

Henkilöstötilinpäätös

2020



Museovirasto

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
2.1.	Henkilömäärä vuoden lopussa.....	3
2.2.	Henkilömäärä kuukausittain	4
3.	HENKILÖTYÖVUODET	4
3.1.	Henkilötyövuosien kokonaismäärä	4
3.2.	Henkilötyövuodet osastoittain	5
3.3.	Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet.....	6
3.4.	Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin	7
4.	HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
4.1.	Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa	8
4.2.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä.....	8
4.3.	Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä	9
4.4.	Sukupuolijakauma	9
4.5.	Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	9
4.6.	Koulutustasoindeksi ja koulutusrakenne	10
4.7.	Henkilöstöryhmät.....	11
5.	PALKKAUS	13
6.	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	14
7.	TYÖAIKA	17
7.1.	Työaikapankki.....	18
7.2.	Saldovapaat.....	18
7.3.	Etätyö.....	19
8.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	20
9.	TYÖHYVINVOINTI	21
9.1.	Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen	22
9.2.	Työterveyshuolto	22
9.3.	Sairaus- ja tapaturmapoissalot	23
10.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	24
10.1.	Poistuma.....	24
10.2.	Eläke-ennuste	25

1. JOHDANTO

Museoviraston henkilöstötilinpäätös on henkilöstövoimavaroja kuvaavista tilastotiedoista laadittu yhteenveto, joka sisältää viraston henkilöstöön liittyvät keskeiset tiedot ja tunnusluvut. Tietojen avulla kuvataan henkilöstöön liittyvien asioiden nykytilaa ja kehityssuuntaa käyttäen apuna vertailutietoja muusta valtionhallinnosta. Museovirastossa on tehty henkilöstötilinpäätös vuodesta 1996 alkaen.

Tilastoaineiston valinta ja luokitukset pohjautuvat valtiovarainministeriön vuonna 2001 julkaisemaan käsikirjaan ”Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä, Henkilöstötilinpäätös”. Lukuihin sisältyvät kaikki virastoon palvelussuhteessa olleet henkilöt. Luvuissa ei ole mukana siviilipalvelusmiehiä, palkkionsaajia eikä palkattomia harjoittelijoita. Pyörityksistä johtuen loppusummat saattavat poiketa sarakkeiden summista.

Henkilöstötilinpäätöksen laadinnasta vastaa Hallintopalvelut.

Tietolähteet

Talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Kieku 1.4.2015 alkaen

Palkka- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Personec FV 31.3.2015 asti

Valtionhallinnon henkilöstötietojärjestelmä Tahti

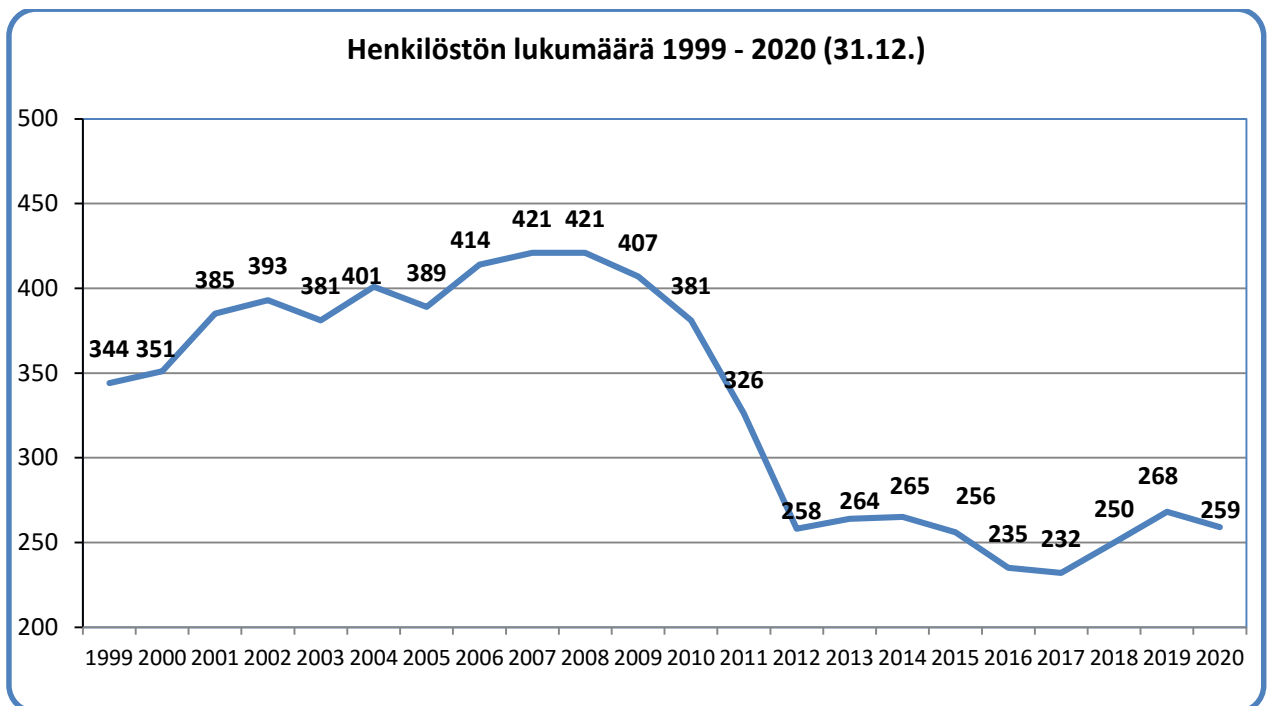
Museoviraston tilinpäätös

Museoviraston intranet

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1. Henkilömäärä vuoden lopussa

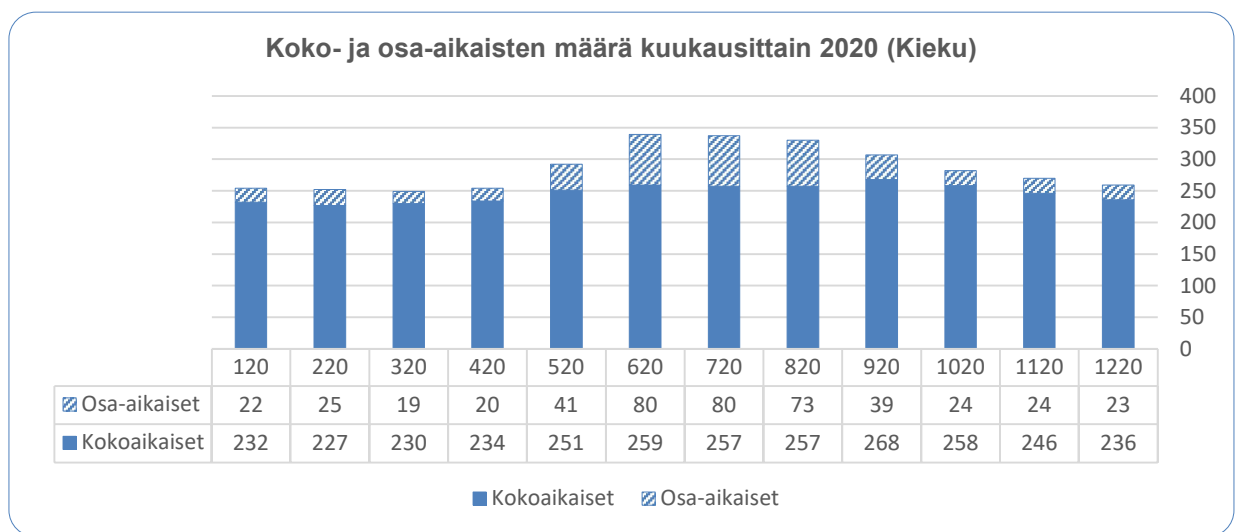
Vuoden 2020 lopulla Museoviraston palveluksessa oli 259 henkilöä (31.12.2019: 268). Museoviraston henkilömäärä on hieman laskenut edellisestä vuodesta. Henkilöstösuunnittelun ja vakiintuneen rekrytointimenettelyn avulla henkilöstöä palkattiin erityisesti toiminnan ja strategian kannalta keskeisiin tehtäviin. Sopeutuminen vähentyneihin henkilöstöresursseihin on edellyttänyt erityistä panostamista resurssien uudelleen kohdentamiseen tehtävien muutostilanteissa. Vakituisen henkilökunnan määrä on pysynyt samalla tasolla, mutta vuosien kuluessa kausi- ja henketyöntekijöiden määrä on lisääntynyt vilkkaan hanketoiminnan ja kasvaneiden avoimnapitoaikojen ja -kohteiden myötä. Viimeisen päivän henkilömäärään on vaikuttanut myös maaliskuussa 2020 Suomessa alkanut koronapandemia.



2.2. Henkilömäärä kuukausittain

Museoviraston toiminnan luonteesta johtuen viraston henkilömäärissä on suuria kausivaihteluita. Kesäkaudella viraston palveluksessa on huomattavasti enemmän henkilöstöä kuin talvikaudella. Kertomusvuonna henkilöstömäärä oli talvikaudella keskimäärin 260, mutta esimerkiksi heinäkuun viimeisenä päivänä 2020 virastossa työskenteli 343 henkilöä. Osa museokohteista on avoinna vain kesäaikaan, joten kesäkaudeksi palkataan kausiluonteista henkilöstöä museoiden avoinnapitotehtäviin. Myös suuri osa määräaikaista tutkimus- ja inventointihankkeista tehdään kesäkauden aikana. Maaliskuussa 2020 alkanut koronapandemia helpottui kesäksi, jolloin museot olivat auki normaalisti koronarajoitteet (mm. henkilöiden etäisyydet, maskien käyttö) huomioon ottaen.

Koko vuoden aikana virasto maksoi palkkoja yhteensä 409 henkilölle ja palkkioita 186 henkilölle. Siviilipalvelusta virastossa suoritti kaikkiaan 19 henkilöä.



3. HENKILÖTYÖVUODET

3.1. Henkilötyövuosien kokonaismäärä

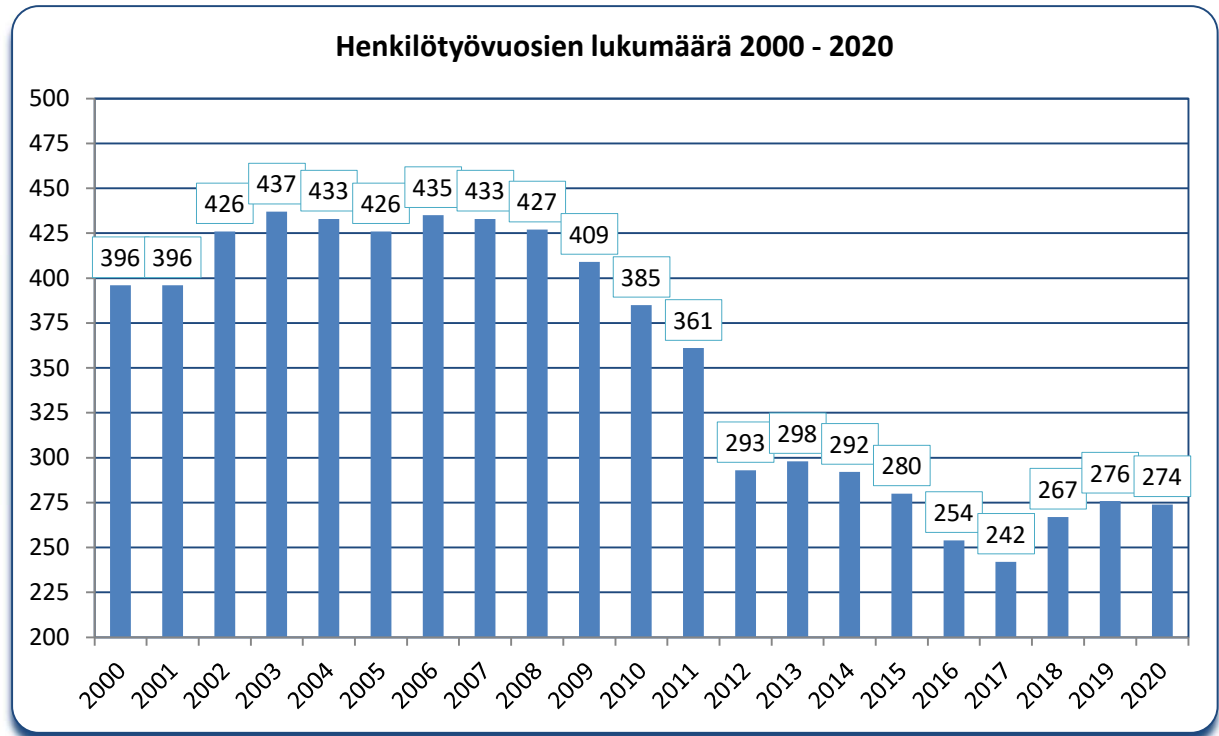
Henkilötyövuosia oli kertomusvuonna yhteensä 273,7. Kokonaismäärä laski hieman edellisestä vuodesta 2,5 henkilötyövuotta, 0,9 prosenttia. Henkilötyövuosien pieni lasku johtui pääasiassa maaliskuussa alkaneesta koronapandemiasta. Vuonna 2020 koko valtion henkilötyövuosimäärä kasvoi 1,4 prosenttia. Kulttuuripalveluiden¹ vertailuryhmän henkilötyövuodet puolestaan laskivat 2,3 prosenttia.

