

# Henkilöstöraportti 2021

Raportti vuoden 2021 henkilöstösuunnitelman  
toteutumisesta



**MML**  
MAAN-  
MITTAUS-  
LAITOS

1. YHTEENVETO.....	2
1.1. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen .....	3
1.2. Maanmittauslaitoksen arvot ja strategia ohjaavat henkilöstösuunnittelua.....	3
2. HALUTTU JA KIINNOSTAVA TYÖPAIKKA .....	3
2.1. Kehitimme strategisia kyvykkyksiämme ja varmistimme osaamisemme .....	4
2.2. Työkyvyn ylläpitäminen.....	7
2.3. Joustavat työaikajärjestelyt ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen .....	9
2.4. Houkutteleva työnantajakuva.....	10
3. HENKILÖSTÖRAKENTEEN TOTEUTUMINEN .....	11
3.1. Henkilöstörakenne.....	11
3.2. Rekrytointien määrä .....	12
4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS .....	13
4.1. Tasa-arvo ja toimenpiteet .....	13
4.2. Yhdenvertaisuus.....	13
4.3. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus .....	14
5. PERIAATTEET ERILAISTEN TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ JA MUUTOSTURVASTA	15
5.1. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä.....	15
5.2. Muutosturva henkilöstön vähentämistilanteessa.....	15

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

## 1. YHTEENVETO

Maanmittauslaitokselle on tärkeää huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Covid-19-pandemia aiheuttama poikkeustila jatkui edelleen ja henkilöstöä tuettiin monin eri keinoin jaksamaan edelleen koronatilannepandemiassa. Monipaikkaisen työn raamit päivitettiin ja käytössä ollut joustavan työn toimintamalli sekä etätöyöskentelytaidot tukivat myös työn tekemistä sekä jaksamista poikkeusoloissa.

Pandemia vaikutti työterveyshuollon sekä työsuojelupalveluiden sisältöön ja toteutumistapaan. Työterveyshuollon palveluihin lisättiin videovastaanottojen mahdollisuus. Henkilöstölle tarjottiin jaksamisen tueksi muun muassa työterveyshuollon tuottamia hyvinvointipalveluita, järjestettiin luentoja ja unikursseja. Hyvinvointikyselyjä toteutettiin henkilöstölle ja esihenkilöille, ja niiden pohjalta järjestettiin myös tarvittavia tukitoimia.

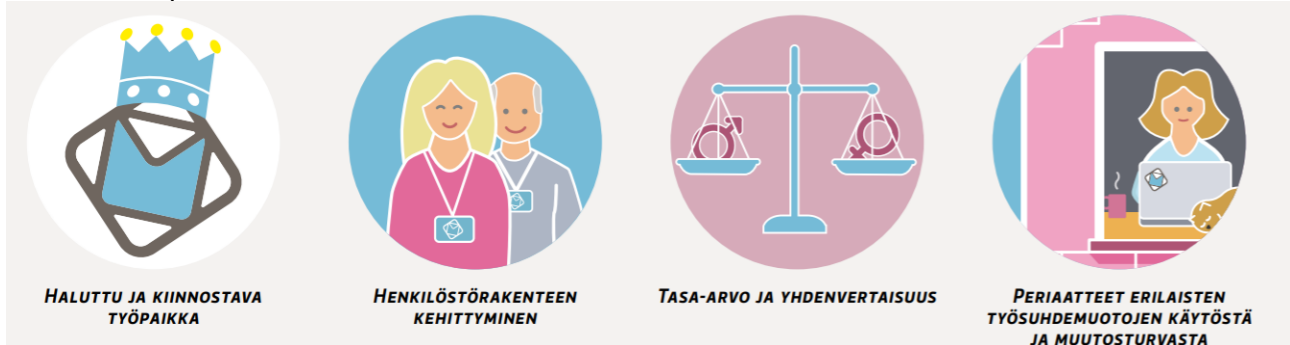
Maanmittauslaitoksen strategisena tavoitteena on, että Maanmittauslaitoksessa on hyvä työskennellä ja että sen työnantajakuva on houkutteleva. Työnantajakuvaviestinnällä vahvistetaan maanmittausalan tunnettuutta sekä varmistetaan, että Maanmittauslaitokselle saadaan osaavia työntekijöitä. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus monipuolisiin työtehtäviin, liikkuvuuteen ja jatkuvaan kehittymiseen. Henkilöstö käytti koulutuksiin keskimäärin viisi päivää työaikaan vuonna 2021. Verkkokoulutuksia suoritettiin edelleen aktiivisesti ja henkilöstöstä 90 % suoritti vuoden aikana ainakin yhden verkko-opintokokonaisuuden.

Maanmittauslaitos tunnetaan myös uuden teknologian kehittäjänä ja hyödyntäjänä. Maanmittauslaitoksessa käynnistyi digitaalisen työympäristön kehitysohjelma, joka uudistaa ja kehittää Maanmittauslaitoksen digitaalisen työympäristön työtapoja ja -välineitä Modernin työn vision mukaisesti. Kyseessä on kuitenkin enemmänkin toiminta- ja työkuulttuurin muutos uusien teknisten välineiden käyttöönoton sijasta.

## 1.1. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen

Maanmittauslaitoksen henkilöstöraportti kertoo siitä, kuinka laitoksen henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöperiaatteet toteutuivat vuonna 2021.

Henkilöstöraportissa käsitellään seuraavien osa-alueiden toteutuminen:



## 1.2. Maanmittauslaitoksen arvot ja strategia ohjaavat henkilöstösuunnittelua

Maanmittauslaitoksen henkilöstösuunnitelman kivijalkana on laitoksen strategia ja arvot. Henkilöstösuunnitelman toteutumisessa ja seurannassa johdolla on merkittävä rooli.



