

# **Henkilöstötilinpäätös**

**2021**



**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	15
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.

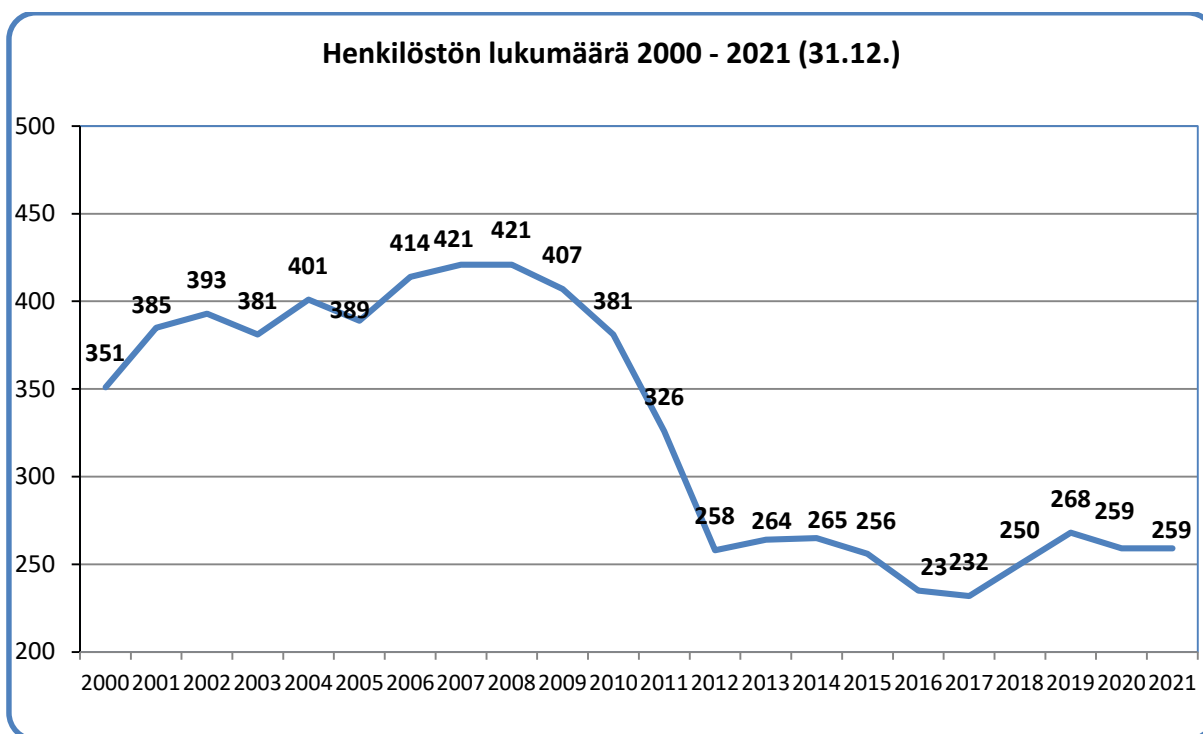
### Tietolähteet

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

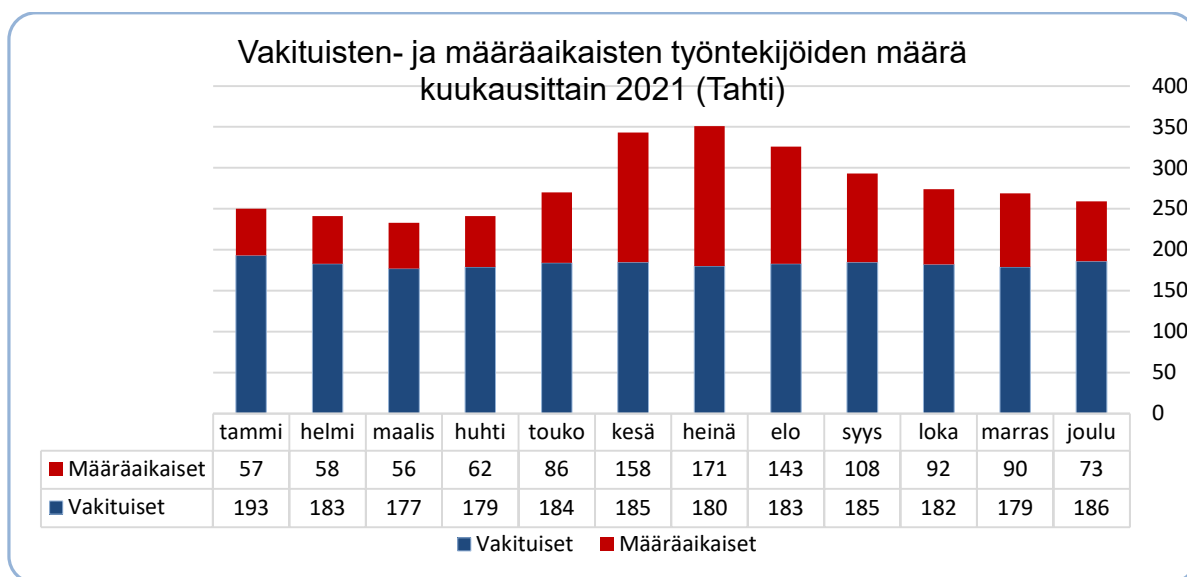
Vuoden 2021 lopulla Museoviraston palveluksessa oli 259 henkilöä (31.12.2020: 259). Museoviraston joulukuun viimeisen päivän henkilömäärä on sama kuin edellisen vuoden viimeisen päivän henkilömäärä. Henkilöstösuunnittelun ja vakiintuneen rekrytointimenettelyn avulla henkilöstöä palkattiin erityisesti toiminnan ja strategian kannalta keskeisiin tehtäviin. Sopeutuminen vähentyneihin henkilöstöresursseihin on edellyttänyt erityistä panostamista resurssien uudelleen kohdentamiseen tehtävien muutostilanteissa. Vakituisen henkilökunnan määrä on pysynyt viime vuodet melko samana, mutta kausi- ja hanketyöntekijöiden määrä on lisääntynyt vilkkaan hanketoiminnan ja kasvaneiden avoimnapitoaikojen ja -kohteiden myötä.



## 2.2. Henkilömäärä kuukausittain

Museoviraston toiminnan luonteesta johtuen viraston henkilömäärässä on suuria kausivaihteluita. Kesäkaudella viraston palveluksessa on huomattavasti enemmän henkilöstöä kuin talvikaudella. Kertomusvuonna henkilöstömäärä oli talvikaudella keskimäärin 260, mutta esimerkiksi heinäkuun viimeisenä päivänä 2021 virastossa työskenteli 366 henkilöä. Osa museokohteista on avoinna vain kesäaikaan, joten kesäkaudeksi palkataan kausiluonteista henkilöstöä museoiden avoinnapiireihin. Myös suuri osa määräaikaisista tutkimus- ja inventointihankkeista tehdään kesäkauden aikana. Edellisvuoden maaliskuussa alkanut koronapandemia helpottui jälleen kesäksi, jolloin museot olivat auki normaalisti koronarajoitteet (mm. henkilöiden etäisyydet, maskien käyttö) huomioon ottaen.

Koko vuoden aikana virasto maksoi palkkoja yhteensä 428 henkilölle ja palkkioita 153 henkilölle. Siviilipalvelusta virastossa suoritti kaikkiaan 16 henkilöä.



