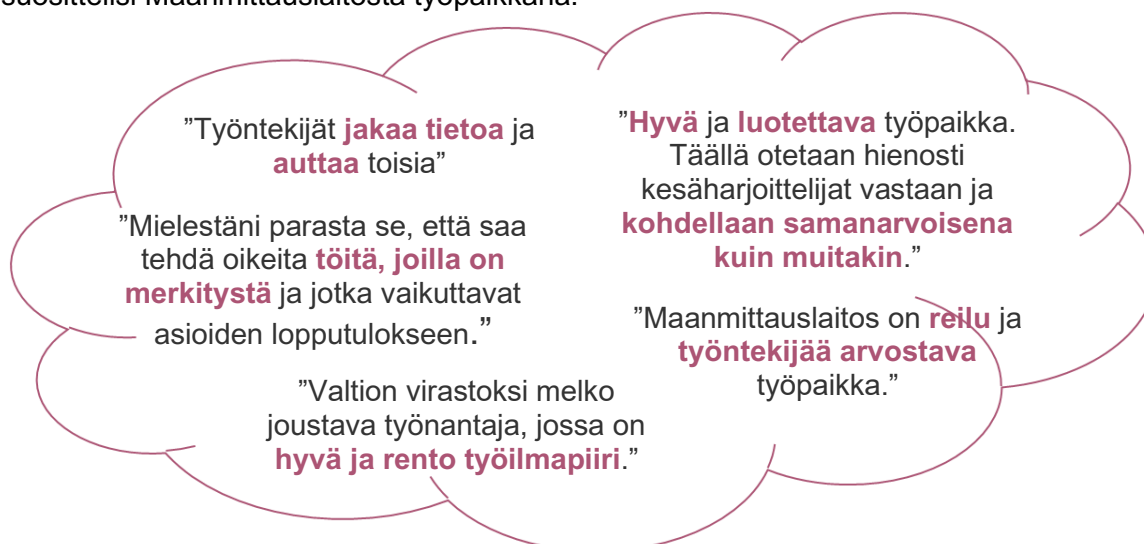
Maanmittauslaitoksessa on käytössä joustava työaikamalli, jonka mukaan työn voi sovittaa työyhteisön työtilanne huomioiden itselle parhaiten sopivaan ajankohtaan kello kuuden ja yhdentoista välisenä aikana. Tällä mallilla helpotetaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Koronaepidemian aikana tämä malli koettiin hyväksi etenkin lapsiperheissä, kun koulut siirtyivät osittain etäopiskeluun.

Joustavan työajan puitteissa syntyneitä kokonaisia saldovapaapäiviä piti 1023 työntekijää vuonna 2020. Edellisen vuoden luku on samaa luokkaa. Keskimäärin saldovapaita käytettiin 7 päivää työntekijää kohden. Suurin osa (58 %) saldoja käyttäneistä piti saldovapaita 1-5 päivää vuodessa.

#### 2.4. Houkutteleva työnantajakuva

Hyvä työnantajakuva edesauttaa henkilöstön saatavuutta kilpailtaessa osaavista työntekijöistä. Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä henkilöstö on laitoksen tärkeimpiä kilpailuvaltteja työmarkkinoilla, ja jokainen Maanmittauslaitoksen palveluksessa oleva viestii ympäristöönsä käsitystään työnantajastaan. Myönteinen työntekijäkokemus on paras työnantajakuvan rakentaja.

Kesäharjoittelijoille tehdyn kyselyn mukaan Maanmittauslaitoksen työnantajakuvaa voidaan pitää vähintäänkin hyvänä. Kyselyyn vastasi 50 harjoittelijaa ja palaute oli positiivista. Vastaajista 93 % suosittelisi Maanmittauslaitosta työpaikkana.