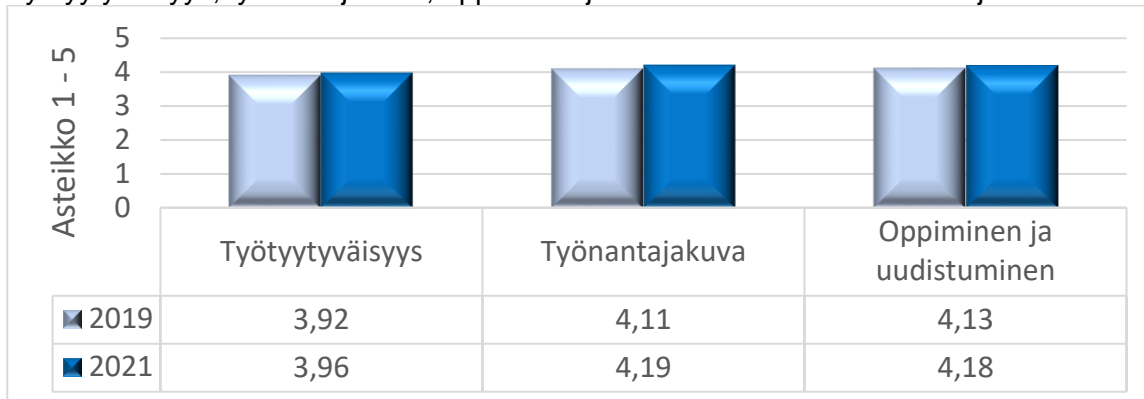
**Maanmittauslaitoksen organisaatiouudistus – Asiakas on keskiössä – palveluiden suuntaan**  
Maanmittauslaitos toteutti organisaatiouudistuksen maaliskuussa 2021. Tavoitteena on toimintakulttuurin ja palveluiden kehittäminen entistä asiakaslähtöisemmiksi, asiakasosaamisen vahvistaminen sekä palveluiden kohdentaminen entistä vahvemmin vastaamaan asiakkaiden tarpeita.

## 2. HALUTTU JA KIINNOSTAVA TYÖPAIKKA

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

Maanmittauslaitos toteutti VMBaro-työtyytyväisyystutkimuksen alkuvuodesta 2021. Sen vastausprosentti oli 85,2 %. Tutkimustulosten mukaan henkilöstön työtyytyväisyys, työnantajakuva sekä oppimisen ja uudistumismahdollisuudet ovat edelleen hyvällä tasolla. Vuonna 2020 työtyytyväisyystutkimusta ei tehty, ja sen vuoksi vertailuajankohtana on vuosi 2019.

## Työtyytyväisyys, työnantajakuva, oppiminen ja uudistuminen vuonna 2019 ja 2021



Lähde: VMBaro-työtyytyväisyystutkimus

## 2.1. Kehitimme strategisia kyvykkyksiämme ja varmistimme osaamisemme

Maanmittauslaitos vahvisti vision ”Yhteiseen suuntaan” mukaista toimintaa tukemalla ja rohkaisemalla henkilöstöä uudistumaan. Sillä varmistetaan sopeutuminen tuleviin muutoksiin. Oppimiskyvykkyuden vahvistaminen on tärkeää, jotta pystytään paremmin valmistautumaan ja sopeutumaan muutokseen kohti asiakas- ja palvelulähtöisempää toimintaa. Tavoitteena on tulevaisuuden kyvykkyysien ja osaamisen kehitystarpeiden ja vahvuuksien tunnistaminen, kehittäminen ja kehittymisen seuranta.

Muutoksen toteuttamista tuetaan arjen valmentavalla johtamisotteella, jossa hyödynnetään Osaava-järjestelmää. Merkittävässä roolissa ovat erityisesti jatkuva keskustelu, kehittymisen seuranta sekä palaute esimiehen ja työntekijöiden välillä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen pohjaksi laadittu vuoden 2021 koulutussuunnitelma toteutui joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta hyvin. Koulutussuunnitelman mukaisten koulutusten lisäksi toteutettiin koko henkilöstölle laaja kokonaisuus digitaalisen työympäristön kehitysohjelman käyttöönottoon liittyviä koulutuksia. Koulutuksia toteutettiin myös yksikkökohtaisten koulutustarpeiden mukaisesti varmistuen koko henkilöstön ammatillinen osaaminen.

Digitaalisen työympäristön kehitysohjelman tehtävänä on uudistaa ja kehittää Maanmittauslaitoksen digitaalisen työympäristön työtapoja ja -välineitä Modernin työn vision mukaisesti. Kyseessä on uusien välineiden teknisen käyttöönoton sijasta toiminta- ja työskentelymuutos. Tätä muutosta tukemaan perustettiin Digikaveriverkosto, jonka tehtävänä on auttaa ja opettaa henkilöstöä käyttämään uusia työtapoja ja -välineitä.

Henkilöstön koulutustasoindeksi vuonna 2021 oli 5,4 eli samalla tasolla, kun edellisenä vuonna.

## HENKILÖSTÖ KOULUTUSASTEITTAIN

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Perusaste/tuntematon	13	65 %	7	35 %	20	100 %
Toinen aste	328	68 %	154	32 %	482	100 %
Alin korkea-aste	129	58 %	94	42 %	223	100 %
Alempi korkeakouluaste	184	42 %	257	58 %	441	100 %
Ylempi korkeakouluaste	206	46 %	239	54 %	445	100 %
Tutkijakoulutusaste	26	39 %	40	61 %	66	100 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>886</b>	<b>53 %</b>	<b>791</b>	<b>47 %</b>	<b>1677</b>	<b>100 %</b>

Lähde: Maanmittauslaitoksen tilinpäätös 2021

## HENKILÖSTÖ % KOULUTUSASTEEN MUKAAN

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Perusaste/tuntematon	1,5 %	1,0 %	1,2 %
Toinen aste	37,0 %	19,5 %	28,7 %
Alin korkea-aste	14,6 %	11,8 %	13,3 %
Alempi korkeakouluaste	20,8 %	32,4 %	26,3 %
Ylempi korkeakouluaste	23,3 %	30,2 %	26,6 %
Tutkijakoulutusaste	2,9 %	5,1 %	3,9 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Lähde Maanmittauslaitoksen tilinpäätös 2021

**MML-valmentajaverkosto toteutti fasilitointeja, coaching- ja sparraustilaisuuksia**

MML-valmentajaverkosto laajentui yhteistyössä HAUSin kanssa toteutetun MML-Valmentajat-koulutuksen kautta. MML-valmentajaverkosto toteutti yhteensä 64 erilaista fasilitointitilaisuutta eri yksiköille, vastuualueille, tiimille ja ryhmille. Lisäksi MML-Valmentajat toteuttivat coaching- ja sparraustilauksia.