## 3. HENKILÖTYÖVUODET

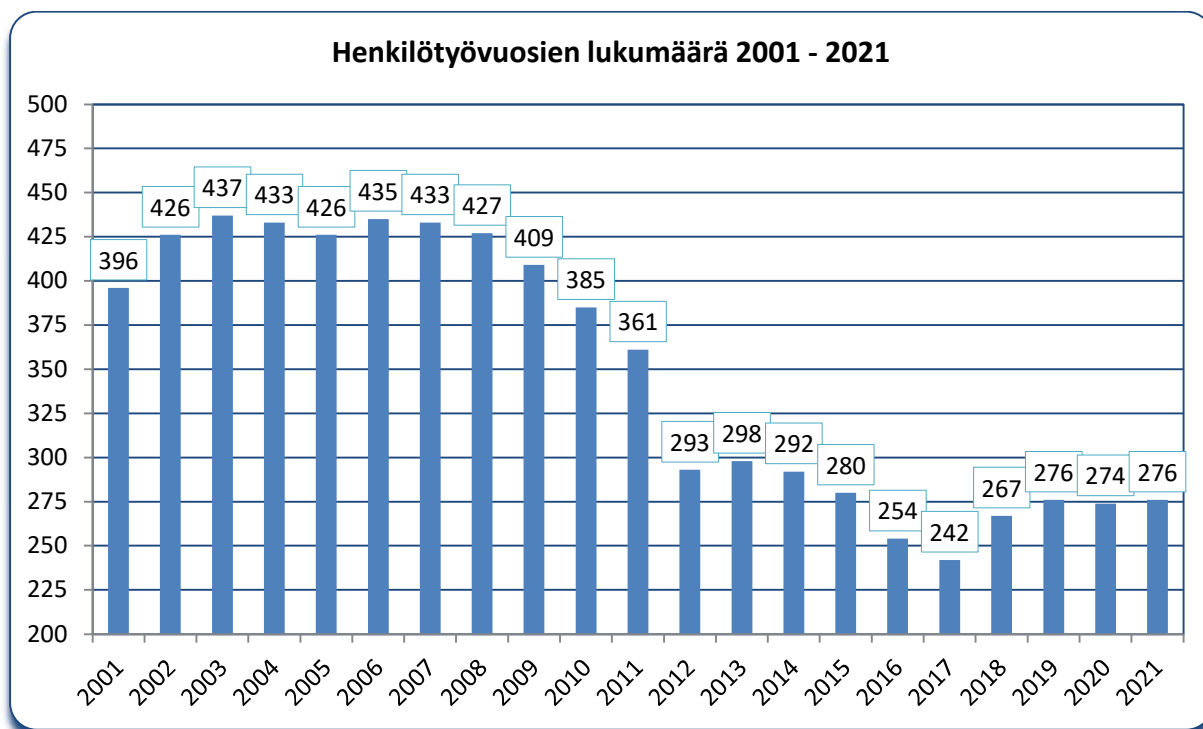
### 3.1. Henkilötyövuosien kokonaismäärä

Henkilötyövuosia oli kertomusvuonna yhteensä 275,5. Kokonaismäärä nousi hieman edellisestä vuodesta 1,8 henkilötyövuotta, 0,7 prosenttia. Vuonna 2021 koko valtion henkilötyövuosimäärä kasvoi 1,4 prosenttia. Kulttuuripalveluiden<sup>1</sup> vertailuryhmän henkilötyövuodet nousivat puolestaan 2,1 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 on Museovirastossa vuosittain hieman noussut, lukuunottamatta koronapandemian vuoksi vuoden 2020 hienoista laskua.

<sup>1</sup> Kulttuuripalveluiden vertailuryhmä: Museovirasto, Kansallisarkisto, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti Kavi, Näkövammaisten kirjasto Celia, Suomenlinnan hoitokunta, Taiteen edistämiskeskus Taike ja Varastokirjasto 31.12.2021 yht 807 henkilöä/ koko valtio 78 230 henkilöä. Museovirasto 31.12.2021 259 henkilöä.



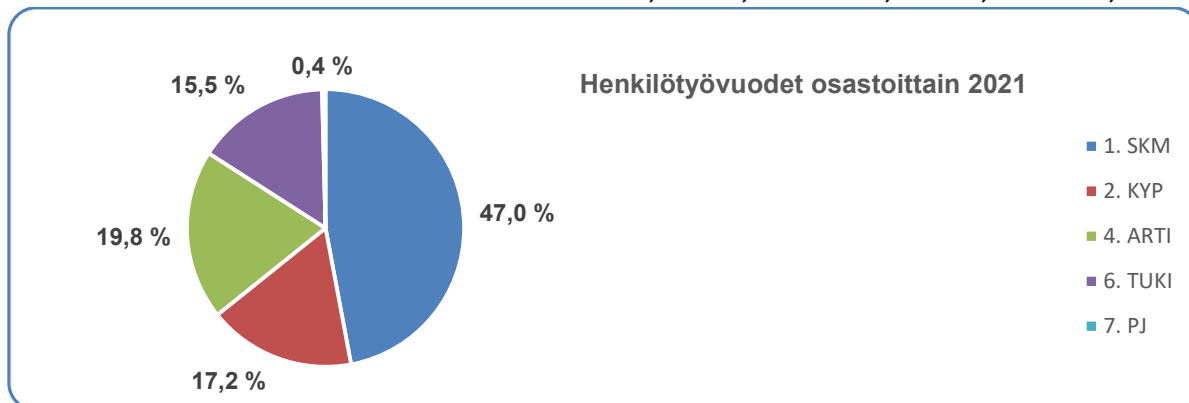
### 3.2. Henkilötyövuodet osastoittain

Henkilötyövuosien kokonaismäärä nousi kertomusvuonna 1,8 henkilötyövuotta.

Vuonna 2021 Suomen kansallismuseon (SKM) osuus henkilötyövuosista oli 47,0 prosenttia, Kulttuuriympäristöpalvelut-osaston (KYP) osuus 17,3 prosenttia, Arkisto- ja tietopalvelut -osaston (ARTI) osuus 19,9 prosenttia sekä Pääjohtajan ja Tukipalveluiden osuus yhteensä 15,8 prosenttia. Kansallismuseon laskuun ja tukipalveluiden nousuun vaikutti Markkinointi- ja viestintäyksikön siirtyminen tukipalveluihin.

#### Henkilötyövuodet osastoittain vuonna 2019, 2020 ja 2021

Osasto	2019		2020		2021	
Suomen kansallismuseo (SKM)	140,7	50,9 %	143,5	52,4 %	129,6	47,0%
Kulttuuriympäristöpalvelut (KYP)	51,5	18,6 %	47,0	17,1 %	47,6	17,3%
Arkisto- ja tietopalvelut (ARTI)	54,0	19,6 %	50,7	18,5 %	54,7	19,9%
Tukipalvelut (TUKI) ja Pääjohtaja yht.	30,0	10,9 %	32,5	11,9 %	43,6	15,8%
<b>Yhteensä</b>	<b>276,2</b>	<b>100,0 %</b>	<b>273,7</b>	<b>100,0 %</b>	<b>275,5</b>	<b>100%</b>