Vuoden 2012 sopeuttamistoimien seurauksena Museoviraston henkilötyövuodet vähenivät 67 henkilötyövuotta. Vuosina 2013 - 2015 toiminta vakiinnutettiin henkilöstöleikkausten jälkeiselle tasolle, mutta vuoden 2016 uusien leikkausten seurauksena henkilötyövuodet vähenivät vuosina 2016-2017 edelleen 37,3 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosia on seurattu operatiivisen henkilötietojärjestelmän tuottamien raporttien avulla vuodesta 1997 alkaen, nyt siis 22 vuoden ajan. Tämän seurantajakson aikana henkilötyövuosien määrä oli suurimmillaan vuonna 2003 ja pienimmillään vuonna 2017. Henkilötyövuosien vähennys oli tänä aikana 193,7 henkilötyövuotta (44 %). Vuoden 2017 jälkeen htv-määrä on Museovirastossa vuosittain noussut noin 30 htv:tä. Lisäys on johtunut lisääntyneistä avoinnapidon aukioloajoista, kahden uuden

¹ Kulttuuripalveluiden vertailuryhmä: Museovirasto, Kansallisarkisto, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti Kavi, Näkövammaisten kirjasto Celia, Suomenlinnan hoitokunta, Taiteen edistämiskeskus Taie ja Varastokirjasto 31.12.2020 yht 776 henkilöä/ koko valtio 77 151 henkilöä. Museovirasto 31.12.2020 259 henkilöä.

kohteen (Vankila ja Langinkosken keisarillinen kalastusmaja) avaamisesta, ja lisääntyneistä erillisrahoitteisista projekteista mm. kokoelmien siirtoprojekti Orimattilasta Vantaan kokoelmakeskukseen.



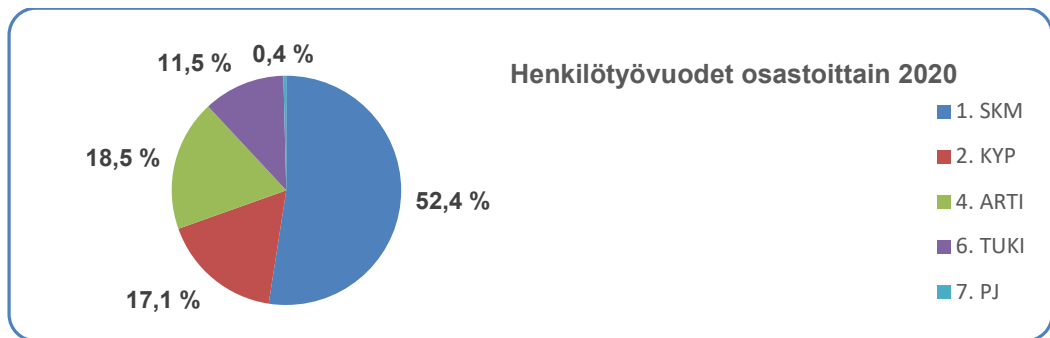
3.2. Henkilötyövuodet osastoittain

Henkilötyövuosien kokonaismäärä laski kertomusvuonna 2,5 henkilötyövuotta.

Vuonna 2020 Suomen kansallismuseon (SKM) osuus henkilötyövuosista oli 52,4 prosenttia, Kulttuuriympäristöpalvelut-osaston (KYP) osuus 17,1 prosenttia, Arkisto- ja tietopalvelut -osaston (ARTI) osuus 18,5 prosenttia sekä Pääjohtajan ja Tukipalveluiden osuus yhteensä 11,9 prosenttia. Kansallismuseon osuus kokonaishenkilöstömäärästä on hieman noussut. Tämä johtuu pääasiassa avoinnapito-kohteiden määrän ja niiden aukioloaikojen pidentymisestä ja Orimattilan kokoelmakeskuksen siirtoprojektista. Lisäksi markkinointi- ja viestintäyksikön resursseja on vahvistettu.

Henkilötyövuodet osastoittain vuonna 2018, 2019 ja 2020

Osasto	2018		2019		2020	
Suomen kansallismuseo (SKM)	127,0	47,6 %	140,7	50,9 %	143,5	52,4%
Kulttuuriympäristöpalvelut (KYP)	51,9	19,5 %	51,5	18,6 %	47,0	17,1%
Arkisto- ja tietopalvelut (ARTI)	57,4	21,5 %	54,0	19,6 %	50,7	18,5%
Tukipalvelut (TUKI) ja Pääjohtaja yht.	30,3	11,4 %	30,0	10,9 %	32,5	11,9%
Yhteensä	266,6	100,0 %	276,2	100,0 %	273,7	100%



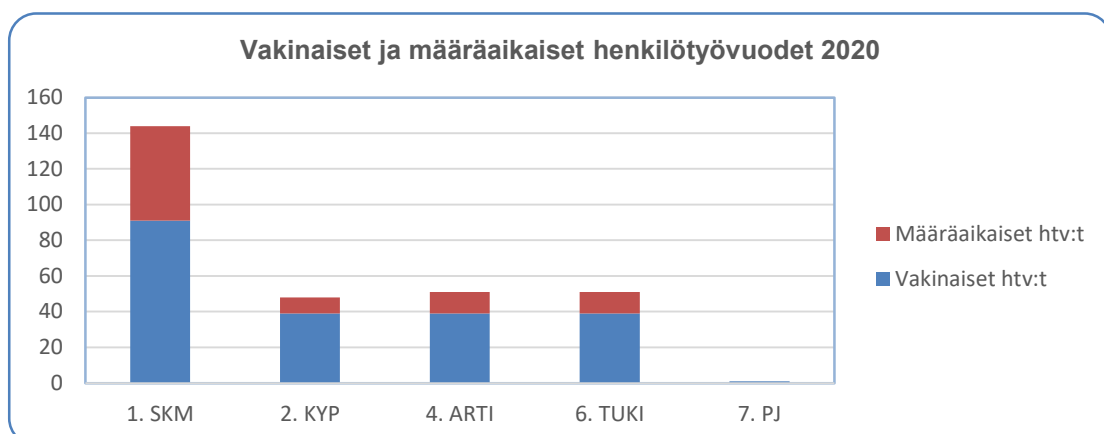
3.3. Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet

Vakinaisten henkilötyövuosien osuus kaikista henkilötyövuosista oli kertomusvuonna 197,3 henkilötyövuotta ja 72,0 prosenttia. Määräaikaisien henkilötyövuosien osuus oli 76,4 henkilötyövuotta ja 28,0 prosenttia. Edellisestä vuodesta vakinaisten henkilötyövuosien suhteellinen osuus oli kasvanut ja vastaavasti määräaikaisien henkilötyövuosien osuus laskenut. Vuonna 2019 vakinaisia henkilötyövuosia oli 68,6 prosenttia ja määräaikaisia 31,4 prosenttia.

Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista (68,8%) oli kertomusvuonna Suomen kansallismuseossa. Kesämusoiden avoinnapiito tapahtuu pääosin kausiluonteisen työvoiman avulla. Arkisto- ja tietopalveluissa työskenteli 15,8% määräaikaisista ja Kulttuuriympäristöpalvelut osastoilla puolestaan 10,7%. Arkisto- ja tietopalvelut osaston toimintaan kuuluu Muinaismuistolain 15 § ja 13 §:n mukaisten arkeologisten kenttäpalvelujen tuottaminen. Nämä projektiluontoiset tehtävät hoidetaan pääosin kesäkaudella kuhunkin hankkeeseen palkattavalla työvoimalla.

Vakinaisten ja määräaikaisien henkilötyövuosien osuudet osastojen henkilötyövuosista 2020

1.1.-31.12.2020	Vakinaiset htv	%-osuus	Määräaikaiset htv	%-osuus	Yhteensä htv	%-osuus
1. SKM	90,9	46,1%	52,6	68,8%	143,5	52,4 %
2. KYP	38,8	19,6%	8,2	10,7%	47,0	17,1 %
4. ARTI	38,6	19,6%	12,1	15,8%	50,7	18,5 %
6. TUKI	28,0	14,2%	3,5	4,6 %	31,5	11,5 %
7. PJ	1,0	0,5 %	0,0	0,0 %	1,0	0,4 %
Kaikki yhteensä	197,30	100,0%	76,4	100,0%	273,7	100,0 %



3.4. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

Henkilötyövuosien määrä oli kertomusvuonna 273,7. Henkilötyövuodet laskivat edellisestä vuodesta 0,9 prosenttia. Tulossopimukseen asetettu tavoitearvoa 270 viraston omille toimintamenoille ei siis ylitetty. Omilla toimintamenoilla toteutettujen henkilötyövuosien osuus oli 263,2 henkilötyövuotta. Nousua edelliseen vuoteen oli 4,7 henkilötyövuotta (0,9 %). Muinaismuistolain 15 §:n ja 13 §:n velvoittamana tuotettujen henkilötyövuosien määrä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli nyt 8,2 henkilötyövuotta.

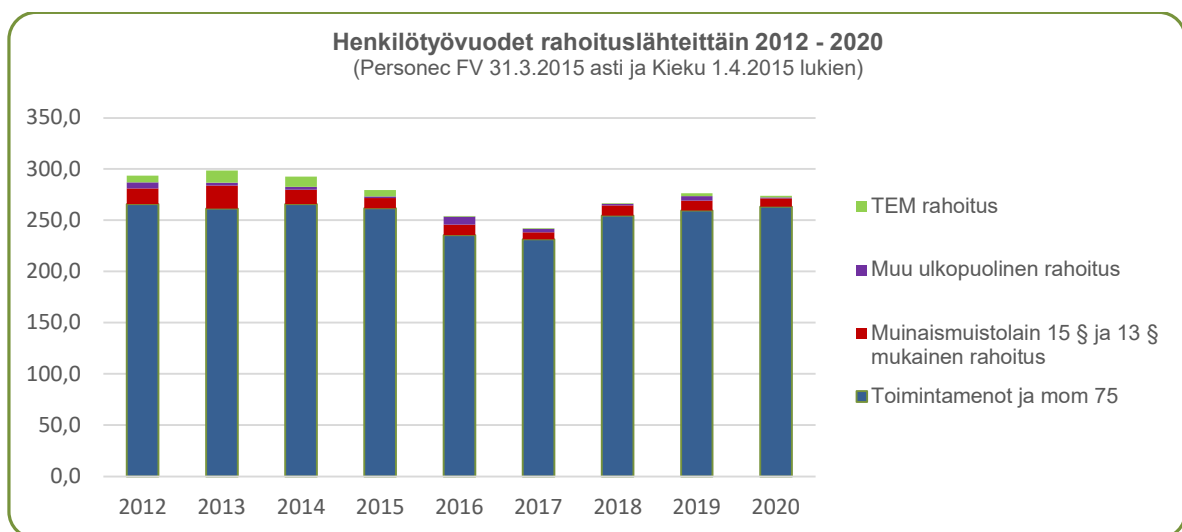
Henkilötyövuodet jakautuivat rahoituslähteittäin tarkasteltuna siten, että omin toimintamäärärahoihin palkattujen osuus oli 96,2 %, muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukaisen rahoituksen osuus 3,0 %, työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen osuus 0,5 % ja muun ulkopuolisen rahoituksen osuus alle 0,3 %.

Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin 2017 – 2019 (Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen)

Rahoituslähde	2018	2019	2020	%-osuus 2020	Muutos 2019- 2020 lkm	Muutos-% 2019- 2020
Toimintamenot ja mom. 75	254,4	259,5	263,2	96,2 %	3,7	1,4%
Muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukainen rahoitus	10,2	9,7	8,2	3,0 %	-1,5	-15,4%
Muu ulkopuolinen rahoitus	1,4	4,4	1,0	0,3 %	-3,4	-77,2%
TEM rahoitus	0,6	2,6	1,3	0,5 %	-1,3	-50,0%
Yhteensä	266,6	276,2	273,7	100,0 %	-2,5	-0,9%

Muu ulkopuolinen rahoitus: kunnat, yritykset, EU-projektit, yhdistykset ja säätiöt, muut virastot, harjoittelijat, erillisrahoitus
TEM rahoitus: työllisyystyöohjelma, TM palkkaukset, palkkatuetty työ.
Henkilötyövuosiluvut perustuvat Personecissa/Kiekussa oleviin palkkatileihin.

Vuonna 2012 Museoviraston henkilötyövuosien määrä oli 293,5. Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuodesta 2012 vuoteen 2020 verrattuna yhteensä 6,7 prosenttia eli 19,8 henkilötyövuotta. Eri rahoitusryhmien suhteet eivät ole tällä seurantajaksolla suuresti vaihdelleet, toimintamäärärahat olivat pienimmillään vuonna 2017 (231,4). Vuonna 2013 TEM-rahoitteisia henkilötyövuosia oli 11,8 mutta vuonna 2020 vain 1,3 henkilötyövuotta.



4. HENKILÖSTÖN RAKENNE

4.1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa

Museoviraston palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 259 henkilöä (Kieku). Vakinaisessa² palvelussuhteessa oli 197 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 62 henkilöä. Lukuihin ei sisälly vuoden lopussa palkattomalla virkavapaalla olleita henkilöitä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.2020 (Kieku)

Osasto	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	92	46,7 %	43	69,4 %	135	52,1 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	39	19,8 %	8	12,9 %	47	18,1 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	36	18,3 %	7	11,3 %	43	16,6 %
6. Tukipalvelut	29	14,7 %	4	6,4 %	33	12,7 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	197	100,0 %	62	100,0 %	259	100,0 %

Vuoden lopun henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 76,1 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 23,9 %. Määräaikaisten suhteellinen osuus laski hieman edellisestä vuodesta. Määräaikaisten osuus on Museovirastossa suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (13,1 %) ja myös suurempi kuin kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä (22,0 %).

Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	30,4	15,9	16,7	17,7	15,2	20,8	20,8	26,4	25,7	23,9
Kulttuuripalvelut	26,9	22,9	22,7	22,5	20,4	20,4	22,6	24,6	22,2	22,0
Valtio	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	12,5	14,7	16,2	12,9	13,1

Määräaikaiset palvelussuhteet jakautuivat vuoden lopulla määräaikaisuuden perusteen mukaan luokiteltuna seuraavasti:

työn luonne 69,4 %
 sijaisuus 22,6 %
 harjoittelu 4,8 %
 työllisyysvaroin palkattu 3,2%

7.7. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä

Vuoden lopulla kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 91,1 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 8,9 prosenttia. Osa-aikaisten osuus vähentyi edellisestä vuodesta, mutta on edelleen hieman suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Kesäkaudella osa-aikaisten osuus on huomattavasti talvikautta suurempi. Suurin osa osa-aikaisista työskentelee museoiden ja linnojen avoinnapitoon liittyvissä opastus- ja valvontatehtävissä. Myös määräaikaisiin hankkeisiin palkataan alan opiskelijoita, jotka työskentelevät opintojensa ohessa osa-aikaisesti.

² Vakinaiseksi luetaan henkilö, joka on nimitetty virkaan tai työsuhteeseen toistaiseksi. Määräaikaiseksi luetaan henkilö, joka oli joulukuussa 2019 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja joilla ei ole vakinaista taustavirkaa. Tiedot Kieku.

Koko- ja osa-aikaisten määrä 31.12.2020 (Kieku)

Osasto	Koko-aikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	117	49,6 %	18	78,3 %	135	52,1 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	47	19,9 %	0	0,0 %	47	18,1 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	40	16,9 %	3	13,0 %	43	16,6 %
6. Tukipalvelut	31	13,1 %	2	8,7 %	33	12,7 %
7. Pääjohtaja	1	0,4 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	236	100,0 %	23	100,0 %	259	100,0 %

Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	16,0	9,7	6,4	6,8	10,9	8,1	6,9	10,0	9,7	8,9
Kulttuuripalvelut	10,5	7,5	6,7	6,5	7,9	8,0	8,6	9,3	9,4	8,6
Valtio	6,6	6,3	6,0	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5,0	4,7

4.3. Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä

Valtaosa Museoviraston henkilöstöstä on virkasuhteessa. Virkasuhteisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 68,6 prosenttia, työsopimussuhteisia oli 31,4 prosenttia. Virkasuhteisten osuus oli hieman vähentynyt ja oli vuoden lopulla pienempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2020: 90,2 %).

Työsopimussuhteisten palvelussuhteiden suhteellinen osuus kaikista palvelussuhteista tulee Museovirastossa myös tulevaisuudessa kasvamaan. Uusia henkilöitä palkattaessa virkasuhdetta tullaan käyttämään vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa.

4.4. Sukupuolijakauma

Museovirasto on naisvaltainen työyhteisö. Naisia oli vuoden lopussa 176 ja miehiä 83. Naisten osuus henkilöstöstä oli edellisestä vuodesta hieman noussut ja oli kertomusvuoden lopussa 68,0 prosenttia. Miesten osuus oli 32,0 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus henkilöstöstä oli 49,5 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 59,7 prosenttia.

Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	71,2	68,2	67,8	68,3	69,1	69,5	68,1	68,8	67,5	68,0
Kulttuuripalvelut	64,0	63,7	63,8	64,7	61,8	61,6	60,0	60,9	60,9	59,7
Valtio	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,8	49,0	49,2	49,4	49,5

4.5. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Suurimmat ikäryhmät olivat vuoden lopulla 55 – 64 –vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 32,4 prosenttia sekä 35 – 44 –vuotiaat, joita oli 29,7 prosenttia Museoviraston henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimpaa ikäryhmää 44 – 45 –vuotiaita oli 23,9 %. Koko valtion henkilöstöä tarkasteltaessa suurin ikäryhmä on 45 – 54 –vuotiaat, joita oli 27,6 prosenttia.

45 vuotta täyttäneiden osuus oli vuonna 2020 Museovirastossa 59,4 prosenttia. Viimeisen vuoden aikana seniори-ikäisten osuus on noussut edellisvuodesta 4,0%. Koko valtionhallinnossa 45 vuotta täyttäneiden osuus oli 53,4 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 61,6 prosenttia.

Henkilöiden lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2020 (Kieku ja Tahti)

Ikäryhmä	Miehet Lkm	%	Naiset Lkm	%	MV yhteensä Lkm	%	Valtio %-osuus
15 – 24	2	2,4 %	1	0,6 %	3	1,1 %	3,0 %
25 - 34	10	12,0 %	15	8,5 %	25	9,7 %	17,5 %
35 - 44	19	22,9 %	58	33,0 %	77	29,7 %	26,0 %
45 - 54	24	28,9 %	38	21,6 %	62	23,9 %	27,6 %
55 - 64	27	32,5 %	57	32,4 %	84	32,4 %	24,7 %
65 -	1	1,2 %	7	3,9 %	8	3,0 %	1,1 %
Yhteensä	83	100,0 %	176	100,0 %	259	100,0 %	100,0 %

Henkilöstön keski-ikä oli hieman noussut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 48,5 vuotta. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,7 vuotta ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 48,7 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä on sama kuin vuonna 2011, Museovirastossa on keski-ikä noussut vuodesta 2011 1,8 vuotta.

Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tahti										
Museovirasto	46,7	48,9	48,8	48,1	48,6	48,5	49,0	48,2	47,7	48,5
Kulttuuripalvelut	47,2	47,8	47,3	47,7	48,3	48,5	48,8	48,8	48,7	48,7
Valtio	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7

Tarkasteluvuonna Museovirastossa keski-ikää on nostanut vakituisten työntekijöiden ikääntyminen.

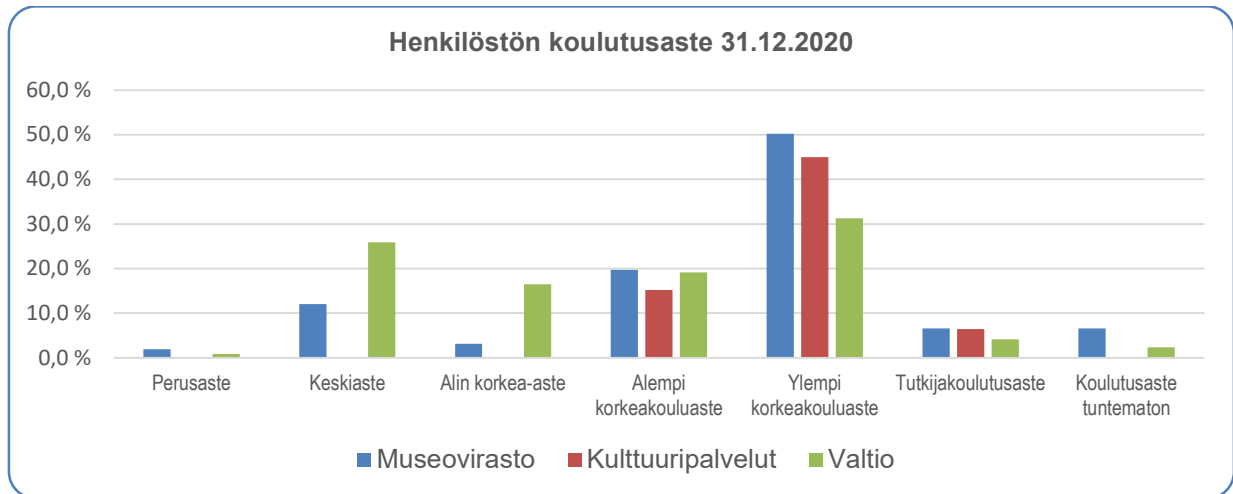
4.6. Koulutustasoindeksi ja koulutusrakenne

Museoviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli hieman noussut edellisvuodesta ja oli vuoden lopussa 6,0 (2019 5,9; 2018: 5,9; 2017: 6,0). Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli alhaisempi, 5,3. Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä indeksi oli hieman alempi kun Museovirastossa eli 5,7.

Viraston henkilöstöstä 62,2 prosentilla on humanistisen alan koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on virastossa huomattavasti valtion keskimääräistä tasoa enemmän. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon on suorittanut viraston henkilökunnasta 76,5 prosenttia, kulttuuripalveluiden vertailuryhmästä 66,6 prosenttia ja koko valtion henkilöstöstä 54,5 prosenttia. Tutkijakoulutus on viraston henkilöstöstä 6,9 prosentilla, kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 6,4 prosentilla ja koko valtion henkilöstöstä 4,1 prosentilla.

Koulutusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2020 (Kieku/Tahti)

Koulutusaste	Miehet Lkm	Naiset Lkm	Yhteensä Lkm	%-osuus Museovirasto	%-osuus Valtio
Perusaste	2	3	5	1,9 %	0,8 %
Keskiaste	16	15	31	12,0 %	25,9 %
Alin korkea-aste	2	6	8	3,1 %	16,5%
Alempi korkeakouluaste	15	36	51	19,7 %	19,1%
Ylempi korkeakouluaste	37	93	130	50,2 %	31,3%
Tutkijakoulutusaste	2	15	17	6,6 %	4,1 %
Koulutusaste tuntematon	9	8	17	6,6 %	2,3%
Yhteensä	83	176	259	100,0 %	100,0 %



Henkilöstön koulutusala ja koulutusaste, lkm 31.12.2020 (Tahti(Kieku))	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	Tutkija-koulutusaste	Tuntematon	Yhteensä
Yleissivistävä koulutus	5	12						17
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus			2					2
Humanistinen ja taidealan koulutus		3		41	101	16		161
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus		4	5	5	17			31
Luonnontieteellinen koulutus				2	1			3
Tekniikan koulutus		9	1	3	11	1		25
Terveys- ja sosiaalialan koulutus		1						1
Palvelualojen koulutus		2						2
Muu tai tuntematon koulutusala							17	17
Yhteensä	5	31	8	50	128	17	17	259

4.7. Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmät 31.12.2020, Museoviraston oma tehtäväluokitus³

Museoviraston henkilöstö luokitellaan tehtävien perusteella neljään ryhmään: Asiantuntijat, avustava ja ns. tekninen henkilökunta, kiinteistö- ja avoinnapihenkilökunta sekä hallintohenkilökunta.