Maanmittauslaitos tuotti ja julkaisi seuraavat verkkokoulutukset: Hyvät toimintatavat Maanmittauslaitoksessa, Maastotyön turvallisuus, Huoneistotietojärjestelmän oppimispolku (osaajatase), Lohkomisen perusteet, Johdatus arkistotutkimukseen ja VIRE-oppimispolun laajennus.

Hyvät toimintatavat Maanmittauslaitoksessa -ohjelma valmistui. Ohjelma edistää vastuullisen toimintatavan toteuttamista Maanmittauslaitoksessa ja on siten osa Maanmittauslaitoksen strategista vastuullisuuden kehittämisen toimenpidekokonaisuutta. Hyvät toimintatavat sisältävät neljä teemaa, jotka ovat: laillisuus ja hyvä hallinto, esihenkilö- ja työyhteisötaidot, hyvä taloudenhoito sekä julkisuus ja yksityisyys. Koko henkilöstölle tarkoitetun verkkokoulutuksen on suorittanut 98 % henkilöstöstä.

Verkkokoulutuksia suoritettiin edelleen aktiivisesti. Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä 90 % suoritti vuoden aikana ainakin yhden eOppivan verkko-opintokokonaisuuden. Niitä suoritettiin keskimäärin 3,4/henkilö. Vuonna 2020 vastaava luku oli 2,6.

## eOppivassa suoritettavat erilaiset verkkokurssit toiminta- ja tulosityksiköittäin

	Vähintään yhden kurssin suorittaneita	% työntekijöistä	Kurssit, lkm	Kurssit/hlö
<b>Tuotanto</b>	1 203	97,2	4 590	3,8
HUKI	276	98,2	2071	7,5
KIPA	49	98,0	128	2,6
LUNA	179	96,8	389	2,2
PATI	177	96,7	325	1,8
REKI	99	97,1	188	1,9
TIETO	124	95,4	393	3,2
UMA	299	97,4	1096	3,7
<b>Paikkatietokeskus</b>	62	44,3	122	2,0
<b>Tietotekn. palvelukeskus</b>	175	94,6	345	2,0
<b>Yleis- ja keskushallinto</b>	70	63,1	143	2,0
<b>Yhteensä</b>	<b>1510</b>	<b>90,2</b>	<b>5200</b>	<b>3,4</b>

Lähde: eOppiva

Henkilöstön koulutuspäivät lisääntyivät yhdellä päivällä vuodesta 2020. Koulutusten osalta suosittiin etä- ja verkkokoulutuksia.

#### Henkilöstön koulutuspäivät toiminta- ja tulosyksiköittäin 2020 – 2021

	2021 pv	2021 pv/hlö	2020 pv	2020 pv/hlö	pv, muutos %
<b>Tuotanto</b>	<b>6 715</b>	<b>3,8</b>	<b>5 395</b>	<b>5,5</b>	<b>24,5 %</b>
Huoneistojen ja kiinteistöjen omistuspalvelut	1721	5,7	914	3,4	88,2 %
Kiinteistörakenteen kehittäminen	261	4,8	252	4,5	3,6 %
Lunastus ja arviointi	1365	6,7	992	4,6	37,7 %
Peruspaikkatietopalvelut	454	2,6	616	3,5	-26,2 %
Rekisteripalvelut	294	2,9	367	3,6	-20,0 %
Tietopalvelut	800	5,3	424	3,3	88,8 %
Uudet kiinteistöt ja maanomistus	1820	5,3	1830	5,6	-0,6 %
<b>Keskushallinto</b>	<b>66</b>	<b>5,1</b>	<b>53</b>	<b>4,9</b>	<b>23,4 %</b>
<b>Paikkatietokeskus</b>	<b>97</b>	<b>2,3</b>	<b>89</b>	<b>1,7</b>	<b>8,8 %</b>
<b>Tietohallinto</b>	<b>908</b>	<b>5,0</b>	<b>468</b>	<b>3,0</b>	<b>94,1 %</b>
<b>Yleishallinto</b>	<b>413</b>	<b>4,5</b>	<b>309,9</b>	<b>3,8</b>	<b>33,2 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>8 199</b>	<b>5,0</b>	<b>6 316</b>	<b>4,0</b>	<b>29,8 %</b>

Lähde: JOHI

#### Räätälöity tutkintokoulutus

Lapin ammattikorkeakoulu toteuttaa yhteistyössä Maanmittauslaitoksen kanssa räätälöityä maanmittausinsinöörin tutkintokoulutusta Maanmittauslaitoksen työntekijöille. Opinnit toteutetaan monimuoto-opiskeluna ja niihin sisältyy lähijaksoja, etäopiskelua sekä omalla ajalla työstettäviä tehtäviä. Opintoihin on Maanmittauslaitoksessa rakennettu oma laaja valinnaisten opintojen kokonaisuus. Ensimmäiset Maanmittauslaitoksen opiskelijat aloittivat tutkintoon tähtäävät opinnot syksyllä 2020, ja syksyllä 2021 aloitti uusi ryhmä. Yhteensä räätälöidyn koulutuksen opiskelijoita on 24. Ensimmäiset opiskelijat valmistuvat opinnoista jo keväällä 2022.