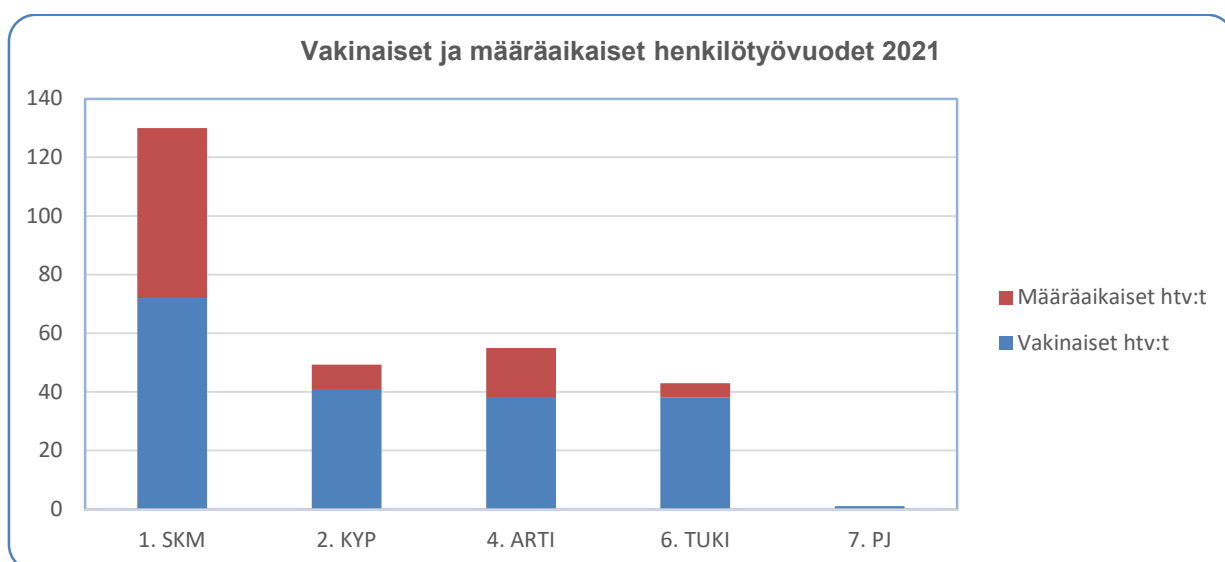
### 3.3. Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet

Vakinaisten henkilötyövuosien osuus kaikista henkilötyövuosista oli kertomusvuonna 188,8 henkilötyövuotta ja 68,5 prosenttia. Määräaikaisien henkilötyövuosien osuus oli 86,7 henkilötyövuotta ja 31,5 prosenttia. Edellisestä vuodesta määräaikaisien henkilötyövuosien suhteellinen osuus oli kasvanut ja vastaavasti vakituisten henkilötyövuosien osuus laskenut. Vuonna 2020 vakinaisia henkilötyövuosia oli 72,0 prosenttia ja määräaikaisia 28,0 prosenttia.

Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista (67,0%) oli kertomusvuonna Suomen kansallismuseossa. Kesämuuseoiden avoinnapiito tapahtuu pääosin kausiluonteisen työvoiman avulla. Arkisto- ja tietopalveluissa työskenteli 19,8% määräaikaisista ja Kulttuuriympäristöpalvelut osastoilla puolestaan 7,7%. Arkisto- ja tietopalvelut osaston toimintaan kuuluu Muinaismuistolain 15 § ja 13 §:n mukaisten arkeologisten kenttäpalvelujen tuottaminen. Nämä projektiluonteiset tehtävät hoidetaan pääosin kesäkaudella kuhunkin hankkeeseen palkattavalla työvoimalla.

#### Vakinaisten ja määräaikaisien henkilötyövuosien osuudet osastojen henkilötyövuosista 2021

1.1.-31.12.2021	Vakinaiset htv	%-osuus	Määräaikaiset htv	%-osuus	Yhteensä htv	%-osuus
1. SKM	71,5	37,9%	58,1	67,0%	129,6	47,0 %
2. KYP	40,9	21,7%	6,7	7,7%	47,6	17,3 %
4. ARTI	37,5	19,9%	17,2	19,8%	54,7	19,6 %
6. TUKI	37,9	20,0%	4,7	5,4 %	42,6	15,7 %
7. PJ	1,0	0,5 %	0,0	0,0 %	1,0	0,4 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>188,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>86,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>275,5</b>	<b>100,0 %</b>



### 3.4. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

Henkilötyövuosien määrä oli kertomusvuonna 275,5. Ministeriön tulossopimksessa asettama htv määrä oli 275 htv. Omilla toimintamenoilla toteutettujen henkilötyövuosien osuus oli 256,3 henkilötyövuotta. Muinaismuistolain 15 §:n ja 13 §:n velvoittamana tuotettujen henkilötyövuosien määrä nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli nyt 11,3 henkilötyövuotta.

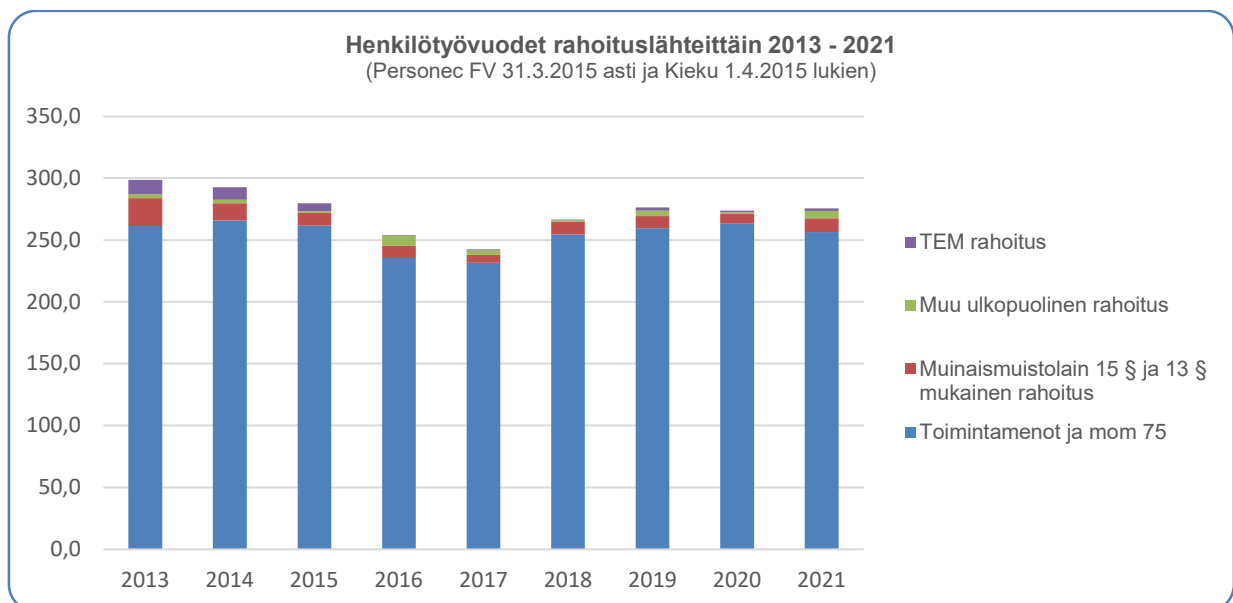
Henkilötyövuodet jakautuivat rahoituslähteittäin tarkasteltuna siten, että omin toimintamäärärahoihin palkattujen osuus oli 93,0 %, muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukaisen rahoituksen osuus 4,1 %, työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen osuus 0,7 % ja muun ulkopuolisen rahoituksen osuus 2,1 %.

Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin 2019 – 2021 (Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen)

Rahoituslähde	2019	2020	2021	%-osuus 2021	Muutos 2020- 2021 lkm
Toimintamenot ja mom. 75	295,5	263,2	256,3	93,0 %	-6,9
Muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukainen rahoitus	9,7	8,2	11,3	4,1 %	3,1
Muu ulkopuolinen rahoitus	4,4	1,0	5,9	2,1%	4,9
TEM rahoitus	2,6	1,3	2,0	0,7 %	0,7
<b>Yhteensä</b>	<b>276,2</b>	<b>273,7</b>	<b>275,5</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1,8</b>

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

Vuonna 2013 Museoviraston henkilötyövuosien määrä oli 298,6. Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuodesta 2013 vuoteen 2021 verrattuna yhteensä 7,7 prosenttia eli 23,1 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 2021 vain 2,0 henkilötyövuotta.