Asiantuntijoihin lasketaan pääsääntöisesti ne tehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa tai vastaavia tietoja ja taitoja. Asiantuntijoita virastossa oli vuoden lopulla 116 eli 44,8 prosenttia koko henkilöstöstä.

³ Henkilöstöryhmät, Museoviraston oma tehtävien mukainen luokitus:

Asiantuntijat: amanuenssi, asiakirjahallinnon suunnittelija, erikoisasiantuntija, erikoistutkija, erikoissuunnittelija, intendentti, museolehtori, paikkatietoasiantuntija, suunnittelija, tietoasiantuntija, tutkija, yliarkkitehti, näyttelyregistraattori
 Avustava ja tekninen henkilökunta: apulaistutkija, arkistosihiteeri, digitoija, kokoelma-assistentti, konservaattori, kuvankäsittelijä, museomestari, näyttelymestari, piirtäjät, rakennuskonservaattori, restaurointimestari, tutkimusavustaja, työmestari, valokuvaaja
 Kiinteistö- ja avoinnapi: kiinteistöpäällikkö, kiinteistöpalvelupäällikkö, käyttöpäällikkö, näyttelyvalvoja, opas, myyntikoordinaattori, palvelukoordinaattori, palvelusihteeri, siivoaja-vartija, tapahtumatuoottaja, vahtimestari
 Hallinto: johto, kaikki esimiehet, johdon assistentti, henkilöstö- ja talouspalvelut

Substanssitoimintaa avustavaa ja ns. teknistä henkilökuntaa oli vuoden lopussa 60 eli 23,2 prosenttia. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi apulaistutkijat, konservaattorit, rakennuskonservaattorit ja näyttelymestarit.

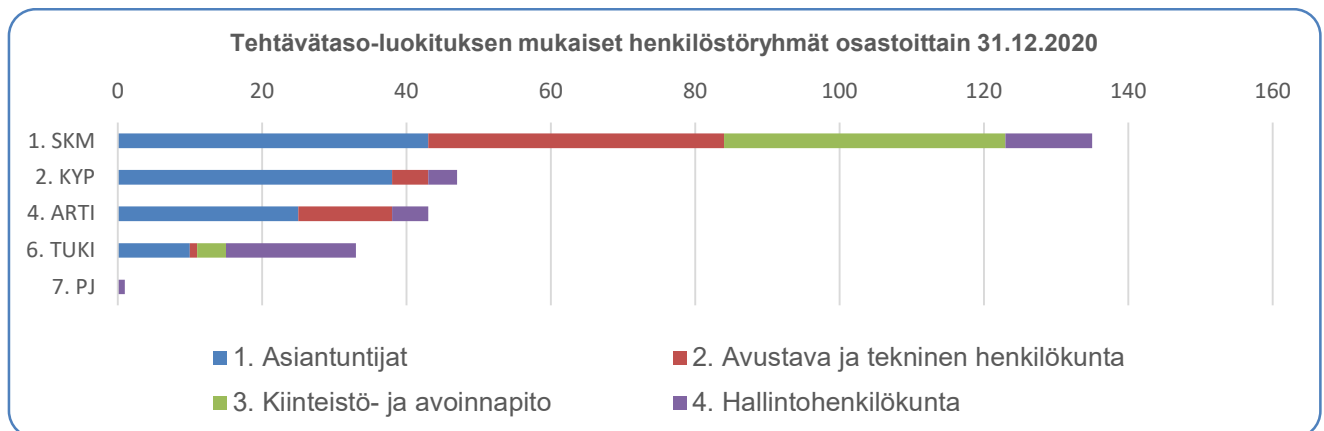
Viraston henkilökunnasta 16,6 prosenttia hoiti kiinteistöjen hallintaan ja museokohteiden avoinnapiitoon liittyviä tehtäviä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. tapahtumatuottajat, palvelukoordinaattorit, näyttelyvalvojat ja oppaat sekä tilapalvelut.

Hallintoon lasketaan kuuluvaksi johto, kaikki esimiehet⁴ ja henkilöstö- ja talouspalvelut. Hallintoon kuuluvia oli yhteensä 40 (15,4 %).

Nimikkeittäin luokiteltuna eniten virastossa oli vuoden 2020 lopulla intendenttejä, 36 kpl. Konservaattoreita oli 27, näyttelyvalvoja/kassa 19, tutkijoita ja esikoisiasiantuntijoita molempia 11, amanuensseja 10 ja yli-intendenttejä 8.

Tehtävien mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2020 (Museoviraston oma luokitus)

Osasto	Asiantuntijat	Avustava ja tekninen henkilökunta	Kiinteistö- ja avoinnapiito	Hallinto (sis. kaikki esimiehet)	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	43	41	39	12	135	52,1%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	38	5		4	47	18,1 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	25	13		5	43	16,6 %
6. Tukipalvelut	10	1	4	18	33	12,7 %
7. Pääjohtaja				1	1	0,4 %
Yhteensä	116	60	43	40	259	100,0 %
%-osuus	44,8%	23,2%	16,6%	15,4 %	100,0 %	



Henkilöstöryhmät 31.12.2020, Valtionhallinnon yleinen henkilöstöryhmäluokitus, VPL/tehtävätaso ⁵

Valtionhallinnon kaikki tehtävät luokitellaan ns. tehtävätasoluokituksen mukaisesti. Luokituksessa on neljä henkilöstöryhmää: johtotason työt, esimiestyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt. Tämän luokituksen mukaan viraston henkilöstöstä kuuluu johtoon 2,7 prosenttia, muihin esimiesasemassa

⁵Valtion yleinen henkilöstöryhmäluokitus VPL/tehtävätaso:

Johtotason työt: viraston työjärjestyksessä mainitut henkilöt, joilla virasto, osasto, yksikkö tai vastaava johdettavanaan.

Esimiestyöt: ne asiantuntijat (tehtävätaso 3) tai tehtävätasolle 4 kuuluvat, joiden työajasta yli 50% menee muiden johtamiseen.

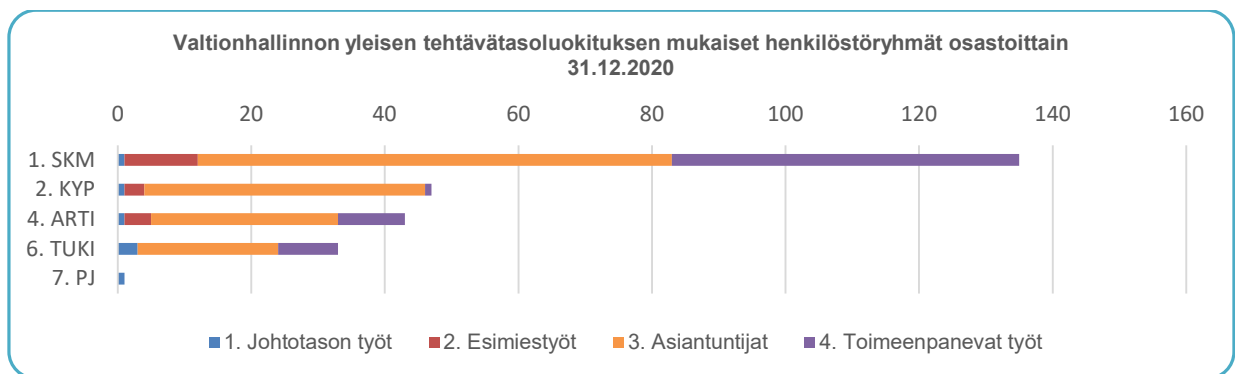
Asiantuntijatyöt: virat ja tehtävät, joissa käytetään virkamiesvaltaa tai tehdään vaativia asiantuntijatehtäviä, esimiestehtävien osuus alle puolet työajasta (vaativuusasteet yli 250 Hay-pistettä)

Toimeenpanevat työt: sellaiset työt, joissa valtaosa töistä tehdään annettujen ohjeiden tai toimeksiantojen perusteella, tehtäviin ei yleensä sisälly esimiestehtäviä tai asiantuntijatehtäviä tai niitä sisältyy vain jonkin verran

oleviin 6,9 prosenttia, asiantuntijoihin 62,5 prosenttia ja toimeenpanevia tehtäviä hoitaa 27,8 prosenttia henkilöstöstä. Tämän luokituksen mukaisesti suurin henkilöstöryhmä Museovirastossa on asiantuntijat.

Valtionhallinnon yleisen tehtävätaso-luokituksen mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2020

Osasto	Johtotason työt	Esimiestyöt ⁶	Asiantuntijatyöt	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	1	11	71	52	135	52,1%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	1	3	42	1	47	18,1 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	1	4	28	10	43	16,6 %
6. Tukipalvelut	3		21	9	33	12,7 %
7. Pääjohtaja	1				1	0,4 %
Yhteensä	7	18	162	72	259	100,0 %
	2,7%	6,9 %	62,5 %	27,8%	100,0 %	



5. PALKKAUS

Museovirastossa on käytössä tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkkausjärjestelmä. Järjestelmästä on sovittu Museoviraston, opetus- ja kulttuuriministeriön ja henkilöstöjärjestöjen välisessä virkaehtosopimuksessa. Henkilökohtaisen palkanosan osalta uudistettu palkkausjärjestelmäsopimus tuli voimaan 1.12.2008 lukien. Samasta ajankohdasta alkaen tuli voimaan myös siirtymäkausi, joka päättyi Museovirastossa huhtikuussa 2019.

Valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaan maksettiin 1,10% yleiskorotus 1.8.2020 lukien.

Keväällä käydyistä henkilökohtaisista tuloskeskusteluista ja suoritusarvioinneista johtuvat palkankorotukset tulivat voimaan sopimuksen mukaan 1.6 lukien ja maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Suoritusarviointikorotuksen sai kesäkuussa 25 henkilöä ja ratkaisu merkitsi palkkameinoissa noin 0,34 prosentin suuruista liukumaerää.

Valtion työmarkkinalaitos seuraa valtionhallinnon palkkakehitystä valtion palkka-analyyysiraporttien (VPL) avulla. Raportit saadaan Työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (Tahti). Vaativuustasojen palkkapositiota ilmaisee indeksiluku, joka muodostuu mediaanipalkkojen suhteesta tarkastelujoukon ja vertailujoukon välillä.

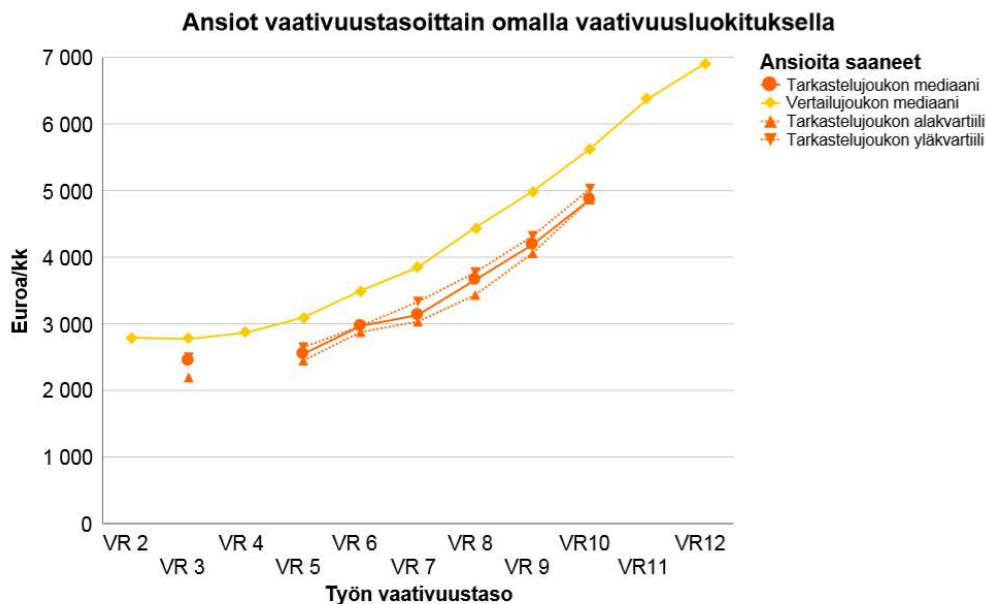
VPL-tilaston mukaan Museoviraston palkkojen palkkaindeksi oli 83,5 joulukuussa 2020. Museoviraston palkkataso oli 16,5 prosenttiyksikköä valtion keskimääräisen tason alapuolella. Vuotta aikaisemmin eli

joulukuussa 2019 vastaava luku oli 83,3. Laskennassa ovat mukana kokoaikaiset, täyttä palkkaa saavat valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä olevat palvelussuhteet.