Maanmittauslaitoksessa osaamista ja oppimista varmistettiin myös seuraavilla menetelmillä:

- Mentorointiin osallistui 90 henkilöä  
Henkilökierrossa Maanmittauslaitoksessa oli 2 henkilöä ja 4 laitoksen työntekijää oli henkilökierrossa laitoksen ulkopuolella
- Palkallisia opintovapaita käytti 10 henkilöä ja keskimääräinen opintovapaan pituus oli 8 päivää
- Työelämäpolulla uusiin tehtäviin sisäisten tai ulkoisten hakujen kautta siirtyi 127 työntekijää

#### Työelämäpolut

Maanmittauslaitoksessa puhutaan työelämäpoluista. Se tarkoittaa, että työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä työssään ja omalla työelämäpolullaan. 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 myös sitä kautta omannäköisensä työelämäpolun. Aktiivinen sisäinen rekrytointi mahdollisti monen työntekijän siirtymisen eteenpäin työelämäpolulla vuonna 2021. Maanmittauslaitos kannustaa ihmisten, osaamisen ja tiedon liikkumiseen myös verkostoissa ja eri virastojen välillä.

#### Ammatillisen johtamis- ja esihenkilöosaamisen kehittämistä jatketaan

Maanmittauslaitos uudisti esimiestyön laatumallinsa. Uudistettu esihenkilötyön malli (ESMA) on kokonaisvaltainen kuvaus Maanmittauslaitoksen johtamis- ja esihenkilötyöstä. Se kuvaa Maanmittauslaitoksen johtamisen ja esihenkilötyön perustaa ja tehtäväkenttää. Malli antaa raamit

johtajien ja esihenkilöiden valinnalle, perehdyttämiselle ja kehittämiselle sekä johtamisen laadun arvioinnille. Myös johtamisen ja esihenkilötyön tuki rakennetaan mallin pohjalle.

Johtamista ohjaa Maanmittauslaitoksen arvot – halu palvella, luotettava kumppani, rohkeus ja kyky uuden luomiseen sekä erilaisina yhdessä. Maanmittauslaitokselle on myös laadittu omat johtamisen periaatteet. Maanmittauslaitoksessa johdetaan yhdessä. Jokainen johtaja ja esihenkilö osallistuu tärkeällä panoksellaan oman johtamistehtävänsä kautta koko laitoksen johtamiseen. Kukaan ei johda yksin.

Ammattimaisen esihenkilöosaamisen kehittämistä tuettiin koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelmiin sisältyneiden koulutusten lisäksi muun muassa perustamalla vertaiskeskusteluryhmä sekä mahdollistamalla osallistuminen henkilökohtaiseen coachaukseen.

Esihenkilötehtävissä työskenteli eri yksiköissä yhteensä 78 henkilöä, joista 80 % on kirjannut työaikaa koulutukselle. Koulutuspäiviä kertyi koulutustyöaikaa kirjanneille esihenkilöille 5,2 päivää/esihenkilö.

Esihenkilöiden koulutuspäivät koulutusten sisältöjen mukaan

Esihenkilöiden koulutukset	pv	%
Johtaminen ja esihenkilötyö	99	31
Ruotsin kieli	40	12
Englannin kieli	27	8
Valmentava johtaminen	21	6
DTY, moderni työ	12	4
Kehittäjävalmennus	9	3
Vastuualuepäivä	8	2
eOppivan kurssit	5	1
Teams	4	1
Työsuojelu ja työterveys	3	1
Mentorointiohjelma	2	1
Toimipaikkapäivät	2	1
Muut, substanssi	45	14
Muu, ei selitettä	46	14
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>323</b>	<b>100</b>

Lähde: JOHI

### Uusi tulevaisuus- ja arviointi ja tilannekeskustelumalli otettiin käyttöön

Uusi tulevaisuus-, arviointi ja tilannekeskustelumalli otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta. Mallia oli pilotoitu muutaman vuoden ajan vaiheittain. Uusi malli on aikaisempaa joustavampi ja siinä huomioidaan aikaisempaa paremmin yksikkö- ja yksilökohtaiset tarpeet ja tavoitteet. Keskustelukulttuuria vahvistetaan jatkuvan keskustelun suuntaan ja keskustelujen valmentava luonne korostuu. Samassa yhteydessä tavoitekeskustelujen tavoitteiden kirjaaminen siirrettiin Osaava-järjestelmään.

## 2.2. Työkyvyn ylläpitäminen

Maanmittauslaitos tuki henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia monin eri tavoin. Tavoitteena on huolehtia henkilöstön työkyvystä ja -terveydestä sekä ennaltaehkäistä niitä työhön liittyviä terveyshaittoja, joihin työnantaja pystyy vaikuttamaan.

Monipaikkaisen työn raamit päivitettiin syksyllä 2021 osin koronapandemian aiheuttamien työskentelytapojen muutosten vuoksi. Pitkään käytössä olleet joustavan työajan ja monipaikkaisen työn toimintamallit sekä yhdessä kehittämisen kulttuuri ja etätyöskentelytaidot tukivat tuloksellista



toimintaa ja työssä jaksamista edelleen jatkuneissa koronapandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa. Etätöolosuhteita parantamaan Maanmittauslaitos tarjosi mahdollisuuden lainata kotiin ergonomiaa parantavia työvälineitä.

Esihenkilöiden työkyvyn johtamiseen ja työterveyshuollon toimintaan liittyvän osaamisen kehittäminen on olennaista sairauksista johtuvien ongelmien ja poissaolojen ehkäisemisessä. Esihenkilöille tarjottiin tähän tukea muun muassa rakentamalla johdon tietojärjestelmään JOHlin uusia raportteja työaikaloidoista, sairauksista johtuvista kustannuksista ja koulutukseen käytetystä ajasta.