#### 4. HENKILÖSTÖN RAKENNE

##### 4.1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa

Museoviraston palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 259 henkilöä (Kieku). Vakinaisessa<sup>2</sup> palvelussuhteessa oli 186 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 73 henkilöä. Lukuihin ei sisälly vuoden lopussa palkattomalla virkavapaalla olleita henkilöitä.

##### Henkilöstö osastoittain 31.12.2021 (Kieku)

Osasto	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	70	37,7 %	44	60,2 %	114	44,0 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	40	21,5 %	9	12,3 %	49	18,9 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	38	20,4 %	15	20,6 %	53	20,5 %
6. Tukipalvelut	37	19,9 %	5	6,9 %	42	16,2 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>186</b>	<b>100,0 %</b>	<b>73</b>	<b>100,0 %</b>	<b>259</b>	<b>100,0 %</b>

Vuoden lopun henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 71,8 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 28,2 %. Määräaikaisten suhteellinen osuus nousi hieman edellisestä vuodesta. Määräaikaisten osuus on Museovirastossa suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (14,0 %) ja myös suurempi kuin kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä (25,6 %).

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

Tahti	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	15,9	16,7	17,7	15,2	20,8	20,8	26,4	25,7	23,9	28,2
Kulttuuripalvelut	22,9	22,7	22,5	20,4	20,4	22,6	24,6	22,2	22,0	25,6
Valtio	13,7	13,6	12,7	12,5	12,5	14,7	16,2	12,9	13,1	14,0

Määräaikaiset palvelussuhteet jakautuivat vuoden lopulla määräaikaisuuden perusteen mukaan luokiteltuna seuraavasti:

työn luonne 80,8 %  
 sijaisuus 12,3 %  
 harjoittelu 2,7 %  
 työllisyysvaroin palkattu 2,7%  
 avoinna olevan viran väliaikainen järjestäminen 1,4%

##### 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 pysyi samana kuin edellisenä vuonna, ja on edelleen hieman suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Kesäkaudella osa-aikaisten osuus on huomattavasti talvikautta suurempi. Suurin osa osa-aikaisista työskentelee museoiden ja linnojen avoinnapitointiin liittyvissä opastus- ja valvontatehtävissä. Myös määräaikaisiin hankkeisiin palkataan alan opiskelijoita, jotka työskentelevät opintojensa ohessa osa-aikaisesti.

<sup>2</sup> Vakinaiseksi luetaan henkilö, joka on nimitetty virkaan tai työsuhteeseen toistaiseksi. Määräaikaiseksi luetaan henkilö, joka oli joulukuussa 2021 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa ja joilla ei ole vakinaista taustavirkaa. Tiedot Kieku.



## Koko- ja osa-aikaisten määrä 31.12.2021 (Kieku)

Osasto	Koko-aikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	97	41,1 %	17	73,9 %	114	44,0 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	47	19,9 %	2	8,7 %	49	18,9 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	50	21,2 %	3	13,0 %	53	20,5 %
6. Tukipalvelut	41	17,4 %	1	4,4 %	42	16,2 %
7. Pääjohtaja	1	0,4 %		0,0 %	1	0,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>236</b>	<b>100,0 %</b>	<b>23</b>	<b>100,0 %</b>	<b>259</b>	<b>100,0 %</b>

## Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	9,7	6,4	6,8	10,9	8,1	6,9	10,0	9,7	8,9	8,9
Kulttuuripalvelut	7,5	6,7	6,5	7,9	8,0	8,6	9,3	9,4	8,6	8,0
Valtio	6,3	6,0	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5,0	4,7	4,8

## 4.3. Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä

Valtaosa Museoviraston henkilöstöstä oli vuoden viimeisenä päivänä virkasuhteessa. Virkasuhteisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 64,3 prosenttia, työsopimussuhteisia oli 35,7 prosenttia. Virkasuhteisten osuus oli hieman laskenut ja oli vuoden lopulla pienempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2021: 90,9 %).

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

## 4.4. Sukupuolijakauma

Museovirasto on naisvaltainen työyhteisö. Naisia oli vuoden lopussa 172 ja miehiä 87. Naisten osuus henkilöstöstä oli edellisestä vuodesta hieman laskenut ja oli kertomusvuoden lopussa 66,4 prosenttia. Miesten osuus oli 33,6 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus henkilöstöstä oli 50,2 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 59,4 prosenttia.

## Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	68,2	67,8	68,3	69,1	69,5	68,1	68,8	67,5	68,0	66,4
Kulttuuripalvelut	63,7	63,8	64,7	61,8	61,6	60,0	60,9	60,9	59,7	59,4
Valtio	48,4	48,7	48,6	48,8	48,8	49,0	49,2	49,4	49,5	50,2

## 4.5. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Suurimmat ikäryhmät olivat vuoden lopulla 55 – 64 –vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 30,5 prosenttia sekä 35 – 44 –vuotiaat, joita oli 28,2 prosenttia Museoviraston henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimpaa ikäryhmää 45 – 54 –vuotiaita oli 23,6 %. Koko valtion henkilöstöä tarkasteltaessa suurin ikäryhmä on 45 – 54 –vuotiaat, joita oli 27,3 prosenttia.

45 vuotta täyttäneiden osuus oli vuonna 2021 Museovirastossa 57,4 prosenttia. Viimeisen vuoden aikana yli 45-vuotiaiden osuus on laskenut edellisvuodesta 1,9%. Vuonna 2015 yli 45-vuotiaiden osuus oli 65,2 prosenttia, vuonna 2016 64,0 prosenttia, vuonna 2017 65,1 prosenttia, vuonna 2018 61,2 prosenttia, vuonna 2019 55,4 prosenttia ja vuonna 2020 59,3 prosenttia. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2021 53,0 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 59,4 prosenttia.

#### Henkilöiden lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2021 (Kieku ja Tahti)

Ikäryhmä	Miehet		Naiset		MV yhteensä		Valtio %-osuus
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
15 - 24	5	5,7 %	5	2,9 %	10	3,9 %	3,1 %
25 - 34	10	11,5 %	16	9,3 %	26	11,2 %	18,3 %
35 - 44	19	21,8 %	54	31,4 %	73	28,2 %	25,6 %
45 - 54	27	31,0 %	34	19,8 %	61	23,6 %	27,3 %
55 - 64	22	25,3 %	57	33,1 %	79	30,5 %	24,5 %
65 -	4	4,6 %	6	3,5 %	10	3,9 %	1,2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>87</b>	<b>100,0 %</b>	<b>172</b>	<b>100,0 %</b>	<b>259</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Henkilöstön keski-ikä oli hieman laskenut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 47,7 vuotta. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,6 vuotta ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 48,0 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä on laskenut kuin vuodesta 2012 0,3 vuotta, ja Museovirastossakin keski-ikä on laskenut vuodesta 2012 1,2 vuotta.

#### Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tahti										
Museovirasto	48,9	48,8	48,1	48,6	48,5	49,0	48,2	47,7	48,5	47,7
Kulttuuripalvelut	47,8	47,3	47,7	48,3	48,5	48,8	48,8	48,7	48,7	48,0
Valtio	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9	45,7	45,6

Tarkasteluvuonna Museovirastossa keski-ikä on hieman laskenut nuoret määräaikaiset työntekijät.