#### **Jokainen rekrytointi tuottaa hakijakokemuksen**

Työnhakijoiden mielikuvaan Maanmittauslaitoksesta työpaikkana vaikuttaa merkittävästi, miten hoidamme rekrytinnin käytännössä. Hyvä rekrytointiprosessi kehittää työnantajakuvaa, ja siksi jokainen rekrytointi tulee tehdä laadukkaasti.

Myönteistä hakijakokemusta edesauttaa hakuilmoituksen selkeys ja informatiivisuus, hakemuksen teon vaivattomuus, aktiivinen hakijaviestintä, hyvin hoidettu haastattelu, nopea rekryointipäätös ja palaute. Erytystä huomiota tulee kiinnittää aktiiviseen, ajantasaiseen hakijaviestintään hakuprosessin eri vaiheissa.

### ***Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa***

Hyvän perehdyttämisen hyödyt näkyvät innostumisena, kiinnostuneisuutena työtä ja Maanmittauslaitosta kohtaan, sitoutumisena, osaamisen lisääntymisenä sekä haluna oppia enemmän.

### ***Toimenpiteet:***

Myönteistä hakijakokemusta on edistetty kiinnittämällä huomiota hakuilmoitusten laadintaan, aktiiviseen hakijaviestintään, ammattimaiseen haastatteluun ja nopeaan rekryointipäätökseen. Rekryointipalvelut on osallistunut valtionhallinnon henkilöstöjohtamisen uudistamisohjelman kokeiluun, jossa parannetaan hakijakokemusta painottaen hakijaviestintää. Kokeilussa luotiin minimi- ja ideaalimallit rekryointiviestinnälle. Maanmittauslaitos otti ideaalimallit käyttöön omissa rekryoinneissaan loppuvuodesta 2020.

Rekryointipolitiikan yhtenäisyyden, avoimuuden ja johdonmukaisuuden merkitys on nostettu keskiöön. Vuoden 2020 aikana rekryointipolitiikkaa täsmennettiin luomalla yhtenäiset ja selkeät periaatteet.

Rekryointipalvelut ovat luoneet ulkoisiin ja sisäisiin rekryointeihin menettelytavan, jolla turvallisuusselvitykset hoidetaan mahdollisimman joustavasti Supon sähköistä asiointipalvelua hyödyntäen. Sujuvan prosessin luomisessa huomioitiin myös rekrytoivan esimiehen työn helpottaminen.

Vuodelle 2020 suunnitellut perehdyttämistoimenpiteet toteutuivat. Tulokkaat suorittivat perehdytyksen verkkokurssin ja osallistuivat Henkilöstöpalvelujen järjestämiin yleisperehdytyksiin, esimiesten työkaluna olevan perehdytysuunnitelman merkitystä nostettiin esille ja esittelymateriaalit pidettiin ajan tasalla.

Uusille työntekijöille lähetettävän ns. saapumiskyselyn mukaan tulokset vuodelta 2020 ovat suurin piirtein pysyneet ennallaan verrattuna tuloksiin vuodelta 2019. Vastaajat olivat tyytyväisiä erityisesti rekryointiprosessin etenemisen viestimisestä ja nopeasta valintapäätöksestä. Myös haastattelujen koettiin hoidetun ammattitaitoisesti. Vuoteen 2019 verrattuna vastaajat kokivat saaneensa paremmin tietoa hakemansa tehtävän sisällöstä ennen hakua.

Tulokset perehdytyksen onnistumisesta ovat hieman alhaisemmat verrattuna kokemuksiin rekryointiprosessista. Vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä ns. yleisperehdytykseen. Sen sijaan osa vastaajista koki työtehtävien perehdyttämässä parannettavaa. Kyselyn perusteella suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista oli tehty perehdytysuunnitelma ja perehdytys oli hoidettu hyvin. COVID-19-viruksen aiheuttama poikkeustilanne näkyi vain yksittäisissä vastauksissa, ja valtaosa vastaajista koki perehdytyksen hoituneen hyvin poikkeustilanteesta huolimatta.