Paikalliseen työhyvinvointitoimintaan myönnettiin määrärahaa 208.125 euroa ja Maanmittauslaitoksen yhteiseen virkistystapahtumaan 16.000 euroa. Henkilöstö käytti vuodessa keskimäärin 3,9 tuntia työaika työhyvinvointitoimintaan. Kaikkia suunniteltuja paikallisia työhyvinvointitapahtumia ei kuitenkaan voitu järjestää Covid-19:n vuoksi, ja myös Maanmittauslaitoksen yhteinen virkistystapahtuma Ahvenanmaalla jouduttiin perumaan. Toimipaikkaryhmille annettiin mahdollisuus siirtää työhyvinvointimäärärahoja vuodelle 2022 Covid-19:n vuoksi.

Henkilöstön työkyvyn ja -terveyden tukitoimet:

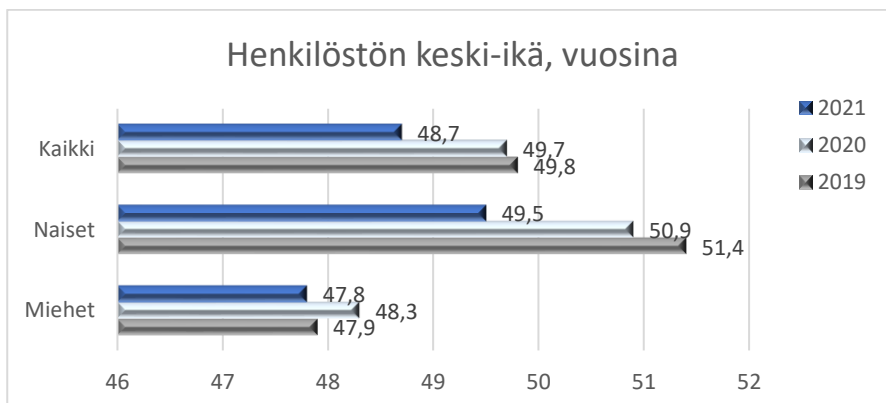
- Varhaisen välittämisen malli: työterveysverkostoneuvotteluja pidettiin 74 kappaletta (54 kpl vuonna 2020)
- Vuosittaiset terveystarkastukset sovituille ikäryhmille: kyselyjen kohderyhmä 427 henkilöä (392 vuonna 2020), joista vastanneita 361 (310 vuonna 2020), vastausprosentti 85 % (79 % vuosi 2020), kyselyyn vastanneista nousi työkykyriskin piiriin 28,8 % (36,8 % vuonna 2020)
- Vuorotteluvapaalla oli 8 henkilöä, poissaolojakson pituus oli keskimäärin 105 päivää.

### Varhaisen välittämisen malli – työkyvyn tuki ennakoivasti ja muut tukitoimet

Maanmittauslaitoksessa on käytössä ns. varhaisen välittämisen malli, jonka avulla kiinnitetään ennakoivasti huomiota työntekijän työkyvyn riskeihin. Tämä tarkoittaa käytännössä muun muassa sitä, että esimies käynnistää tarvittavat keskustelut niiden työntekijöiden kanssa, joilla sairaspöissaolojen hälytysrajat täyttyvät. Lisäksi järjestetään verkostoneuvottelu työterveydessä.

Terveyspäiväprosentti oli 97,6 % eli sama kuin edellisenä vuonna. Sairaspöissaolot laskivat koronapandemian aikana ja luku oli edelleen sama kuin edellisenä vuonna eli 6,3 päivää/htv (7,3 päivää/htv vuosi 2019).

Maanmittauslaitoksen henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta ja vanhuuseläkkeelle siirrytään keskimäärin noin 64,8 vuoden iässä. Vanhuuseläkkeelle jäi vuoden 2021 aikana yhteensä 54 henkilöä.



## Työhyvinvointisuunnitelma

Työhyvinvointitoiminta perustui työhyvinvointisuunnitelmaan. Pandemiasta johtuneen poikkeusajan jatkuminen vaikutti työterveys- ja työsuojelupalvelujen sisältöön ja toteutustapaan. Työterveyshuollon palveluja laajennettiin kattamaan videovastaanotot, etäpalveluna toteutettavat matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelut sekä koronatestaukset ja -rokotukset.

Henkilöstön ja esihenkilöiden koronaohjeistusta lisättiin, ja ohjeita päivitettiin koronatilanteen ja viranomaisohjeiden mukaisesti. Toimipaikkaryhmiä ohjeistettiin toimipaikkakohtaisten tilaisuuksien järjestämisessä koronapandemia huomioiden. Henkilöstölle ja esihenkilöille tehtiin pandemia-ajan hyvinvointikyselyitä, joiden pohjalta organisoitiin tarvittavia tukitoimia. Henkilöstölle järjestettiin mm. webinaareja ja henkilöstötilaisuuksia korona-ajan kokemusten läpikäymiseksi ja yhteisöllisyyden uudelleenrakentamiseksi. Henkilöstölle tarjottiin myös MML-Terveys-luentoja tukemaan töissä jaksamista ja unioongelmiin järjestettiin unikursseja.

Pitkään jatkuneen poikkeustilanteen ja fyysisen työyhteisön puuttumisen havaittiin vaikuttavan sekä johdon ja esihenkilöiden että henkilöstön jaksamiseen, ja vähäinen yhteisöllisyys kuormitti laajasti henkilöstöä.

Uutena työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehittämisen menetelmänä otettiin käyttöön ns. Hetipurku-malli (defusing-menetelmä). Tämän menetelmän tavoitteena on auttaa kollegaa esimerkiksi työssä uhkatilanteen kokenutta henkilöä käsittelemään tapahtunutta keskustelun avulla. Maanmittauslaitoksen ”hetipurkajiksi” koulutettiin 10 henkilöä vuoden 2021 aikana ja koulutuksen saaneita on yhteensä 16.