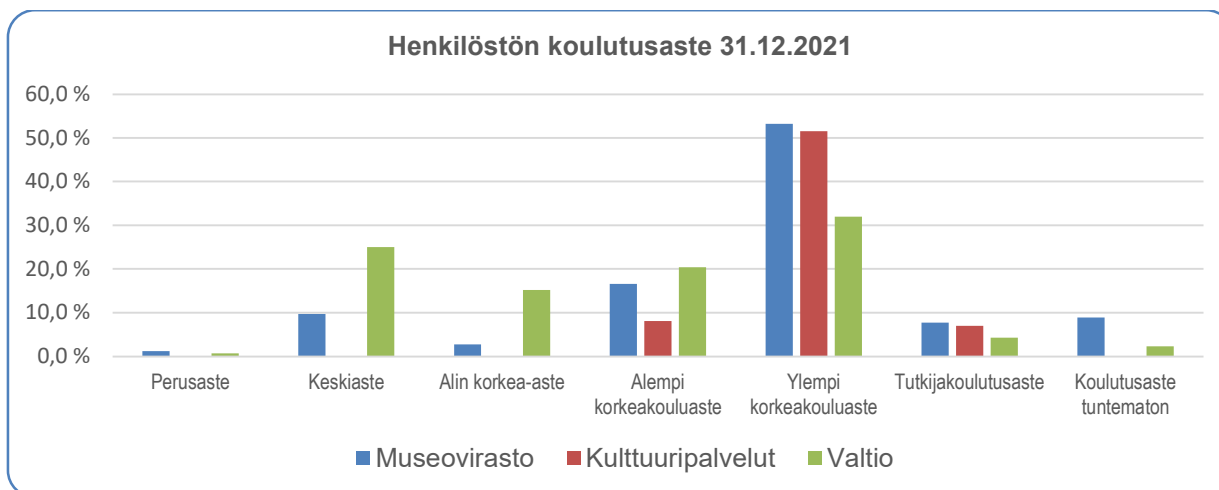
#### 4.6. Koulutustasoindeksi ja koulutus rakenne

Museoviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli pysynyt samana ja oli vuoden lopussa 6,0 (2020 6,0; 2019: 5,9; 2018: 5,9). Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli alhaisempi, 5,4. Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä indeksi oli hieman alempi kun Museovirastossa eli 5,7.

Viraston henkilöstöstä 62,5 prosentilla on humanistisen alan koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on virastossa huomattavasti valtion keskimääräistä tasoa enemmän. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon on suorittanut viraston henkilökunnasta 77,5 prosenttia, kulttuuripalveluiden vertailuryhmästä 66,6 prosenttia ja koko valtion henkilöstöstä 56,6 prosenttia. Tutkijakoulutus on viraston henkilöstöstä 7,7 prosentilla, kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 7,0 prosentilla ja koko valtion henkilöstöstä 4,3 prosentilla.

#### Koulutus rakenne sukupuolen mukaan 31.12.2021 (Kieku/Tahti)

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä Lkm	%-osuus Museovirasto	%-osuus Valtio
	Lkm	Lkm			
Perusaste		3	3	1,2 %	0,7 %
Keskiaste	13	12	25	9,7 %	25,0 %
Alin korkea-aste	2	5	7	2,7 %	15,2 %
Alempi korkeakouluaste	13	30	43	16,6 %	20,4 %
Ylempi korkeakouluaste	40	98	138	53,2 %	32,0 %
Tutkijakoulutusaste	5	15	20	7,7 %	4,3 %
Koulutusaste tuntematon	14	9	23	8,9 %	2,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>87</b>	<b>172</b>	<b>259</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>



Henkilöstön koulutusala ja koulutusaste, lkm 31.12.2021 (Tahti(Kieku))	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkijakoulutusaste	Tuntematon	Yhteensä
Yleissivistävä koulutus	3	8						11
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus			2					2
Humanistinen ja taidealan koulutus		1		31	113	17		162
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus		4	4	5	15			28
Luonnontieteellinen koulutus					1			1
Tekniikan koulutus		9	1	7	9	3		29
Terveys- ja sosiaalialan koulutus		1						1
Palvelualojen koulutus		2						2
Muu tai tuntematon koulutusala							23	23
<b>Yhteensä</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>138</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>259</b>

#### 4.7. Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmät 31.12.2021, Museoviraston oma tehtäväluokitus<sup>3</sup>

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

Asiantuntijoihin lasketaan pääsääntöisesti ne tehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa tai vastaavia tietoja ja taitoja. Asiantuntijoita virastossa oli vuoden lopulla 121 eli 46,7 prosenttia koko henkilöstöstä.

Substanssitoimintaa avustavaa ja ns. teknistä henkilökuntaa oli vuoden lopussa 51 eli 19,7 prosenttia. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi apulaistutkijat, konservaattorit, rakennuskonservaattorit ja näyttelymestarit.

<sup>3</sup> Henkilöstöryhmät, Museoviraston oma tehtävien mukainen luokitus:

Asiantuntijat: amanuenssi, asiakirjahallinnan suunnittelija, erikoisasiantuntija, erikoistutkija, erikoissuunnittelija, graafinen suunnittelija, ict-asiantuntija, 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, valokuvaaja

Kiinteistö- ja avoinnapi: kiinteistöpäällikkö, kiinteistöpalvelupäällikkö, käyttöpäällikkö, näyttelyvalvoja, opas, myyntikoordinaattori, palvelukoordinaattori, palvelusihteeri, tapahtumatuottaja, vahtimestari

4 Hallinto: johto, kaikki esihenkilöt, henkilöstö- ja talouspalvelut

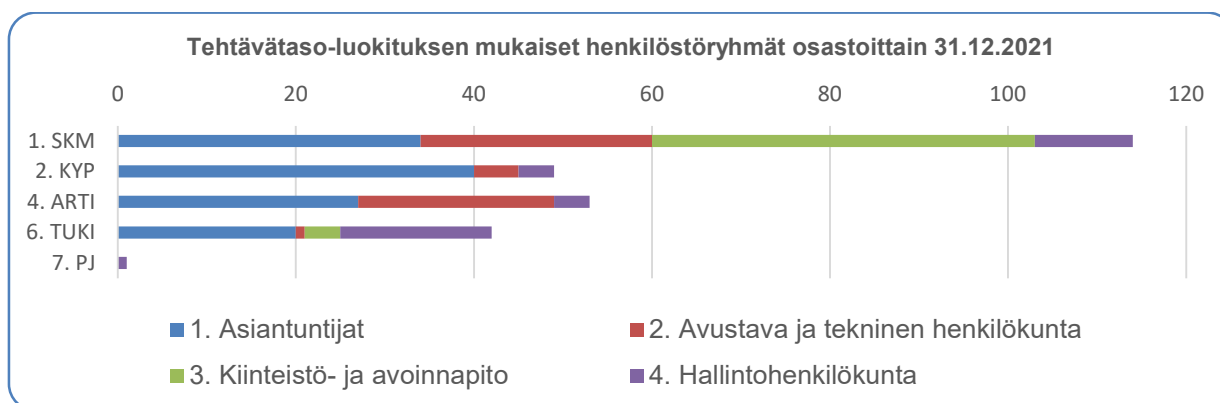
Viraston henkilökunnasta 47 (18,1 %) hoiti kiinteistöjen hallintaan ja museokohteiden avoinnapiitoon liittyviä tehtäviä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. tapahtumatuottajat, palvelukoordinaattorit, näyttelyvalvojat ja oppaat sekä tilapalvelut.

Hallintoon lasketaan kuuluvaksi johto, kaikki esihenkilöt<sup>4</sup> ja henkilöstö- ja talouspalvelut. Hallintoon kuuluvia oli yhteensä 37 (14,3 %).

Nimikkeittäin luokiteltuna eniten virastossa oli vuoden 2021 lopulla intendenttejä, 39 kpl. Konservattoreita oli 24, näyttelyvalvoja/kassa 14, tutkijoita 13 ja esikoisasiantuntijoita 11, amanuensseja 12 ja yli-intendenttejä 7.