### ***Viestimme avoimesti ja positiivisesti***

Kiinnostusta maanmittausalaa ja Maanmittauslaitosta kohtaan edistetään entistä aktiivisemmalla oppilaitosyhteistyöllä, osallistamalla rekryointitapahtumiin ja -messuihin sekä tarjoamalla nuorille kesätyöpaikkoja, opinnäytetyömahdollisuuksia sekä harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja.

Maanmittauslaitoksen ulkoisesta työnantajakuvasta huolehditaan myös viestinnällisin keinoin (esittelymateriaalit, ulkoiset nettisivut yms.).

Harjoittelijoita palkattiin poikkeustilanteesta huolimatta määrällisesti yhtä paljon kuin edellisinä vuosina.

COVID-19-viruksen aiheuttama poikkeustilanne vähensi panostusta rekrytointitapahtumiin ja -messuihin. Myös MML-lähettiläiden toiminta oli edellistä vuotta vähäisempää.

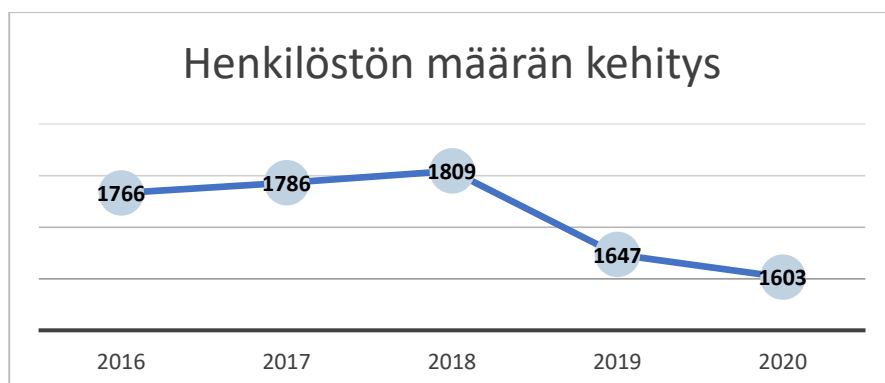
Ulkoisen työnantajakuvaviestinnän perusta on hoidettu (ajantasaiset sivut, sosiaalisen median hyödyntäminen).

### 3. HENKILÖSTÖRAKENTEEN KEHITTYMINEN

#### 3.1. Henkilöstörakenne

Henkilöstömäärään ja -rakenteeseen vaikuttaa maksullisen toiminnan kysyntä, laajat digihankkeet, suurena jatkuva eläköityminen sekä tutkimustoiminnan volyyymi.

Maanmittauslaitoksella on yhteensä 36 paikkakuntaa Maarianhaminasta Ivaloon. Vuoden 2019 muutoksessa näkyy 143 henkilön siirtyminen Tietotekniikan palvelukeskuksesta Ruokavirastoon. Maanmittauslaitoksen henkilöstön määrä laski 2,7 % edellisestä vuodesta.



Lähde: MML:n tilinpäätös 2020

Arvio ja toteuma vuoden 2020 eläköityneistä.