### 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 työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Maanmittauslaitoksen yhdeksi vahvuudeksi nousee VMBaro-työtyytyväisyystutkimuksen tulosten perusteella työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen, mikä on tutkimustulosten perusteella erittäin hyvällä tasolla eli 4,52/5 (4,5/5 vuonna 2019). Monipaikkainen, joustava työ on yksi merkittävä keino tukea henkilöstön jaksamista.

#### Perhevapaat vuonna 2021



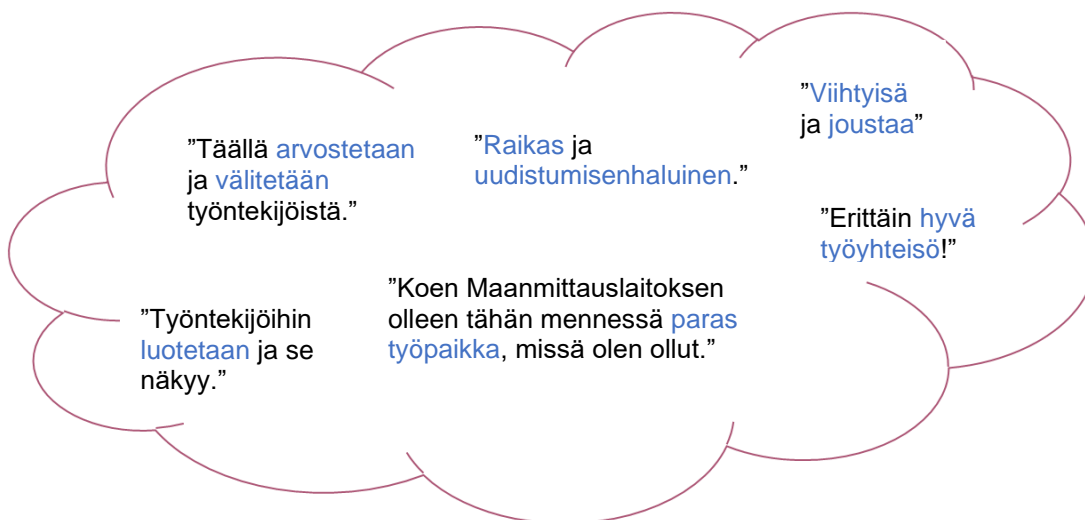
Lähde: Tahti

## 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. Henkilöstön halukkuus suositella Maanmittauslaitosta työpaikkana oli VMBaro-työtyytyväisyystutkimustulosten mukaan 4,15/5 (4,09/5 vuonna 2019). Maanmittauslaitoksen kiinnostavuus työnantajana ja avointen työpaikkojen hakijamäärät pysyivät hyvällä tasolla mm. aktiivisen työnantajakuvaviestinnän ansiosta.

Myös kesäharjoittelijoille tehdyn kyselyn mukaan Maanmittauslaitoksen työnantajakuvaa voidaan pitää vähintäänkin hyvänä. Kysely lähetettiin 148 harjoittelijalle ja vastausprosentti oli 60 %. Palaute oli positiivista. Vastajista 91 % suosittelee Maanmittauslaitosta työpaikkana.

Kesäharjoittelijoiden kommentteja:



Haluttu ja kiinnostava työpaikka on yksi Maanmittauslaitoksen strategisista tavoitteista. Maanmittauslaitoksen viestintäpalveluissa tehdään aktiivista työnantajakuvaviestintää tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoitteena on vahvistaa maanmittausalan tunnettua ja saada Maanmittauslaitokseen hyviä, osaavia työntekijöitä.

## Työnantajakuvaviestintä vuonna 2021

MML:n asiantuntijat pitivät vierailuluentoja Helsingin luonnontiedelukion maantiedon kursseilla

Ennen yhteishakuja Google-markkinoinnin avulla nostettiin aiemmin tehtyjä alalle-videoita

Maanmittauslaitos.fi/alalle-sivu on kävijämäärällä mitattuna sivuston 10. suosituin

Työpaikkojen markkinointi LinkedIn:ssä

LinkedIn Jobs -markkinointityökalua käytettiin apuna

Insinööriin kanssa järjestettiin maanmittausalan AMK-opiskelijoille kesätyöseminaari

Maanmittauslaitoksen työntekijälähettiläitä osallistui Lapin AMK:n virtuaaliseen Mätsi-uratapahtumaan

Opiskelijayhteistyötä tehtiin Aalto-yliopiston, Maanmittari-killan, Poligonin ja Suunnistajaliiton kanssa

Maanmittauslaitoksen Instagram-tilille tuotettiin sisältöä etenkin opiskelijoille

Organisoitiin #MMLkesäduunarit-Instagram-kampanja

### Jokainen rekrytointi tuottaa hakijakokemuksen

Työnhakijoiden mielikuvaan Maanmittauslaitoksesta työpaikkana vaikuttaa merkittävästi se, miten hoidamme rekrytoinnin 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 rekrytointipäätös ja palaute. Erityistä huomiota tulee kiinnittää aktiiviseen, ajantasaiseen hakijaviestintään hakuprosessin eri vaiheissa.