VPL 2.1 Ansiot vaativuustasoinnalla omalla vaativuusluokituksella

Ajankohta: 12/2020
 Parametri: -
 Ansiokäsite: Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa
 Tarkastelujoukko: 606001 Museovirasto (Virasto)
 VESTES-sopimusnumero+liite: 29935101
 Vertailujoukko: Valtio

Vaativuustaso	Tarkastelujoukko					Vertailujoukko (suhteellinen palkkataso=100)			
	Lukumäärä	Keskiarvo	Alakvartiili	Mediaani	Yläkvartiili	Lukumäärä	Keskiarvo	Mediaani	Suhteellinen palkkataso, indeksi
VR 2						1 304	2 945,1	2 792,7	
VR 3	8	2 376,7	2 196,3	2 447,5	2 494,3	2 623	2 870,6	2 771,5	88,3
VR 4	*	*	*	*	*	8 540	3 085,3	2 867,3	*
VR 5	10	2 547,3	2 447,8	2 547,3	2 646,8	6 633	3 182,8	3 094,5	82,3
VR 6	29	2 940,4	2 877,0	2 965,5	2 965,5	9 247	3 546,2	3 495,7	84,8
VR 7	46	3 185,4	3 033,1	3 132,5	3 331,4	11 301	3 835,7	3 848,0	81,4
VR 8	52	3 644,0	3 434,1	3 659,3	3 771,9	8 852	4 494,8	4 446,0	82,3
VR 9	59	4 201,3	4 061,1	4 190,0	4 318,9	7 232	5 103,3	4 987,9	84,0
VR10	12	4 926,4	4 866,6	4 866,6	5 025,5	3 515	5 713,0	5 626,1	86,5
VR11						2 016	6 448,3	6 371,2	
VR12	*	*	*	*	*	952	7 057,3	6 906,7	*
Yhteensä	220					62 215			83,5



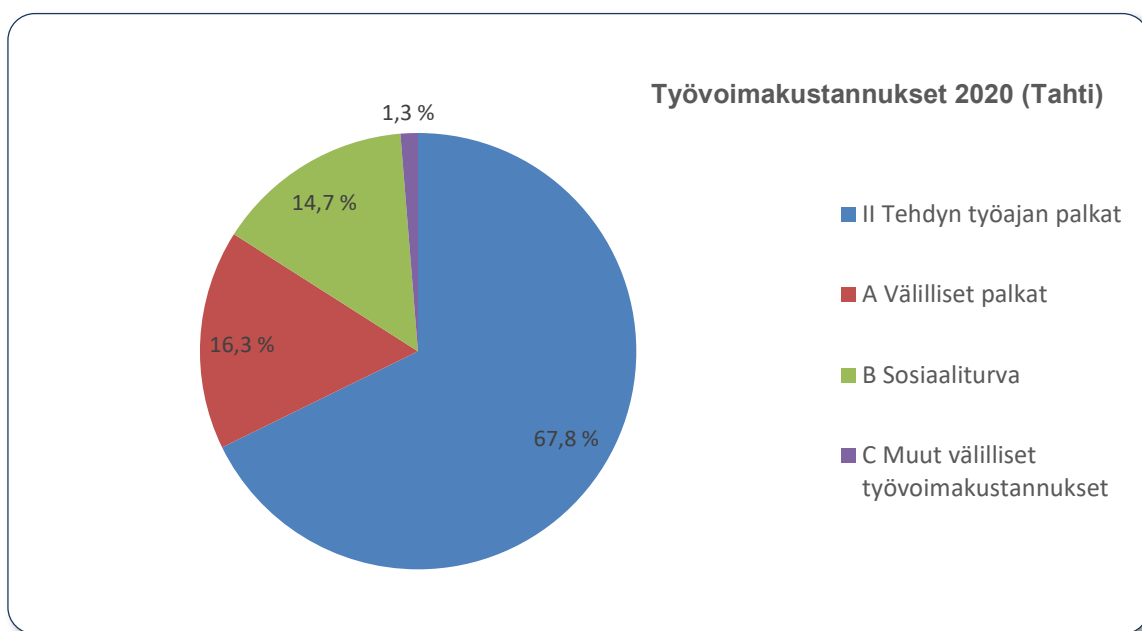
6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Tahti-järjestelmän mukaiset Museoviraston kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2020 noin 14,4 milj. euroa (2019: 14,3 milj.euroa, 2018: 13,1 milj.euroa; 2017: 11,9 milj. euroa; 2016: 12,9 milj. euroa, 2015: 13,9 milj. euroa, 2014: 14,2 milj.euroa, 2013: 13,8 milj.euroa). Kokonaistyövoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta 0,6 prosenttia.

Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	-1,4	-10,7	3,7	3,2	-1,8	-7,4	-7,9	10,3	9,0	0,6
Kulttuuripalvelut	-1,1	-2,3	2,5	-13,9	-0,9	-6,3	-4,9	2,4	5,8	0,8
Valtio	1,0	1,7	1,1	0,7	-6,5	-2,0	-2,9	2,6	9,6	3,7

Kokonaistyövoimakustannuksista oli vuonna 2020 tehdyn työajan palkkoja 67,8 %, välillisiä palkkoja 16,3 %, sosiaaliturvamenoja 14,7 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 1,3 %. Välillisiin palkkoihin lasketaan mm. lomarahaa sekä loma-ajan, koulutusajan, sairausajan ja eräiden palkallisten virkavapausaikojen palkkakustannukset. Kokonaistyövoimakustannusten prosenttiosuus palkkasummasta oli vuonna 2020 Museovirastossa 119,0, kulttuuripalvelujen vertailuryhmässä 119,6 ja koko valtiolla 120,1.



Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	62,8	61,8	62,7	61,7	63,7	64,7	67,9	67,1	66,7	67,8
Kulttuuripalvelut	61,8	60,1	60,9	57,1	62,2	64,8	66,7	65,2	65,0	66,2
Valtio	61,9	61,9	62,2	61,8	62,5	64,4	65,9	65,6	65,8	66,4

Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	18,6	20,1	19,2	19,7	17,7	18,5	16,3	17,1	17,1	16,3
Kulttuuripalvelut	19,6	21,4	21,0	18,4	19,0	18,5	18,3	18,5	18,2	17,4
Valtio	18,5	18,5	18,5	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9

Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	16,9	16,6	16,2	16,7	16,8	14,9	13,8	13,8	14,9	14,7
Kulttuuripalvelut	16,5	16,4	16,4	15,8	16,8	14,8	14,1	13,6	14,6	14,7
Valtio	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,2	15,2	14,7	14,6	14,9

Palkkojen ns. sivukuluprosentti⁷ / Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	59,2	61,7	59,5	62,0	57,0	54,5	47,3	49,1	49,9	47,6
Kulttuuripalvelut	61,8	66,4	66,2	75,2	60,7	54,4	49,9	53,4	53,9	51,1
Valtio	61,5	61,4	61,4	61,7	55,3	55,3	51,8	52,4	52,0	50,6

Työvoimakustannuserä (Tahti)	euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkka-summasta	% työvoimakustannuksista
I. PALKKASUMMA	12 017 122,9	127,91	100,00	83,47
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	9 394 645,6	100,00	78,18	65,26
A. VÄLILLISET PALKAT	2 622 477,3	27,91	21,82	18,22
01. lomarahat	573 555,5	6,11	4,77	3,98
02. vuosiloma-ajan palkat	1 431 879,2	15,24	11,92	9,95
03. sairausajan/äitiysi.palkat	188 518,7	2,01	1,57	1,31
04. muut palkalliset vapaat	3 221,6	0,03	0,03	0,02
05. reservin kertausharjoitukset	0,0	0,0	0,0	0,0
06. palkalliset arkipyhät (kk-palkkaiset)	423 413,2	4,51	3,52	2,94
07. palkalliset arkipyhät (tuntipalkkaiset)	0,0	0,0	0,0	0,0
08. ammattiyhdistystoiminta	563,1	0,01	0,0	0,0
09. yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	1 326,1	0,01	0,01	0,01
10. työsuojelun yhteistoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
11. virkistystoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
B. SOSIAALITURVA	2 192 600,6	23,34	18,25	15,23
12. työnantajan sotu-maksut	162 126,4	1,73	1,35	1,13
13. LEL- ja TAEL-vakuutusmaksut	0,0	0,0	0,0	0,0
14. vapaaehtoiset eläkemaksut	0,0	0,0	0,0	0,0
15. VaEL-eläkemaksut	1 994 152,2	21,23	16,59	13,85
16. tapaturmavakuutusmaksut	32 692,3	0,35	0,27	0,23
18. ryhmähenkivakuutusmaksut	3 629,7	0,04	0,03	0,03
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	186 466,0	1,98	1,55	1,30
19. virka- ja suojapuvut	11 216,0	0,12	0,09	0,08
20. vapaat matkat	0,0	0,0	0,0	0,0
21. koulutus	11 629,1	0,12	0,10	0,08
22. työsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
23. väestönsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
24. terv.- ja sairaudenhoito	87 394,4	0,93	0,73	0,61
25. työpaikkaruokailu	0,0	0,0	0,0	0,0
26. virk.- ja sosiaalitoiminta	70 076,1	0,75	0,58	0,49
27. muut kustannukset	6 150,4	0,07	0,05	0,04
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	5 001 543,9	53,24	41,62	34,74
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	14 396 189,5	153,24	119,80	100,00

Työvoimakustannuslukuuihin sisältyy koko palvelussuhteessa oleva henkilöstö.

⁷ Luku on työvoimakustannusten yleisin mittari ja kuvaa työvoimakustannusten suhdetta sen työajan palkkoihin, jona henkilöstö tekee varsinaisia työtehtäviään.

Yhden henkilötyövuoden hinta oli Museovirastossa vuonna 2020 Tahti-raportin mukaan 52 885,7 euroa (2019: 51 443,3 euroa, 2018: 48 564 euroa, 2017: 49 077 euroa; 2016: 50 704 euroa, 2015: 52 991 euroa, 2014: 48 597 euroa, 2013: 46 119 euroa). Henkilötyövuoden keskimääräiseen hintaan vaikuttavia tekijöitä Museovirastossa ovat tehtävätaaso, palkkataso sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteelliset osuudet. Valtiolla henkilötyövuoden keskimääräinen hinta vuonna 2020 oli 61 739,7 euroa (2019: 60 411,3 euroa).

7. TYÖAIKA

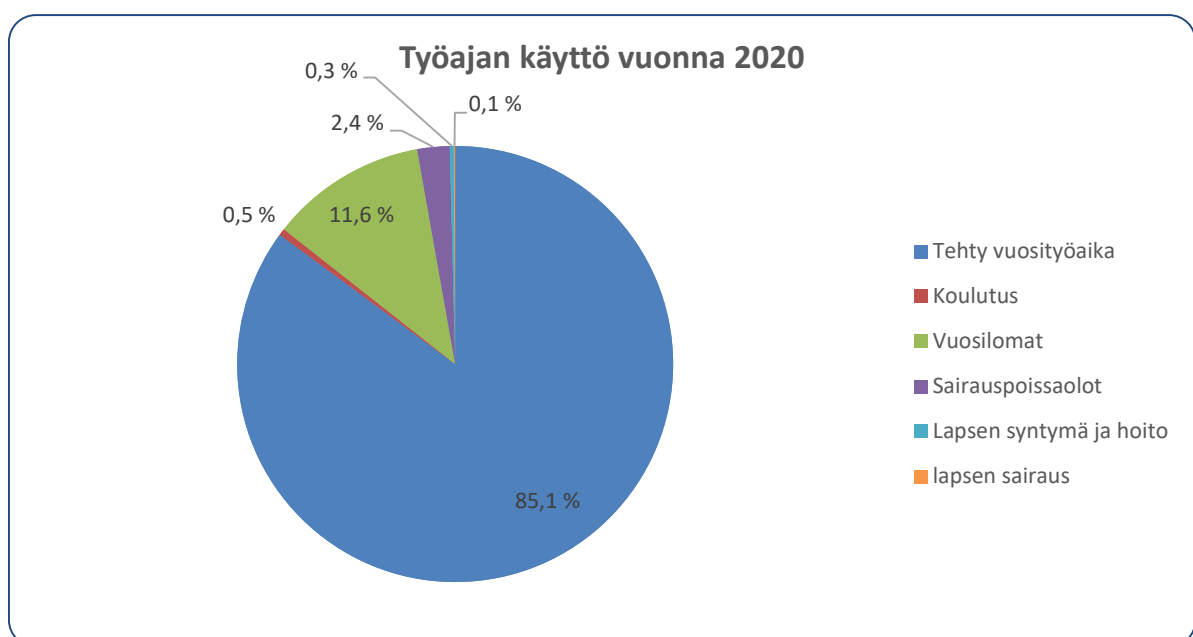
Vuonna 2020 tehdyn työajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 85,1 prosenttia (2019: 84,1, 2018: 83,7, 2017: 84,5; 2016: 82,6; 2015: 81,3). Koko valtiolla vastaava luku oli 82,5 prosenttia. Tehty työaika lasketaan vähentämällä säännöllisestä työajasta koulutukseen, vuosilomiin, sairauspoissaoloihin ja muihin palkallisiin vapaisiin käytetty työaika. Tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli edellisestä vuodesta hieman kasvanut.