Tehtävien mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2021 (Museoviraston oma luokitus)

Osasto	Asiantuntijat	Avustava ja tekninen henkilökunta	Kiinteistö- ja avoinnapiito	Hallinto (sis. kaikki eshenkilöt)	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	34	26	43	11	114	44,0%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	40	5		4	49	18,9 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	27	22		4	53	20,5%
6. Tukipalvelut	20	1	4	17	42	16,2 %
7. Pääjohtaja				1	1	0,4 %
Yhteensä	121	54	47	37	259	100,0 %
%-osuus	46,7%	20,9%	18,1%	14,3 %	100,0 %	



Henkilöstöryhmät 31.12.2021, Valtionhallinnon yleinen henkilöstöryhmäluokitus, VPL/tehtävätaso<sup>5</sup>

Valtionhallinnon kaikki tehtävät luokitellaan ns. tehtävätasoluokituksen mukaisesti. Luokituksessa on neljä henkilöstöryhmää: johtotason työt, esihenkilötyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt. Tämän luokituksen mukaan viraston henkilöstöstä kuuluu johtoon 2,7 prosenttia, muihin esihenkilöasemassa oleviin 6,5 prosenttia, asiantuntijoihin 61,4 prosenttia ja toimeenpanevia tehtäviä hoitaa 29,3 prosenttia henkilöstöstä. Tämän luokituksen mukaisesti suurin henkilöstöryhmä Museovirastossa on asiantuntijat.

<sup>5</sup>Valtion yleinen henkilöstöryhmäluokitus VPL/tehtävätaso:

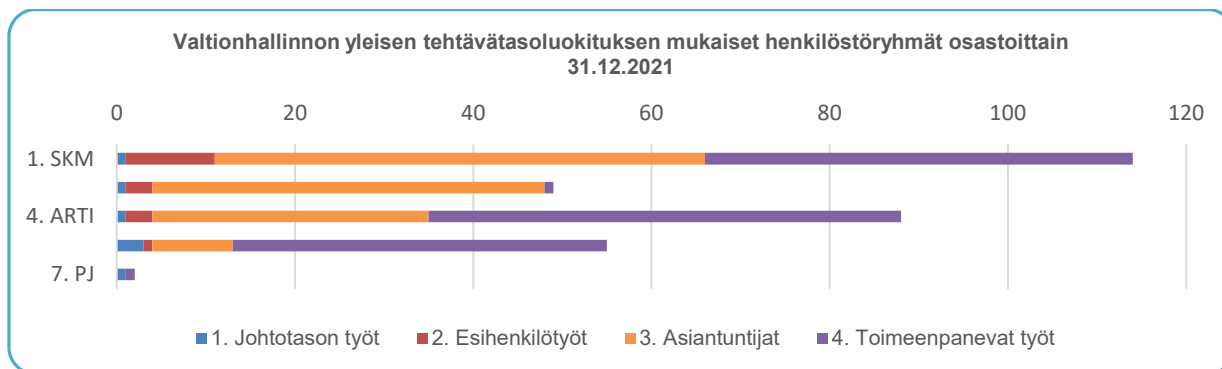
Johtotason työt: viraston työjärjestyksessä mainitut henkilöt, joilla virasto, osasto, yksikkö tai vastaava johdettavanaan.

Esihenkilötyöt: 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, esihenkilötehtävien 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 esihenkilötehtäviä tai asiantuntijatehtäviä tai niitä sisältyy vain jonkin verran

## Valtionhallinnon yleisen tehtävätaso-luokituksen mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2021

Osasto	Johtotason työt	Esihenkilötyöt	Asiantuntijatyöt	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	1	10	55	48	114	44,0%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	1	3	44	1	49	18,9 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	1	3	31	18	53	20,4 %
6. Tukipalvelut	3	1	29	9	42	16,2 %
7. Pääjohtaja	1				1	0,4 %
Yhteensä	7	17	159	76	259	100,0 %
	2,7%	6,5 %	61,4 %	29,3%		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 yleiskorotus 0,97%, kuitenkin vähintään 20,37 euroa 1.6.2021 lukien. Sopimuskaudella pystyttiin toteuttamaan ensimmäistä kertaa myös sopimuskohtaisesti virastoeräkorotus, joka oli 0,98% 1.5.2021 lukien (käytettävissä olevasta on vähennetty 0,02% jäljellä olleen vekselin velka).

Museoviraston palkkausjärjestelmä uudistettiin henkilökohtaisen palkanosan osalta 1.12.2008 lukien. Tuosta ajankohdasta lukien uudistettu henkilökohtainen palkanosa määräytyi suoraan henkilökohtaisen suoritusarvioinnin perusteella. Koska rahoitusta uudistuksen toteuttamiselle yhdellä kertaa ei ollut, tuli samasta ajankohdasta lukien voimaan siirtymäkausi, jonka alkaessa ns. vekselin kokonaismäärä oli 3,9 %. Siirtymäkauden pituus oli sidottu valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen virastokohtaisiin eriin siten, että virastoerällä maksetaan vähennystä vaiheittain pois. Muuta rahoitusta ei uudistuksen rahoittamiseen ollut mahdollista käyttää. Virasto ei siis voinut käyttää toimintarahoitusta siirtymäkauden rahoitukseen eikä itse päättää siirtymäkauden päättämisestä.

Neuvottelujen tuloksena saatu virastoerä korotti tehtäväkohtaisia palkkoja 6. vaativuusryhmässä 50,12€/kk ja 8. vaativuusryhmässä 85€/kk 1.6.2021 lukien.

Keväällä käydyistä henkilökohtaisista tuloskeskusteluista ja suoritusarvioinneista johtuvat palkan- korotukset tulivat voimaan sopimuksen mukaan 1.6 lukien ja maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Suoritusarviointikorotuksen sai kesäkuussa 50 henkilöä ja ratkaisu merkitsi palkkame- noissa noin 0,66 prosentin suuruista liukumaerää.

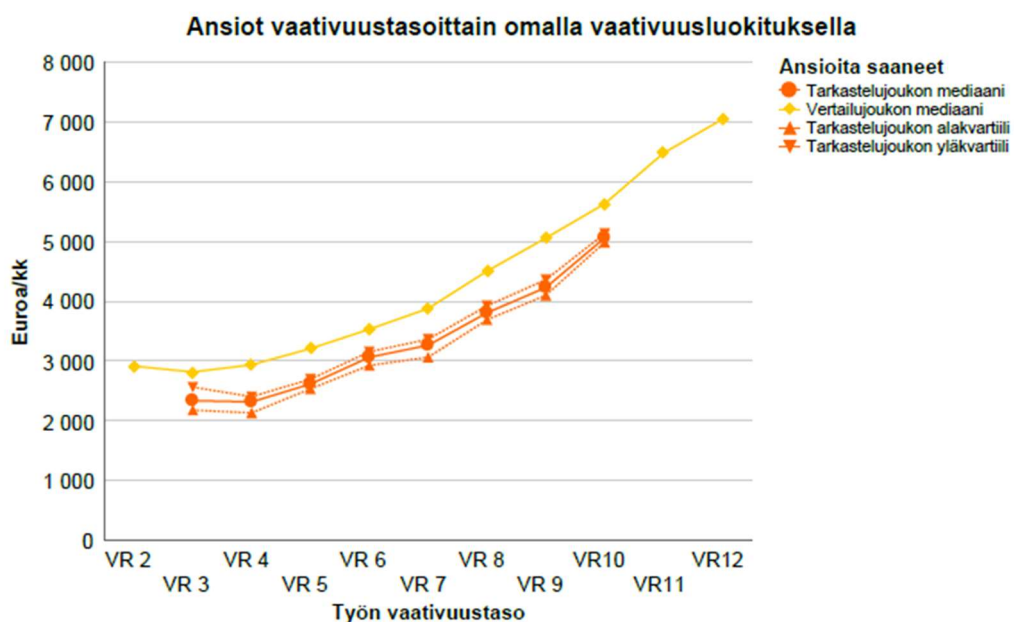
Valtion työmarkkinalaitos seuraa valtionhallinnon palkkakehitystä valtion palkka-analyyysiraporttien (VPL) avulla. Raportit saadaan Työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (Tahti). Vaativuustasojen palkkapositiota ilmaisee indeksiluku, joka muodostuu mediaanipalkkojen suhteesta tarkastelujoukon ja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

VPL-tilaston mukaan Museoviraston palkkojen palkkaindeksi oli 84,5 joulukuussa 2021. Museoviraston palkkataso oli 15,5 prosenttiyksikköä valtion keskimääräisen tason alapuolella. Vuotta aikaisemmin eli joulukuussa 2020 vastaava luku oli 83,5. Laskennassa ovat mukana kokoaikaiset, täyttä palkkaa saavat valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä olevat palvelussuhteet.