Toimenpiteet:

- hakijakokemuksen kehittäminen ml. kesäharjoittelijat
- hakuilmoitusten kehittäminen
- saapumiskyselyt

### Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa

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

Toimenpiteet:

- uudet työntekijät käyvät kaikki perehdytyksen verkkokurssi
- yleisperehdytykset tiistaisin
- esihenkilöt tekevät aina perehdytysuunnitelma uusille työntekijöille
- esittelymateriaalien ylläpito ja kehittäminen

## 3. HENKILÖSTÖRAKENTEEN TOTEUTUMINEN

### 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. Henkilöstömäärä nousi vuonna 2021 4,6 %. Vakituiseista palvelusuhteesta erosi muutoin kuin eläköitymisen kautta yhteensä 76 henkilöä, mikä on 44 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Maanmittauslaitoksen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2016 - 2021



## Henkilöstörakenteen kehitys 2019 - 2021

	Toteuma 2019		Toteuma 2020		Toteuma 2021		Muutos% edell. v.
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Vakinainen henkilöstö							
miehet	657	40	656	41	673	40	2,6
naiset	805	49	786	49	790	47	0,5
Vakinainen yhteensä	1462	89	1442	90	1463	87	1,5
Määräaikainen henkilöstö							
miehet	122	7	96	6	118	7	22,9
naiset	63	4	65	4	96	6	47,7
Määräaikainen yhteensä	185	11	161	10	214	13	32,9
Kokoaikainen henkilöstö							
miehet	733	44	717	45	745	45	3,9
naiset	783	48	776	48	791	47	1,9
Kokoaikainen yhteensä	1516	92	1493	93	1536	92	2,9
Osa-aikainen henkilöstö							
miehet	46	3	35	2	46	3	31,4
naiset	85	5	75	5	95	5	26,7
Osa-aikainen yhteensä	131	8	110	7	141	8	28,2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1647</b>		<b>1603</b>		<b>1677</b>		<b>4,6</b>

Vuoden aikana eläköityi 56 henkilöä, mikä on 24 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Eläköityneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta.

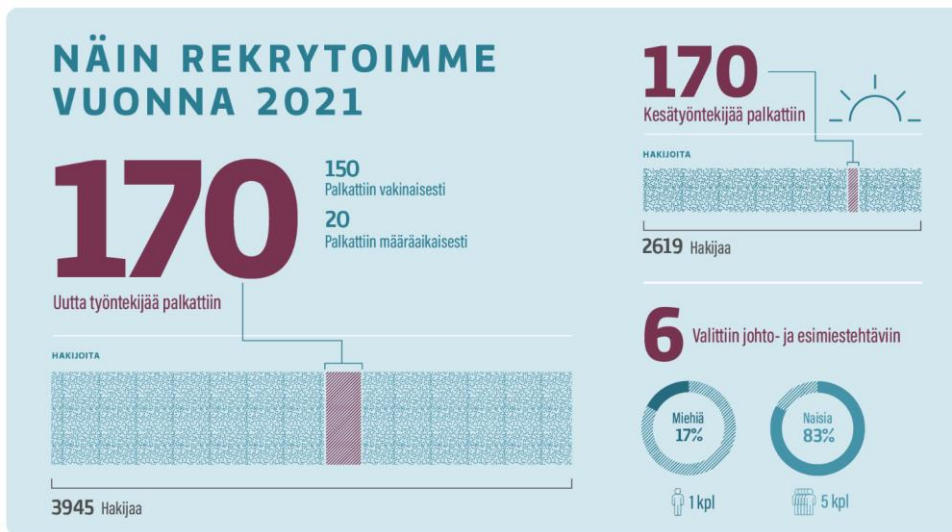
## Arvio ja toteuma vuoden 2021 eläköityneistä

	Arvio	Toteuma
<b>Tuotanto</b>	<b>69</b>	<b>49</b>
LUNA	14	6
HUKI	17	21
PATI	11	6
UMA	10	8
REKI	5	3
TIETO	9	3
KIPA	3	2
<b>Keskushallinto</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Paikkatietokeskus</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Tietotekn. palvelukeskus</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>Yleishallinto</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>56</b>

## 3.2. Rekrytointien määrä

Maanmittauslaitokseen rekrytoitiin ulkoisten hakujen (hakuilmoitus Valtiolle.fi-järjestelmässä) sekä sisäisten hakujen kautta yhteensä 297 henkilöä. Vakituisiin tehtäviin valittiin 247 henkilöä ja määräaikaisiin 50 henkilöä. Ulkoisten hakujen kautta uusiin työtehtäviin valittiin 225 henkilöä ja sisäisten hakujen kautta rekrytoitiin 72 henkilöä. Laitoksen ulkopuolelta palkattiin 170 uutta työntekijää. Ulkoisten tai sisäisten hakujen kautta työtehtäviä vaihtoi 127 Maanmittauslaitoksen työntekijää. Kesäharjoittelijoita palkattiin edellisten vuosien tapaan runsaasti Covid-19-viruksen aiheuttamasta poikkeustilanteesta huolimatta. Heitä oli 170.

## Rekrytointi vuonna 2021



## 4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

### 4.1. Tasa-arvo ja toimenpiteet

Maanmittauslaitoksen tasa-arvotilannetta seurataan järjestelmällisesti. Tasa-arvon toteutumista seurataan henkilöstöraportissa ja työtyytyväisyystutkimuksissa. Työtyytyväisyystutkimuksen mukaan vuonna 2021 sukupuolten tasa-arvon koettiin toteutuvan työyhteisössä hyvin 4,38/5 (4,33/5 vuonna 2019).

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 edistetään perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista. Osittaisen hoitovapaan sekä äitiys- ja isyysvapaan hyödyntämistä vuonna 2021 on kuvattu kohdassa 2.2.

Sisäisissä rekrytoinneissa miesten osuus oli 61 % naisten osuus oli 39 %. Ulkoisissa hauissa naisten osuus oli suurempi eli 64 % ja miesten osuus 36 %. Johtamis- ja esihenkilötehtäviin valittiin 6 uutta henkilöä, joista 5 oli naisia ja yksi mies.

Maanmittauslaitoksen henkilöstöstä oli vuonna 2021 naisia 53 % ja miehiä 47 %. Henkilöstön sukupuolijakauma säilyi samana edelliseen vuoteen verrattuna.