Vuonna 2020 säännöllinen työaika sisälsi yhteensä 253 työpäivää. Kun vuoden työpäivistä (253) vähennetään päivät, jotka on käytetty vuosilomiin ja lomarahavapaisiin (29,2 pv), sairauspoissaoloihin (6,1 pv), koulutukseen (1,5 pv), niin vuonna 2020 kokoaikainen henkilö teki Museovirastossa keskimäärin 216,2 työpäivää. Näin palvelun tuottamiseen, jonka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvitaan 1,2 henkilöä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetyn ajan osuus (11,6 %) oli hieman kasvanut edellisestä vuodesta (vuonna 2019 11,4%), ja oli edelleen pienempi kuin valtiolla keskimäärin (13,0 %).

Koulutukseen käytetyn ajan osuus (0,5 %) on hieman laskenut (1,1%) edellisestä vuodesta. Luku on hieman pienempi kuin valtiolla keskimäärin (0,7%), kulttuuripalvelujen vertailuryhmässä luku on (0,3%). Todellisuudessa koulutuksen osuus on Museovirastossa vuonna 2020 kuitenkin suurempi, koska työntekijät eivät ole kirjanneet etätyöpäiviä tehdessään koulutuksia aina koulutuspoissaoloina. Kertomusvuoden aikana jatkettiin edelleen panostamista osaamisen kehittämiseen, jotta saataisiin henkilöstön osaaminen päivitettyä kaikilta osin tehtävien mukaiseksi.

Sairauspoissaoloihin käytetyn ajan osuus oli hieman laskennut (2,4 %) edellisestä vuodesta (2019: 2,8 2018: 3,0; 2017: 2,3 %; 2016: 2,8%, ja on edelleen vähemmän kuin valtiolla keskimäärin (2,9 %).



7.1 Työaikapankki

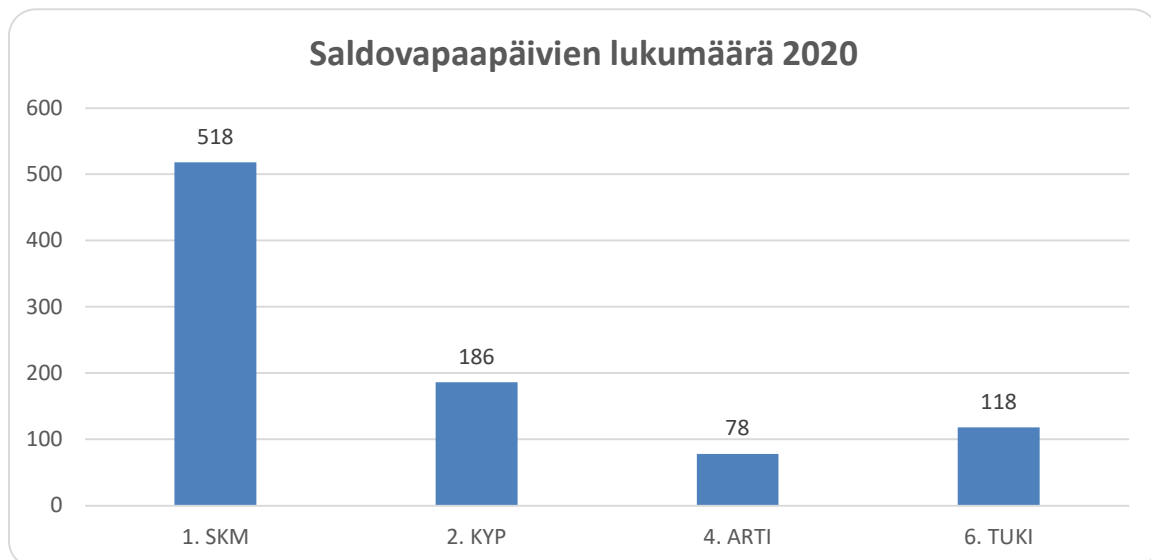
Työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2012 alusta lukien vuoden kokeilujakson jälkeen. Työaikapankkisopimuksen voi tehdä virkamies tai työntekijä, jonka säännöllinen työaika ei poikkeuksellisesti riitä virka- tai työtehtävien hoitamiseen. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen ja eroaminen perustuvat yksittäisen henkilön osalta vapaaehtoisuuteen. Järjestelmää käytetään sekä ennakoitavissa olevien että yllättävien työmäärävaihtelujen tasaamiseen. Työajan kohdentaminen toteutetaan siten, että työaikapankkiin siirretään valtion työaikasopimuksen 4 §:ssä todettu säännöllinen työaika ylittäen tehtyjä työtunteja aina puolen vuoden tasoitusjakson päättyessä.

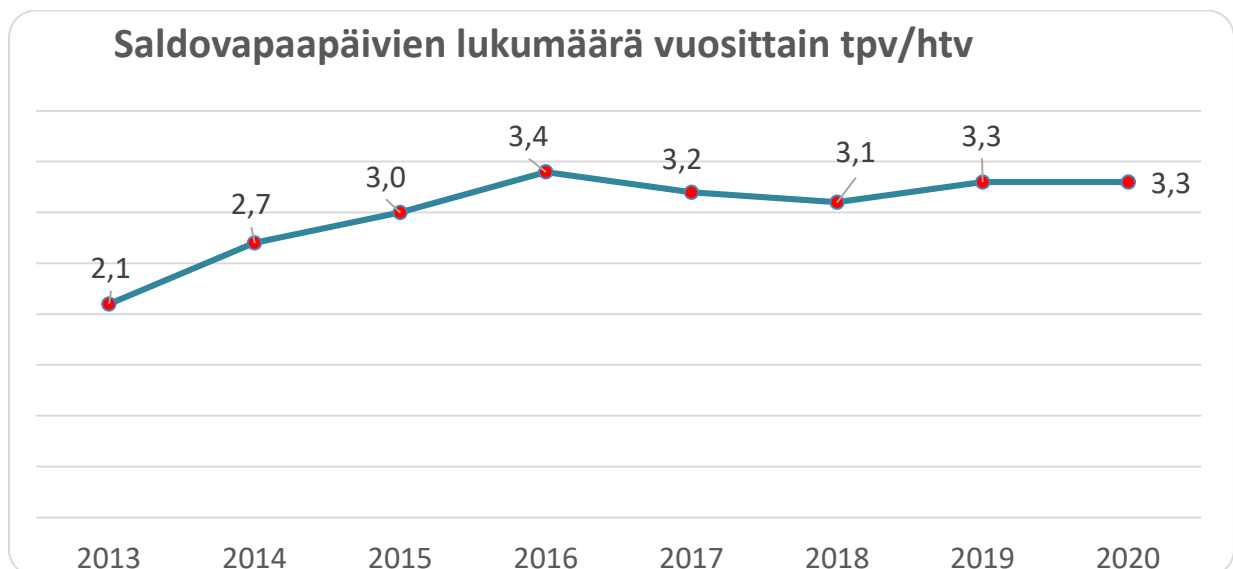
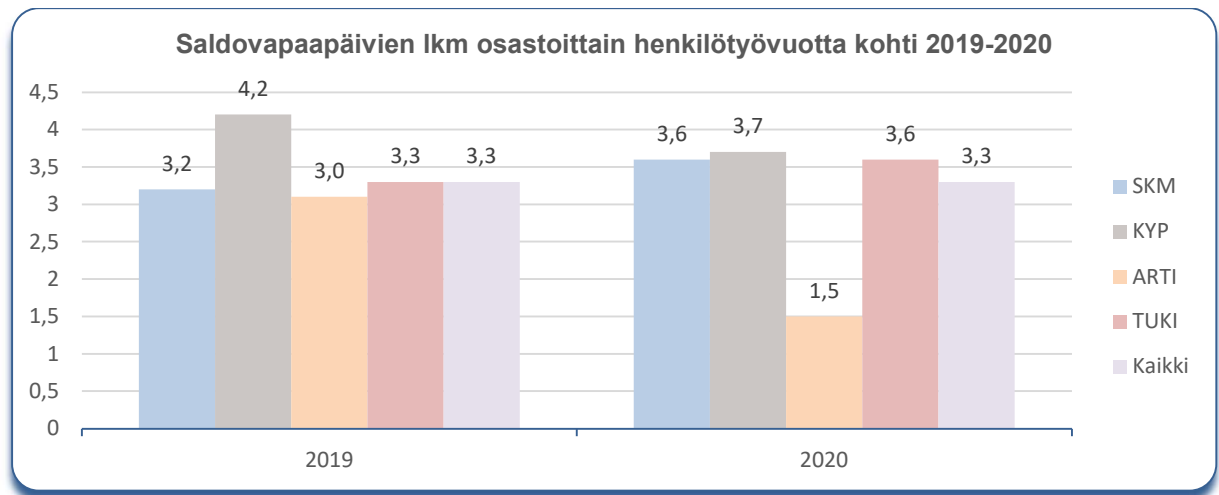
Vuonna 2020 työaikapankkisopimus oli voimassa 14 henkilöllä (2019 :15; 2018: 12; 2017: 13; 2016: 14, 2015: 14). Työaikapankkiin siirrettiin yhteensä 944 tuntia 45 minuuttia (2019: 854 h, 2018: 613 h, 2017: 705 h, 2016: 1178 h, 2015: 1220 h), joista 588:33 tuntia kesäkuun viimeisen päivän työaikasaldojen perusteella ja 359:12 tuntia joulukuun viimeisen päivän työaikasaldojen perusteella.

7.2 Saldovapaat

Museovirastossa otettiin käyttöön 1.12.2010 lukien liukuvan työajan järjestelmä, joka sisältää mahdollisuuden saldovapaaseen. Mikäli työtuntien tasoittaminen ei ole mahdollista liukumarajojen puitteissa ja työtuntien kertymä johtuu työnantajan hyväksymistä työtehtäviin liittyvistä syistä, kertymä voidaan vähentää kokonaisilla saldovapaapäivillä. Puolen vuoden jakson aikana voi pitää esimiehen suostumuksella korkeintaan kuusi saldovapaapäivää.

Vuoden 2020 aikana virastossa pidettiin kaikkiaan 900 saldovapaapäivää (2019: 925 päivää, 2018: 836 päivää, 2017: 775 päivää; 2016: 874 päivää, 2015: 383 päivää, 2014: 780 päivää, 2013: 629 päivää). Saldovapaita pidettiin keskimäärin 3,3 työpäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (2019: 3,3, 2018: 3,1, 2017: 3,2, 2016: 3,4, 2015: 3,0, 2014: 2,7). Saldovapaapäivien määrä suhteessa henkilötyövuosiin on pysynyt edellisvuotisella tasolla.





7.3. Etätyö

Etätyö otettiin käyttöön vuoden 2013 alusta lukien. Museovirastossa on mahdollista tehdä etätyötä tehtävien sen salliessa. Etätyön tavoitteena on lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja vähentää työmatkoihin käytettävää aikaa.

Säännöllisellä etätyöllä tarkoitetaan yli kaksi kuukautta jatkuvaa säännöllistä etätyötä, jossa etätyöpäiviä on vähintään 1 ja enintään 3 päivää viikossa. Satunnaisella etätyöllä tarkoitetaan määrätyn ja rajatun tehtävän suorittamista varten 1-5 päivänä viikossa tehtävää etätyötä. Erityisestä syystä voidaan sopia pidemmästäkin ajanjaksosta. Satunnaista etätyötä käytetään silloin, kun etätyöpäiviä on enintään kaksikymmentä vuodessa.