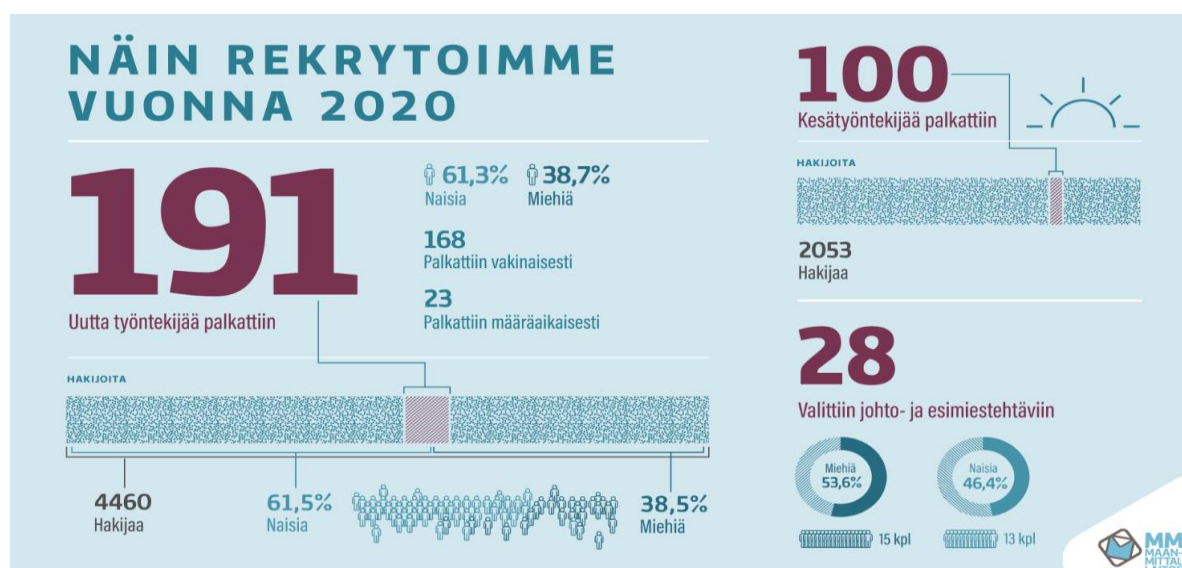
Eläköityvät 2020	Arvio	Toteuma
<b>Tuotanto</b>	<b>69</b>	<b>65</b>
Arviointitoimitukset	14	12
Kirjaamisasiat	17	11
Maastotiedot	11	8
Perustoimitukset	10	10
Rekisterit	5	14
Tietopalvelut	9	7
Tilusjärjestelyt	3	3
<b>Keskushallinto</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Paikkatietokeskus</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Tietotekniikan palvelukeskus</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b>Yleishallinto</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>80</b>

Lähde: MML:n henkilöstösuunnitelma ja tilinpäätös 2020

Vuoden aikana eläköityi 80 henkilöä, mikä on 21 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Eläköityneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta. Miehiä siirtyi vanhuuseläkkeelle 26 ja naisia 54 henkilöä vuoden aikana.

### 3.2. Rekrytointien määrä

Maanmittauslaitokseen rekrytoitiin ulkoisen haun kautta (hakuilmoitus Valtiolle.fi-järjestelmässä) yhteensä 191 henkilöä. Arvio vuoden 2020 rekrytointitarpeesta ylittyi huomattavasti. Sisäisten hakujen kautta rekrytoitiin 31 henkilöä. Vakinaisiin tehtäviin rekrytoitiin 168 henkilöä ja määräaikaisiin 23 henkilöä. Kesäharjoittelijoita (100 hlöä) palkattiin runsaasti edellisten vuosien tapaan huolimatta COVID-19-viruksen aiheuttamasta poikkeustilanteesta. Yleishallinnon Henkilöstöpalvelut avustivat johtoa myös 14 johtajan ja 14 esimiehen rekrytoinneissa.