#### VPL 2.1 Ansiot vaativuustasoittain omalla vaativuusluokituksella

Ajankohta: 12/2021  
 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						1 208	2 981,2	2 913,4	
VR 3	7	2 370,6	2 176,8	2 335,1	2 562,1	2 105	2 885,1	2 815,7	82,9
VR 4	8	2 288,3	2 131,1	2 314,3	2 401,6	8 362	3 147,9	2 935,6	78,8
VR 5	5	2 613,5	2 533,1	2 613,6	2 694,0	7 647	3 336,7	3 207,2	81,5
VR 6	31	2 975,3	2 925,0	3 062,1	3 153,5	8 107	3 596,4	3 531,1	86,7
VR 7	38	3 246,3	3 062,5	3 263,3	3 363,7	12 053	3 846,1	3 878,6	84,1
VR 8	53	3 792,1	3 689,3	3 806,4	3 923,5	9 368	4 531,5	4 504,9	84,5
VR 9	55	4 264,4	4 100,5	4 230,6	4 360,8	7 612	5 175,0	5 059,5	83,6
VR10	11	5 065,3	4 987,1	5 060,4	5 133,8	4 130	5 730,0	5 633,1	89,8
VR11						2 200	6 542,8	6 482,7	
VR12	*	*	*	*	*	1 025	7 176,3	7 048,9	*
<b>Yhteensä</b>	<b>210</b>					<b>63 817</b>			<b>84,5</b>



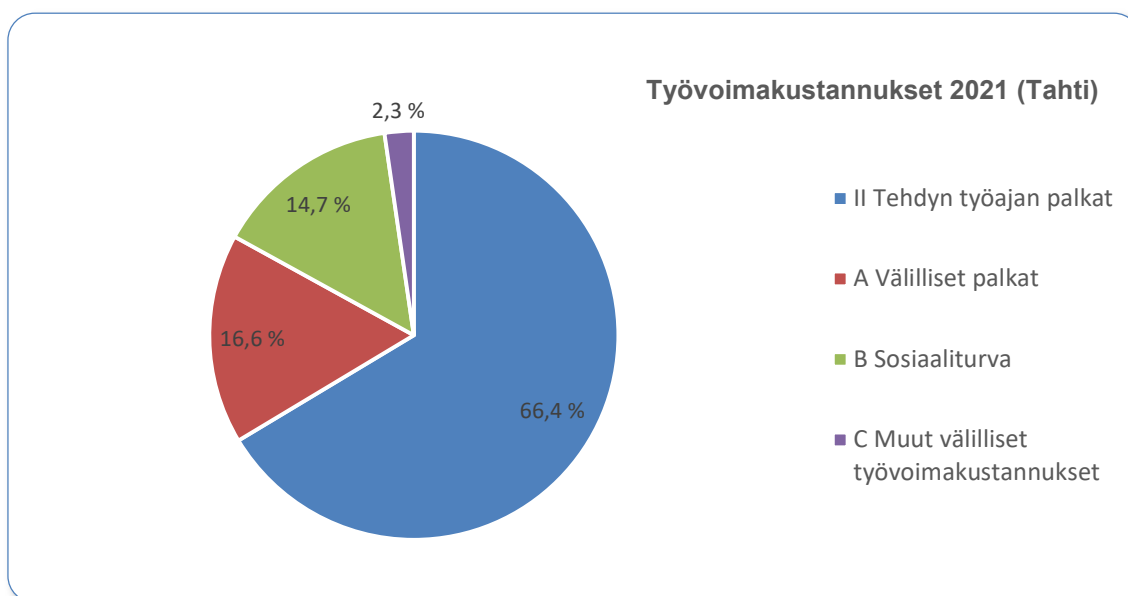
## 6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Tahti-järjestelmän mukaiset Museoviraston kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2021 noin 14,8 milj. euroa (2020: 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). Kokonaistyövoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta 3,1 prosenttia.

Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021
Museovirasto	-10,7	3,7	3,2	-1,8	-7,4	-7,9	10,3	9,0	0,6	3,1
Kulttuuripalvelut	-2,3	2,5	-13,9	-0,9	-6,3	-4,9	2,4	5,8	0,8	3,1
Valtio	1,7	1,1	0,7	-6,5	-2,0	-2,9	2,6	9,6	3,7	4,0

Kokonaistyövoimakustannuksista oli vuonna 2021 tehdyn työajan palkkoja 64,3 %, välillisiä palkkoja 18,9 %, sosiaaliturvamenoja 15,1 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 2,3 %. Välillisiin palkkoihin lasketaan mm. lomarahaa sekä loma-ajan, koulutusajan, sairausajan ja eräiden palkallisten virkavapausaikojen palkkakustannukset. Kokonaistyövoimakustannusten prosenttiosuus palkkasummasta oli vuonna 2021 Museovirastossa 121,1, kulttuuripalvelujen vertailuryhmässä 121,6 ja koko valtiolla 121,3.



Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	61,8	62,7	61,7	63,7	64,7	67,9	67,1	66,7	67,8	66,4
Kulttuuripalvelut	60,1	60,9	57,1	62,2	64,8	66,7	65,2	65,0	66,2	66,4
Valtio	61,9	62,2	61,8	62,5	64,4	65,9	65,6	65,8	66,4	65,9

Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	20,1	19,2	19,7	17,7	18,5	16,3	17,1	17,1	16,3	16,6
Kulttuuripalvelut	21,4	21,0	18,4	19,0	18,5	18,3	18,5	18,2	17,4	16,6
Valtio	18,5	18,5	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3	16,9	17,4

Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	16,6	16,2	16,7	16,8	14,9	13,8	13,8	14,9	14,7	14,7
Kulttuuripalvelut	16,4	16,4	15,8	16,8	14,8	14,1	13,6	14,6	14,7	14,7
Valtio	17,3	17,2	17,8	17,6	16,2	15,2	14,7	14,6	14,9	15,0



Palkkojen ns. sivukuluprosentti<sup>6</sup> / Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	61,7	59,5	62,0	57,0	54,5	47,3	49,1	49,9	47,6	50,7
Kulttuuripalvelut	66,4	66,2	75,2	60,7	54,4	49,9	53,4	53,9	51,1	50,7
Valtio	61,4	61,4	61,7	55,3	55,3	51,8	52,4	52,0	50,6	51,8