Maaliskuussa 2020 Suomessa alkoi koronapandemia, jonka johdosta Suomen hallitus antoi ensin valtionhallinnon työntekijöille etätyömääräyksen, joka myöhemmin muuttui etätyösuositukseksi. Tämä koski kaikkia niitä työpaikkoja ja töitä, joissa oli mahdollista suorittaa työt etätyönä. Myös Museovirastossa aloitettiin etätyöt tehtävien sen salliessa. Maaliskuusta puolestavälistä

lähtien kaikki työntekijät, joiden oli mahdollista suorittaa tehtävät etänä, aloittivat pääasiassa etätöiden tekemisen ja niitä jatkettiin vuoden loppuun. Museovirastossa tehdyistä etätöistä ei ole mahdollista saada tilastoa vuodelta 2020, koska etätöpäivän saattoi poissaolon lisäksi tallentaa myös kiekun ajanhallintaan, mistä ei tule tilastoihin etätyömerkintää poissaolona.

Vuonna 2019 etätöpäiviä museovirastolaiset tekivät yhteensä 2252. Vuonna 2020 etätöpäiviä tehtiin huomattavasti enemmän, mutta niiden tarkkaa määrää ei ole saatavilla. Arviolta n.40% henkilöstä teki pandemian ajan läsnäolotyötä. Kesään 2020 asti läsnäoloa työpaikalla seurattiin manuaalisesti läsnäoloseurannan avulla.

8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2020 aikaa 1,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2019 3,2), on todennäköistä, että etätöistä johtuen kaikkia käytyjä koulutuksia ei ole kirjattu koulutuksiksi, joten todellinen lukema on suurempi. Koko valtiolla henkilökoulutukseen käytettiin 1,7 työpäivää henkilötyövuotta kohden, sekään ei todennäköisesti vastaa todellisuutta (2019 3,1).

Vastuu osaamisen kehittämisestä ja viraston yhteisten koulutusten järjestämisestä on Hallintopalvelut-yksiköllä, joka suunnittelee ja kehittää henkilöstökoulutusta yhteistyössä yhteistyötoimikunnan kanssa. Koulutusohjelma on liitetty osaksi Museoviraston henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja se rakentui arviointi- ja kehityskeskusteluissa ilmoitettujen tarpeiden ja aiemman koulutussuunnitelman pohjalle. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vahvistetaan YT-toimikunnan maaliskuun kokouksessa vuosittain.

Työhyvinvoinnin perusta rakentuu henkilöstön osaamisen ja tehtävien vaatimien edellytysten tasapainolle. Tästä syystä osaamisen kehittämistä tuetaan ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan henkilöstökoulutukseen kaikilla osa-alueilla.

Vuonna 2016 virastossa otettiin käyttöön sisäisen liikkuvuuden hakumenettely. Sisäisen liikkuvuuden avulla on mahdollista vahvistaa omaa osaamista ja tukea ammatillista kehittymistä sekä lisätä motivaatiota sijoittua työelämässä. Sisäinen liikkuvuus toteutetaan käyttämällä www.valtiolle.fi – palvelun sisäisen liikkuvuuden osiota. Vuonna 2020 sisäisen liikkuvuuden tehtäviä oli Museovirastossa haettavana neljä.

Maaliskuussa alkaneesta koronapandemiasta johtuen ne museovirastolaiset, jotka pystyivät tekemän työtehtäviään etänä, siirtyivät pääasiassa etätöihin. Etätöihin siirtymisen yhteydessä otettiin käyttöön laajemmin TEAMS-ohjelma, jonka välityksellä järjestettiin sekä kokoukset että erilaisia koulutustilaisuuksia. Koronapandemian rajoitteiden vuoksi yleiset seminaarit ja oman alan tieteelliset konferenssit siirtyivät tulevaisuuteen tai järjestettäväksi nettiohjelmistojen välityksellä. Seminaareja ja koulutustilaisuuksia ei järjestetty maaliskuusta lähtien läsnäolevina lähitapahtumina. Vuoden aikana Museovirastossa järjestettiin koko henkilökunnalle useita TEAMS koulutustilaisuuksia. Huhtikuussa hallintopalveluiden lakimiehet järjestivät koulutustilaisuuden tekijänoikeuksista, tietosuojasta ja hallintomenettelystä. Elokuussa Helsinki Pride järjesti tilaisuuden, joka käsitteli yhdenvertaisuusteemoja ja antoi eväitä, joista on hyötyä niin asiakaspalvelutilanteissa kuin työyhteisössäkin.

Syyskuussa 2020 Museovirastossa aloitettiin Lean pilottiprosessien kehittäminen koulutustilaisuudessa, jossa esiteltiin koko henkilökunnalle jatkuvan kehittämisen valmennusmallia. Lean-periaatteiden mukaisesti kehitetään toimintoja jatkuvasti toimivammaksi mm. turhia toimintoja poistamalla ja vastaamalla muutokseen. Lean-periaatteen toteuttamisessa auttavat viraston työntekijöistä ilmoittautuneet muutostukihenkilöt, jotka luotsaavat Leanprosessin omistajia ja sen parissa leanausta tekeviä läpi muutosprosessin. Muutostukihenkilöt ovat itsekkin opettelemassa prosessia ja leanauksen käyttöä. Kehittäminen käynnistyi pilottiprosesseilla syksyllä 2020. Syksyn aikana järjestettiin lean-työskentelyn työpajoja sekä johdolle että koko henkilöstölle. Työpajoja vetivät Codento Oy:n asiantuntijat. Valmennuksiin osallistui kymmeniä viraston työntekijöitä prosessien omistajien, asiantuntijoiden ja muutostukihenkilöiden rooleissa. Pilotteina kehittämishankkeessa olivat seuraavat prosessit: Maastavientilupa, hankinnat, etäkohteiden konservointiprosessi, asiakastöiden digitointi ja kajoamislupa.

Syyskaudella järjestettiin teematilaisuuksien sarja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Syyskuussa koulutuksen aiheena oli Kulttuuripalveluiden saavutettavuus. Lokakuun teemana oli romaanit ja yhdenvertaisuus työelämärekrytoinneissa. Marraskuussa koulutuksen aiheena oli vammaisuus ja siihen liittyvät mielikuvat. Joulukuussa teematilaisuuden sarjassa keskusteltiin afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä Suomessa.

Vuoden 2020 aikana Museovirastolaiset opiskelivat valtion digitaalisessa oppimisympäristössä eOppivassa. Koko valtion uutta oppimisympäristö ylläpitää ja kehittää HAUS kehittämisskeskus. eOppivassa voi opiskella digitaalisesti mm. virkamiesosaamista, viesyntää ja vuorovaikutusta, digitalisaation vaatimaa osaamista, hallinnollista osaamista, johtamista sekä vaikuttavuutta ja kehittämissosaamista. Vuoden 2020 aikana e-oppivassa Museovirastolaiset suorivat 225 kurssia ja e-oppivassa oli opiskellut 161 museovirastolaista (vuonna 2019 82).

Koulutustasoindeksi on hieman noussut edellisestä vuodesta (5,9). Se oli vuoden lopussa 6,0. Koko valtiolla Koulutustasoindeksi oli vuoden lopussa puolestaan 5,3 ja Kulttuuripalveluissa 5,7.

Museovirastossa on käytössä yhteinen perehdyttämismenettelmä, johon sisältyy esimiehen ohjeiden lisäksi perehdyttäjän muistilista ja tulokkaan opas, jota päivitettiin vuonna 2020. Henkilöstön kehittämiseen liittyvät henkilöstökoulutuksen⁸ kustannukset (työajan palkat ja muut kustannukset) olivat kertomusvuonna tahdin mukaan 317 euroa henkilötyövuotta kohden (747€ 2019). Koko valtion keskiarvo oli 619 euroa/hyv (1059€ 2019).

Henkilöstökoulutuksen
tunnusluvut (Tahti)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstökoulutus, tpv/thv	2,1	1,7	3,1	3,2	3,5	3,1	3,0	3,3	3,2	1,5
Henkilöstökoulutus, €/hvt	613	546	823	820	1053	842	597	874	747	317

9. TYÖHYVINVOINTI

VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin virastossa yhdenkertoista kerran marras - joulukuussa 2020. Kyselyyn vastasi 200 museovirastolaista ja vastausprosentti oli 72,7%. Työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,83 kuin edellisessä vuonna 2019 tehdyssä kyselyssä oli 3,85 ja kokonaistyytyväisyys on Museovirastossa selkeästi korkeampi kuin koko valtiolla, jossa vastaava luku on 3,65. Luku ylitti myös tulostavoitteissa esitetyn arvion 3,77. Vaikka työtyytyväisyyskyselyyn vastaajia oli edellisvuotta huomattavasti vähemmän, näiden lukujen perusteella Museovirasto koetaan edelleen erittäin hyväksi työpaikaksi.

Työtyytyväisyys Tahti, VMBaro	2010 MV	2011 MV	2012 MV	2013 MV	2014 MV	2016 MV	2017 MV	2018 MV	2019 MV	2020 MV	2020 Valtio
Johtaminen	3,4	3,4	3,5	3,6	3,7	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,5
Työn sisältö ja työn haasteellisuus	3,7	3,8	3,7	3,9	3,9	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2	4,0
Palkkaus	2,7	2,9	3,0	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,4	3,4	3,0
Kehittymisen tuki	3,1	3,0	3,2	3,3	3,4	3,7	3,7	3,8	3,9	3,8	3,6
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,7	3,7	3,8	3,9	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	3,9
Työolot	3,3	3,1	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8
Tiedonkulku	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5
Työnantajakuva	3,0	2,6	2,7	2,9	3,1	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	3,9
Kokonaistyytyväisyys	3,3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,8	3,9	3,8	3,7

⁸ Valtionhallinnon henkilöstötilinpäätöskäsikirjan mukainen koulutuksen määrittely:

Koulutuksella tarkoitetaan Museoviraston toimesta tai ulkopuolisina ostopalveluina palkallisena työaikana järjestettyä koulutusta. Koulutukseksi luetaan:

- ammattitaidon ylläpitoon, kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä koulutus,
- ammattillisen pätevyyden hankintaan liittyvä koulutus,
- työsuojelu- ja yhteistoimintaan liittyvä koulutus sekä
- em. koulutukseen/koulutusohjelmiin kiinteästi liittyvät tutustumismatkat joko kotimaassa tai ulkomailla.

9.1. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on yksi viraston sisäisen toiminnan tärkeistä osa-alueista. Työhyvinvointia luodaan yhdessä. Vastuu hyvinvoinnista työyhteisöstä on työhyvinvointiverkoston kaikilla osapuolilla: työsuojelutoimikunnalla, johdolla, esimiehillä, henkilöstöllä ja työterveyshuollolla. Vetovastuu työhyvinvoinnin koordinoinnista ja kehittämisestä on Hallintopalvelut –yksiköllä.

Koronapandemian alettua Suomessa maaliskuussa 2020 ne museovirastolaisista, joiden työt oli mahdollista toteuttaa etätöinä, siirtyivät etätöihin. Ja etätöiden suorittaminen jatkui vaihteittain myös vuoden loppuun. Kaikenlaisia lähikontakteja tuli välttää mahdollisuuksien mukaan. Museovirastossa jouduttiin siirtämään tulevaisuudessa pidettäväksi lähikontaktien välttämiseksi mm. Kansallismuseon kesäpihan avaaminen alkukesältä, elokuun Kekkosjuoksut Tamminiemessä sekä pikkujoulujen järjestäminen joulukuussa.

Museovirasto osallistui jälleen myös polkupyöräilyn kilometrikisaan. Kansallismuseon Vaunuvajassa sekä Sturenkatu 2:n toimipisteissä oli henkilökunnalla käytössään hierontatuoli.

Henkilöstöllä oli kertomusvuonna mahdollisuus liikunta- ja kulttuurietuuteen ePassi-palveluntarjoalta. Vuonna 2020 henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää ePassi Sportti- ja kulttuurietuutta 200€ henkilöä kohden. Työnantaja vastasi edun hallintokustannuksista sekä maksoi tilatun edun kokonaisuudessaan ilman työntekijän omavastuuta. Museovirastolaiset voivat ladata koneilleen myös BREAK PRO taukoliikuntaohjelmiston. Työhyvinvointia tukemassa oli käytössä myös saldovapaajärjestelmä sekä työaikapankki.

9.2. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuollosta on vastannut vuoden 2012 alusta lukien Suomen Terveystalo Oy. Valtakunnallisella sopimuksella ja yhdellä toimintasuunnitelmalla turvataan mahdollisimman tasavarvoiset työterveyspalvelut kaikille viraston toimipisteille.