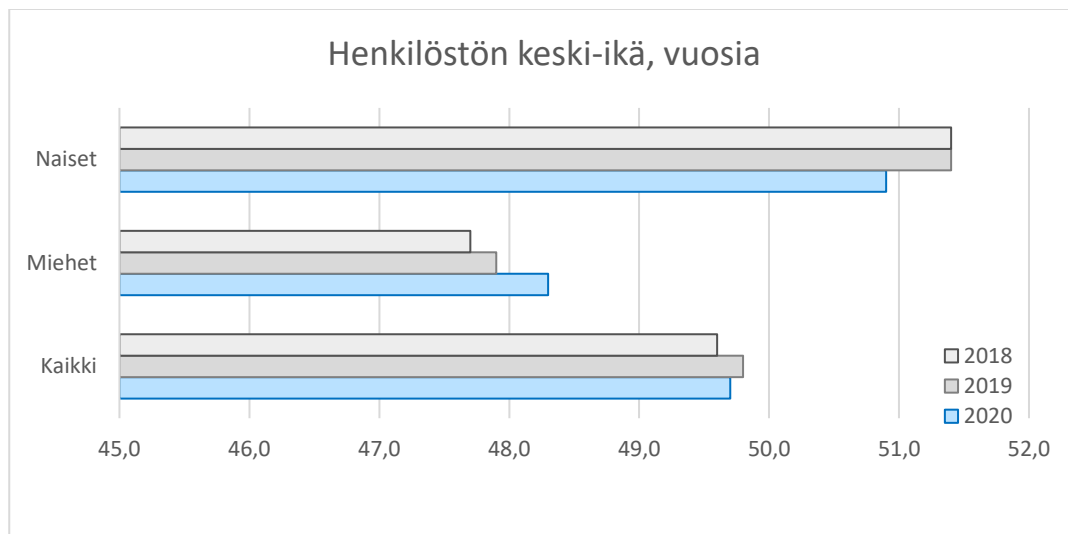
### 3.3. Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä oli 49,7 ja se laski hieman edellisestä vuodesta. Naisten keski-ikä oli hieman laskenut ja miesten taas hiukan nousnut. Alle 35-vuotiaiden osuus on 16 % koko Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä. Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 67 %. Nämä luvut ovat samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

#### HENKILÖSTÖN KESKI-ikä

	Toteuma 2018	Toteuma 2019	Toteuma 2020	Muutos ed. vuodesta
keski-ikä, miehet	47,7	47,9	48,3	0,8 %
keski-ikä, naiset	51,4	51,4	50,9	-1,0 %
KOKO HENKILÖSTÖ	49,6	49,8	49,7	-0,2 %

Lähde: MML:n tilinpäätös 2020



Lähde: MML:n tilinpäätös 2020

## 4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

### 4.1. Tasa-arvosuunnitelma ja toimenpiteet

Maanmittauslaitoksen tasa-arvosuunnitelman tavoite on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Yksi suunnitelman tavoitteista on helpottaa sukupuolten tasa-arvoista mahdollisuutta työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Maanmittauslaitoksessa on pitkään sovellettu joustavaa työaikasopimusta ja monipaikkaista työtä. Näiden työntekomallien merkitys tasa-arvon näkökulmasta vahvistui koronapandemian aikana entisestään.

Maanmittauslaitoksessa edistetään perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista. Osittaisen hoitovapaan sekä äitiys- ja isyysvapaan hyödyntämistä vuonna 2020 on kuvattu kohdassa 2.3.

Palkkatasa-arvon ja muiden työehtojen tasa-arvon toteutumista seurattiin aikaisempien vuosien tavoin Palma-arviointiryhmässä. Palkkavertailu naisten ja miesten välillä on esitetty kohdassa 4.3.

Maanmittauslaitoksessa pyrittiin edelleen vahvistamaan naisten osuutta johto- ja esimiestehtävissä. Vuonna 2020 Maanmittauslaitoksessa oli 28 johtaja- ja esimiesrekrytointia. Niihin valittiin hyvin tasaisesti naisia ja miehiä (13 naista ja 15 miestä).

Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä 53 % on naisia ja 47 % miehiä, ja tämä säilyi edellisen vuoden tasolla.

### 4.2. Yhdenvertaisuussuunnitelma ja toimenpiteet

Maanmittauslaitokselle luotiin erillinen toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tuodaan esille toimenpiteet, joilla edistetään yhdenvertaisuutta Maanmittauslaitoksen palveluissa ja muussa toiminnassa. Suunnitelma kuvaa, miten Maanmittauslaitos toimijana ja työnantajana edistää yhdenvertaisuutta, ehkäisee syrjintää ja puuttuu siihen.