### 4.2. Yhdenvertaisuus

Maanmittauslaitokselle luotiin erillinen toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma syksyllä 2020. 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. Sisäinen yhdenvertaisuus on edelleen myös osa henkilöstösuunnitelmaa.

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.

Arvolla ”erilaisina yhdessä” halutaan korostaa henkilöiden yhdenvertaisuutta siitä huolimatta, että olemme erilaisia. Maanmittauslaitos on monikulttuurinen työyhteisö, jossa työskentelee henkilöitä useista eri maista. Työyhteisössä kunnioitetaan kollegojen vakaumusta ja kulttuurisidonnaisia tapoja. Ketään ei syrjitä esimerkiksi alkuperän, kansalaisuuden, iän tai mielipiteen takia.

Maanmittauslaitoksessa tehostetaan yhdenvertaisen kohtelun kartoittamista. Henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta selvitetään työtyytyväisyystutkimukseen sisällytetyllä kysymyksellä ”Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni” ja sen arvo oli vuonna 2021 4,19/5 (4,12/5 vuonna 2019). Jatkossa lisätään yhdenvertaisuuden toteutumista koskevia kysymyksiä henkilöstöä koskeviin kyselyihin. Kyselyiden pohjalta aloitetaan tarvittavia toimenpiteitä.

### 4.3. Palkkausjärjestelmä ja palkkakartoitus

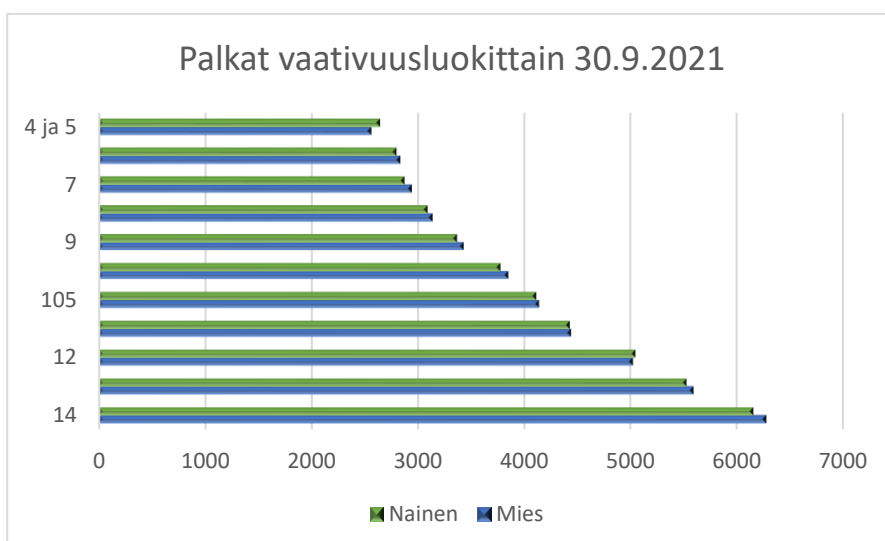
Henkilöstö kuuluu Maanmittauslaitoksen omaan Palma-palkkausjärjestelmään, jossa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutuvuuden mukaan määräytyviin palkanosiin. Palkkausjärjestelmän perusajatus on, että yhtä vaativista tehtävistä maksetaan samansuuruisia palkkaa.

Palkkauksen käytännön toimivuutta ja oikeudenmukaisuutta seuraa Palma-arviointiryhmä, joka koostuu työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajista. Ryhmä tarkastelee palkkaraportteja vuosittain ja seuraa palkkauksen kehittymistä. Vuonna 2021 tarkastelu tehtiin 30.9. tilanteesta ja vertailua tehtiin edellisen vuoden vastaavaan hetkeen. Tähän on nostettu joitakin keskeisiä havaintoja tarkastelusta.

Palkkausjärjestelmään kuuluvien kokoaikaisten työntekijöiden maksettujen palkkojen keskiarvo oli vuoden 2021 syyskuussa 3634 euroa. Miesten keskipalkka oli 3960 euroa ja naisten 3361 euroa. Saman vaativuusluokan sisällä miesten ja naisten palkoissa oli vain vähän eroja. Koko henkilöstön miesten ja naisten keskipalkan eroa selittää se, että miehiä on enemmän tyyppitehtävissä, joiden vaativuustaso oli korkeampi.

Vuonna 2021 tehtävän vaativuusluokka nousi 173 henkilöllä ja laski 8 henkilöllä.

Henkilökohtaisen suoriutuvuuden mukaan määräytyvän palkanosan vaihteluväli on 0-42 %. Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa havainto on, että miesten HENKI-prosentin keskiarvo on 21,9 % ja naisten 20,8 %.



## 5. PERIAATTEET ERILAISTEN TYÖSUHDEMUOTOJEN KÄYTÖSTÄ JA MUUTOSTURVASTA

### 5.1. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Vuonna 2021 vakituisessa palvelusuhteessa työskenteli 87 % henkilöstöstä, ja määräaikaisten osuus oli siten 13 % (kts. sivun 13 taulukko henkilöstörakenteen kehityksestä). Vuonna 2021 määräaikaisten työntekijöiden osuus kasvoi 32,9 % edellisestä vuodesta. Määräaikaisten työntekijöiden määrää selittää erityisesti tutkimustoiminnan tyypillisesti projektiluonteiset työtehtävät. Virkasuhteisten työntekijöiden osuus oli 68 % ja työsuhhteisten osuus 32 %. Henkilöstöstä 92 % työskentelee kokoaikatyössä ja 8 % on osa-aikatyössä.

### 5.2. Muutosturva henkilöstön vähentämistilanteessa

Vuonna 2021 toteutettuun organisaatiouudistuksen johdosta kenenkään työ ei päättynyt, vaan kaikille oli tarjolla työtä uudessa organisaatiossa. Uudistus ei siten johtanut henkilöstön vähentämiseen. Tämä oli myös uudistuksen keskeinen henkilöstöpoliittinen periaate.