Kertomusvuoden aikana ylläpidettiin ns. 30-60-90-mallin mukaista sairauspoissaolojen seurantakäytäntöä. Menettelyn tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä, parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä sekä pidentää työuria.

30-60-90 mallin mukaisesti työnantaja ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolon, kun se on jatkunut kuukauden tai 2 vuoden aikana yhteensä 30 päivää. Seuraavassa vaiheessa eli 60 päivän kuluessa sairauspoissaolon alusta työnantaja hakee sairauspäivärahaa ja työterveyshuolto selvittää kuntoutustarvetta. Työterveyshuollolla on koordinoitvelvoite ja velvollisuus ottaa kantaa kaikkiin yli 90 päivää jatkuviin sairauslomiin. Kolmannessa vaiheessa eli 90 päivän kuluessa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä selvittäneet, miten ja millä järjestelyillä työntekijän työhön paluu on mahdollinen.

Vuonna 2020 kirjattiin viraston henkilökunnan käyntejä työterveyshuollossa kaikkiaan 1830 kpl (2019: 2759; 2018:2742; 2017:1990; 2016:2702; 2015:2345). Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa oli vuoden aikana 1352 kpl eli 4,9 kpl henkilötyövuotta kohti. Sairauksista johtuvien käyntien määrä henkilötyövuotta kohden on laskenut selvästi edellisestä vuodesta (2019: 6,3 kpl/htv). Valtion keskiarvo oli 4,5 sairausloma johtuvaa käyntiä henkilötyövuotta kohden vuonna 2020. Pandemian johdosta otettiin käyttöön chat-palvelu ja videovastaanotto, joka edistää myös monipaikkaisuutta.

Tuotto- ja kululaskelman mukaiset työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 321,1 euroa henkilötyövuotta kohti (2019: 365,1; 2018: 341,6; 2017 360,5; 2016: 385,6; 2015: 362,6). Tahti-tilaston mukainen valtion mediaani oli 415,0 euroa henkilötyövuotta kohti. Museovirastossa työterveyspalvelujen kustannukset ovat edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa huomattavasti alhaisemmat.

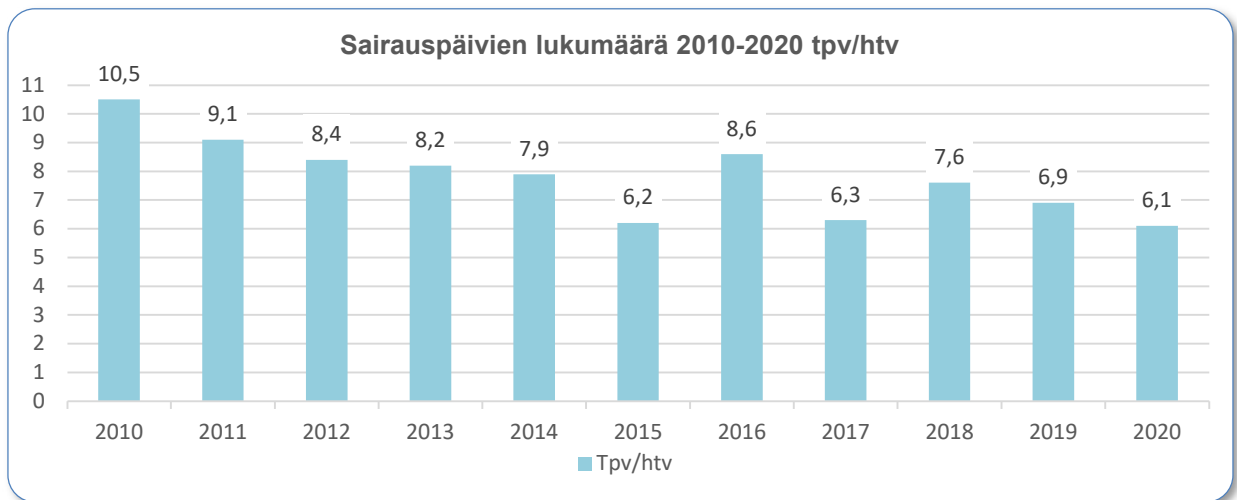
9.3. Sairaus- ja tapaturmapoissalat

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edellisestä vuodesta, ja on alimmillaan kymmeneen vuoteen. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli myös alhaisemmalla tasolla kuin keskimääräisesti valtiolla (7,4 työpäivää henkilöttyövuotta kohden). Museoviraston tulostavoitteiden arvio vuodelle 2020 7,5 myös selkeästi alitettiin.

Personec-järjestelmän ja Kieku-järjestelmän⁹ mukaan sairauspoissaoloja oli kertomusvuonna 6,1 työpäivää henkilöttyövuotta kohden. Vuonna 2019 vastaava luku oli 6,9, 2018 7,6, 2017 6,3, vuonna 2016 6,6 ja vuonna 2015 7,9. Poissaoloissa on otettu huomioon myös viikonlopulle osuvat avoimnapitohenkilöstön sairauspäivät.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, työpäivää/henkilöttyövuosi

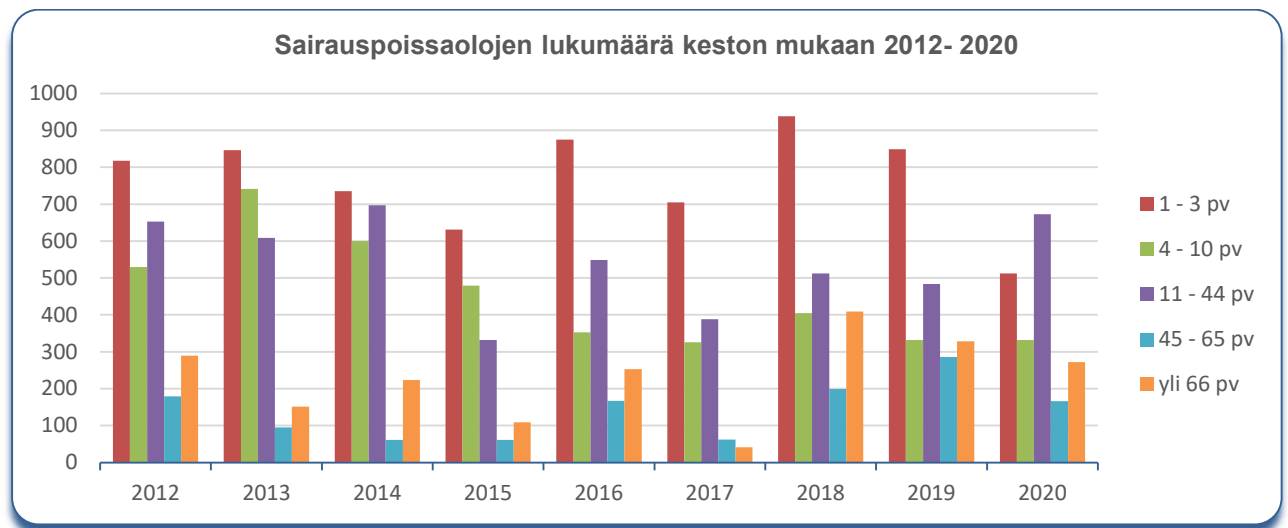
Personec FV/Kieku	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	10,5	9,1	8,4	8,2	7,9	7,9	8,6	6,3	7,6	6,9	6,1
Kulttuuripalvelut	9,8	10,3	7,9	8,1	8,3	8,3	8,6	7,6	9,4	10,1	8,2
Valtio	9,7	9,7	9,3	9,0	9,0	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	7,4



Sairauspäivien (työpäivät) lukumäärä keston mukaan 2012 – 2020 (PersonecFV ja Kieku)

Kesto (työpv)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 - 3 pv	818	846	755	631	875	705	938	849	512
4 - 10 pv	530	741	600	479	353	326	405	332	332
11 - 44 pv	653	609	697	332	549	388	512	484	673
45 - 65 pv	179	95	61	183	167	62	199	286	166
yli 66 pv	289	151	223	109	253	41	409	328	272
Yhteensä	2469	2442	2336	1734	2197	1522	2463	2279	1955

⁹ Museoviraston luvut Personec FV –järjestelmästä 31.3.2015 asti ja Kieku-järjestelmästä ajalta 1.4.2015 lukien sekä Tahti.



Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli selvästi laskenut edellisestä vuodesta. Kertomusvuonna Museovirastossa oli lyhyitä sairauspoissaoloja jonkin verran valtion keskimääräistä määrää enemmän. Virastossa lyhyitä sairauspoissaoloja oli kaikista sairaustapauksista 67,6 prosenttia ja valtiolla 72,1 prosenttia. Vaikka sairauspoissaolojen määrä myös kokonaisuudessaan laski vuonna 2020, niin kuitenkin keskipitkien sairauspoissaolojen (11- 44 pv) määrä Museovirastossa kasvoi edellisvuodesta.

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

Tahti	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Museovirasto	77,7	76,4	75,8	77,9	79,2	80,4	82,1	81,8	67,6
Kulttuuripalvelut	79,0	78,4	79,7	82,2	82,5	82,6	80,5	81,3	71,7
Valtio	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	77,1	77,8	72,1

Työtaturmia sattui vuoden aikana 10 henkilölle ja niistä aiheutui 45 poissaolopäivää. Lapsen sairauden takia 20 henkilöä oli poissa työstä yhteensä 55 päivää. Tapauksia oli 45.

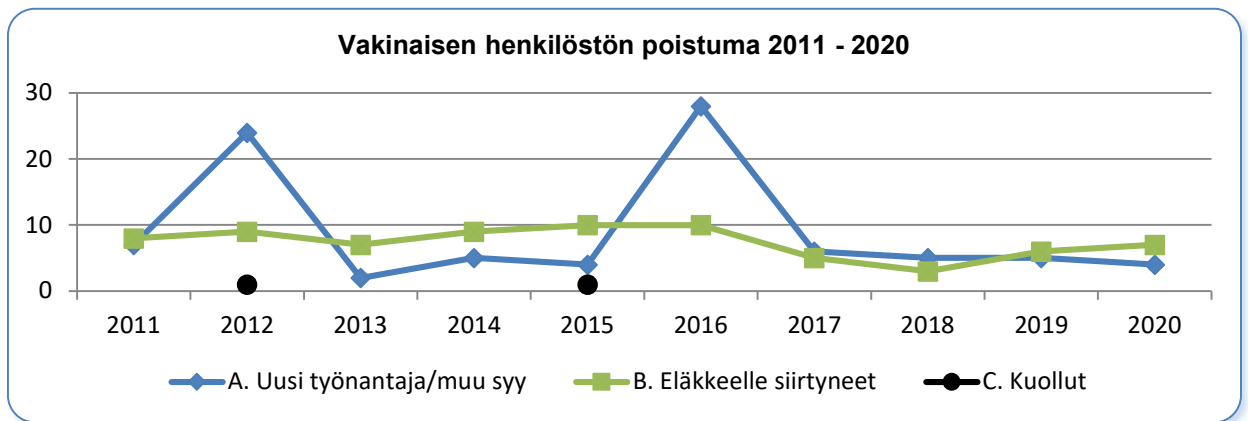
10. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

10.1. Poistuma

Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 4,0 prosenttia, kun edellisenä vuonna luku oli 4,4 prosenttia. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden aikana seitsemän henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön poistuma vuosina 2011-2020

Syy	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Uusi työnantaja/muu syy	7	24	2	5	4	28	6	5	5	4
C. Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	8	9	7	9	10	10	5	3	6	7
Vanhuuseläke	6	8	6	8	10	10	5	3	6	7
Työkyvyttömyyseläke	2	1	1	1						
Muu eläke										
D. Kuollut		1			1					
Poistuma yhteensä	15	34	9	14	15	38	11	8	11	11
%:a edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	6,8 %	14,7 %	4,1 %	6,4 %	6,9 %	17,5 %	5,1 %	3,7 %	4,4 %	4,0 %

**10.2. Eläke-ennuste**

Kymmenen seuraavan vuoden kuluessa oletetaan viraston vakinaisesta henkilöstöstä siirtyvän vanhuuseläkkeelle 30,3 prosenttia. Tahti-järjestelmän tietojen mukaan siirtyä vanhuuseläkkeelle vuoden 2030 lopun vakinaisesta henkilöstöstä 79 henkilöä. Ennuste perustuu Kevan laskelmiin, joiden perustana ovat henkilökohtaisen eläkeiän mukaiset vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdat.