Suunnitelmaa haluttiin laajentaa henkilöstöä koskevan yhdenvertaisuuden tarkastelusta myös asiakasnäkökulman tarkasteluun. Siksi Maanmittauslaitoksessa tehtiin laaja itsearviointi, jolla haluttiin tarkentaa omaa näkemystä siitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu Maanmittauslaitoksen palveluissa ulkoisille asiakkaille. Itsearvioinnin toteutuksen jälkeen koottiin työryhmä, jossa

yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen tavoitteita työstettiin. Työryhmä koostui laajasti eri toimintayksiköiden ja osaamisalojen henkilöstä eri puolilta Suomea.

Yhdenvertaisuussuunnitelman nykytila-arviosta selviää, että yhdenvertaisuus toteutuu tällä hetkellä pääosin hyvin. Jotta yhdenvertaisuus kuitenkin toteutuisi entistä paremmin, suunnitelmassa määritellään 15 konkreettista toimenpidettä tuleville vuosille. Ne koskevat laajasti eri toiminta- ja tehtäväalueita. Toimenpiteet otettiin osaksi maa- ja metsätalousministeriön ja Maanmittauslaitoksen välistä tulossopimusta vuosille 2021–2025.

#### 4.3. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus

Maanmittauslaitoksen henkilöstö kuuluu laitoksen omaan Palma-palkkausjärjestelmään, jossa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutuvuuden mukaan määräytyviin palkanosiin.

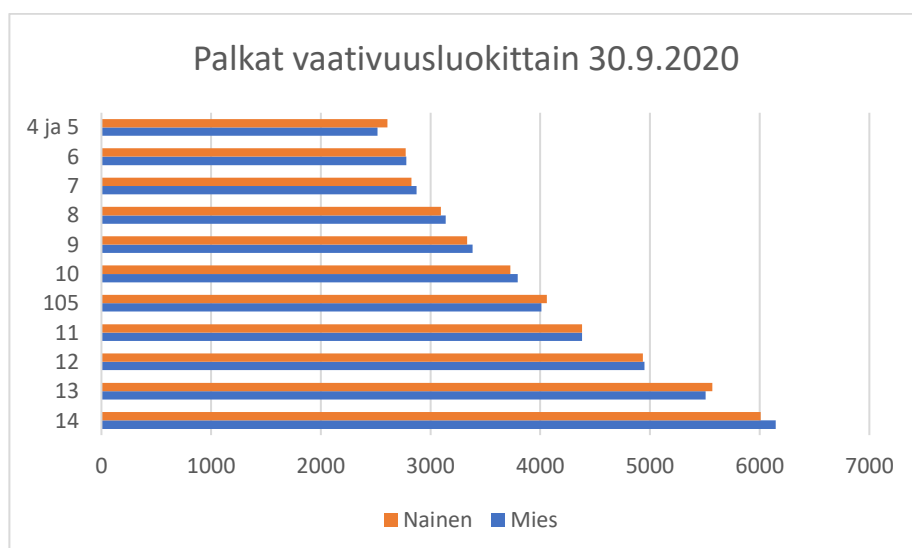
Palkkauksen käytännön toimivuutta ja oikeudenmukaisuutta seuraa Palma-arviointiryhmä, joka koostuu työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajista. Ryhmä tarkastelee palkkaraportteja vuosittain ja seuraa palkkauksen kehittymistä. Vuonna 2020 tarkastelu tehtiin 30.9. tilanteesta ja vertailua tehtiin myös edellisen vuoden vastaavaan hetkeen. Tähän on nostettu joitakin keskeisiä havaintoja tarkastelusta.

Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä 20,8 % sijoittuu vaativuusluokan 7 tehtäviin ja 19,8% vaativuusluokka 9 tehtäviin. Juuri näihin vaativuusluokkiin sijoittuvissa tehtävissä on nähtävissä sukupuolen mukaan määräytyvä vahva segregatio. Vaativuusluokka 7:ään sijoittuvat kirjaamissihteerit ja asiakaspalvelussihteerit, tässä naisten osuus on 86 prosenttia. Maanmittausinsinöörin vaativuusluokan 9 tehtävässä miesten osuus on 65 prosenttia.

Vuonna 2020 tehtävän vaativuusluokka nousi 58 henkilöllä ja laski kahdella henkilöllä.

Henkilökohtaisen suoriutuvuuden mukaan määräytyvä palkanosa vaihteli 0-42 prosentin välillä. Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa havainto on, että miesten HENKI-prosentin keskiarvo on 22,3 prosenttia, naisten 21,9 prosenttia.

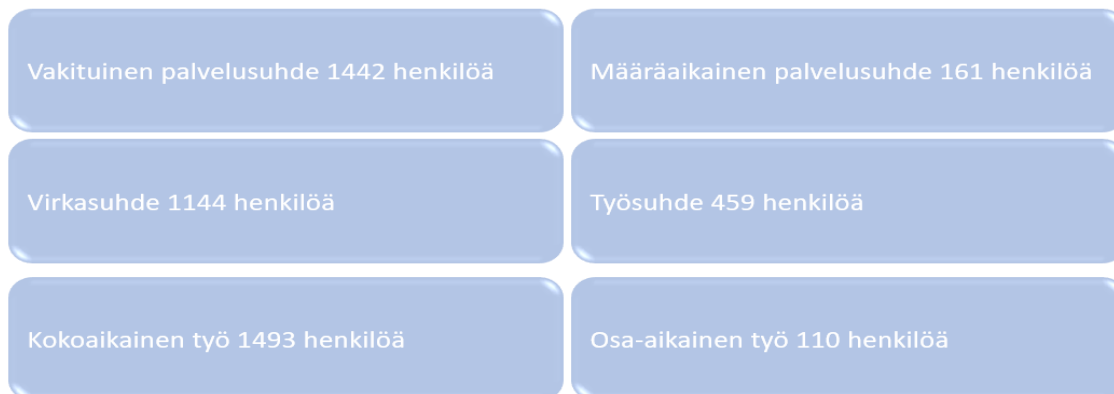
Verrattaessa kokonaispalkkaa vaativuusluokittain sukupuolen mukaan ei ole havaittavissa poikkeamia, vaan palkkaus näyttää hyvin tasapuoliselta. Jos vertailu tehdään vain sukupuolen mukaan, miesten keskipalkka on 3886 euroa ja naisten 3222 euroa. Tämä selittyy alussa mainitulla segregatiolla.



## 5. ERILAISET PALVELUSSUHDEMUODOT JA MUUTOSTURVA

### 5.1. Tiedot erilaisista palvelussuhteista

Vakituisessa palvelussuhteessa työskenteli 90 % henkilöstöstä, ja määräaikaisten osuus oli siten 10 %. Virkasuhteisten työntekijöiden osuus oli 71 % ja työsuhteisten osuus 29 %. Henkilöstöstä 93 % työskentelee kokoaikatyössä ja 7 % on osa-aikatyössä.



Lähde: MML:n tilinpäätös

### 5.2. Muutosturva henkilöstön vähentämistilanteessa

Kesän jälkeen aloitettiin MML2020/to -projekti, jonka tavoitteena tehdä valmisteluja vuonna 2021 toteutuvaan organisaatiouudistukseen. Lähtökohtana muutosten valmistelussa oli se, että kenenkään työ ei pääty kokonaan, vaan kaikille on tarjolla työtä uudessa organisaatiossa. Uudistus ei siten johtanut henkilöstön vähentämiseen. Maanmittauslaitoksen työterveyshuolto on ollut henkilöstön käytettävissä muutostilanteessa. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että henkilöstön yhteydenotot työterveyshuoltoon ovat koskeneet koronaa, ei niinkään muutostilannetta työyhteisössä.