Työvoimakustannuserä (Tahti)	euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta	% työvoimakustannuksista
<b>I. PALKKASUMMA</b>	<b>12 245 679,2</b>	<b>128,27</b>	<b>100,00</b>	<b>82,51</b>
<b>II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT</b>	<b>9 546 805,4</b>	<b>100,00</b>	<b>77,96</b>	<b>64,33</b>
<b>A. VÄLILLISET PALKAT</b>	<b>2 698 873,8</b>	<b>28,27</b>	<b>22,04</b>	<b>18,19</b>
01. lomarahat	571 020,2	5,98	4,66	3,85
02. vuosiloma-ajan palkat	1 536 577,2	16,10	12,55	10,35
03. sairausajan/äitiysi.palkat	187 333,1	1,96	1,53	1,26
04. muut palkalliset vapaat	12 519,5	0,13	0,10	0,08
05. reservin kertausharjoitukset	0,0	0,0	0,0	0,0
06. palkalliset arkipyhät (kk-palkkaiset)	385 053,0	4,03	3,14	2,59
07. palkalliset arkipyhät (tuntipalkkaiset)	0,0	0,0	0,0	0,0
08. ammattiyhdistystoiminta	1 873,1	0,02	0,02	0,01
09. yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	831,8	0,01	0,01	0,01
10. työsuojelun yhteistoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
11. virkistystoiminta	3 666,0	0,04	0,03	0,02
<b>B. SOSIAALITURVA</b>	<b>2 242 615,7</b>	<b>23,49</b>	<b>18,31</b>	<b>15,11</b>
12. työnantajan sotu-maksut	188 295,0	1,97	1,54	1,27
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	2017 349,4	21,13	16,47	13,59
16. tapaturmavakuutusmaksut	32 279,2	0,35	0,27	0,22
18. ryhmähenkivakuutusmaksut	3 692,1	0,04	0,03	0,02
<b>C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET</b>	<b>352 536,3</b>	<b>3,69</b>	<b>2,88</b>	<b>2,38</b>
19. virka- ja suojapuvut	25 052,8	0,26	0,20	0,17
20. vapaat matkat	0,0	0,0	0,0	0,0
21. koulutus	68 054,3	0,71	0,56	0,46
22. työsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
23. väestönsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
24. terv.- ja sairaudenhoito	197 927,3	2,07	1,62	1,33
25. työpaikkaruokailu	0,0	0,0	0,0	0,0
26. virk.- ja sosiaalitoiminta	55 350,7	0,58	0,45	0,37
27. muut kustannukset	6 151,1	0,06	0,05	0,04
<b>III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b>	<b>5 294 052,8</b>	<b>55,45</b>	<b>43,23</b>	<b>34,67</b>
<b>IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ</b>	<b>14 840 831,2</b>	<b>155,45</b>	<b>121,19</b>	<b>100,00</b>

Työvoimakustannuslukuihin sisältyy koko palvelussuhteessa oleva henkilöstö.

<sup>6</sup> Luku on työvoimakustannusten yleisin mittari ja kuvaa työvoimakustannusten suhdetta sen työajan palkkoihin, jona henkilöstö tekee varsinaisia työtehtäviään.



Yhden henkilötyövuoden hinta oli Museovirastossa vuonna 2021 Tahti-raportin mukaan 53 894,6 euroa (2020: 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). Henkilötyövuoden keskimääräiseen hintaan vaikuttavia tekijöitä Museovirastossa ovat tehtävätaaso, palkkataso sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteelliset osuudet. Valtiolla henkilötyövuoden keskimääräinen hinta vuonna 2021 oli 63 123,6 euroa (2020: 61 739,7 euroa).

## 7. TYÖAIKA

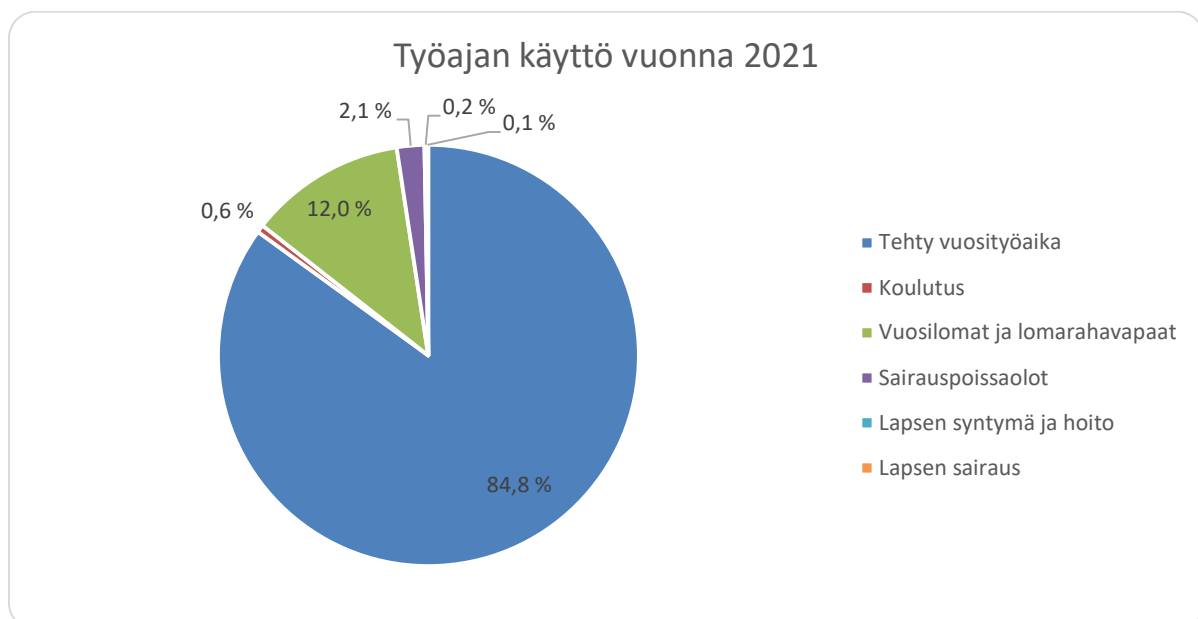
Vuonna 2021 tehdyn työajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 84,8 prosenttia (2020: 85,1, 2019: 84,1, 2018: 83,7; 2017: 84,5; 2016: 82,6). Koko valtiolla vastaava luku oli 82,2 prosenttia. Tehty työaika lasketaan vähentämällä säännöllisestä työajasta koulutukseen, vuosilomiin, sairauslomiin ja muihin palkallisiin vapaisiin käytetty työaika. Tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli edellisestä vuodesta hieman laskenut.

Vuonna 2021 säännöllinen työaika sisälsi yhteensä 253 työpäivää. Kun vuoden työpäivistä (253) vähennetään päivät, jotka on käytetty vuosilomiin ja lomarahavapaisiin (30,2 pv), sairauspoissaoloihin (5,3 pv), koulutukseen (1,9 pv), niin vuonna 2021 kokoaikainen henkilö teki Museovirastossa keskimäärin 215,6 työpäivää. Näin palvelun tuottamiseen, jonka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvitaan 1,2 henkilöä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetyn ajan osuus (12,0 %) oli hieman kasvanut edellisestä vuodesta (vuonna 2020 11,6%), ja oli edelleen pienempi kuin valtiolla keskimäärin (13,2 %).

Koulutukseen käytetyn ajan osuus (0,6 %) on hieman noussut (0,1%) edellisestä vuodesta. Luku on hieman pienempi kuin valtiolla keskimäärin (0,7%), kulttuuripalvelujen vertailuryhmässä luku on (0,4%). Todellisuudessa koulutuksen osuus on Museovirastossa vuonna 2021 kuitenkin suurempi, koska työntekijät eivät ole kirjanneet etätyöpäiviä tehdessään koulutuksia aina koulutuspoissaoloina. Kertomusvuoden aikana jatkettiin edelleen panostamista osaamisen kehittämiseen, jotta varmistetaan henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen vastaamaan tehtäviä.

Sairauspoissaoloihin käytetyn ajan osuus oli hieman laskennut (2,1 %) edellisestä vuodesta (2020: 2,4 2019: 2,8; 2018: 3,0 %; 2017: 2,3%, ja on edelleen vähemmän kuin valtiolla keskimäärin (2,9 %).



### 7.1 Työaikapankki

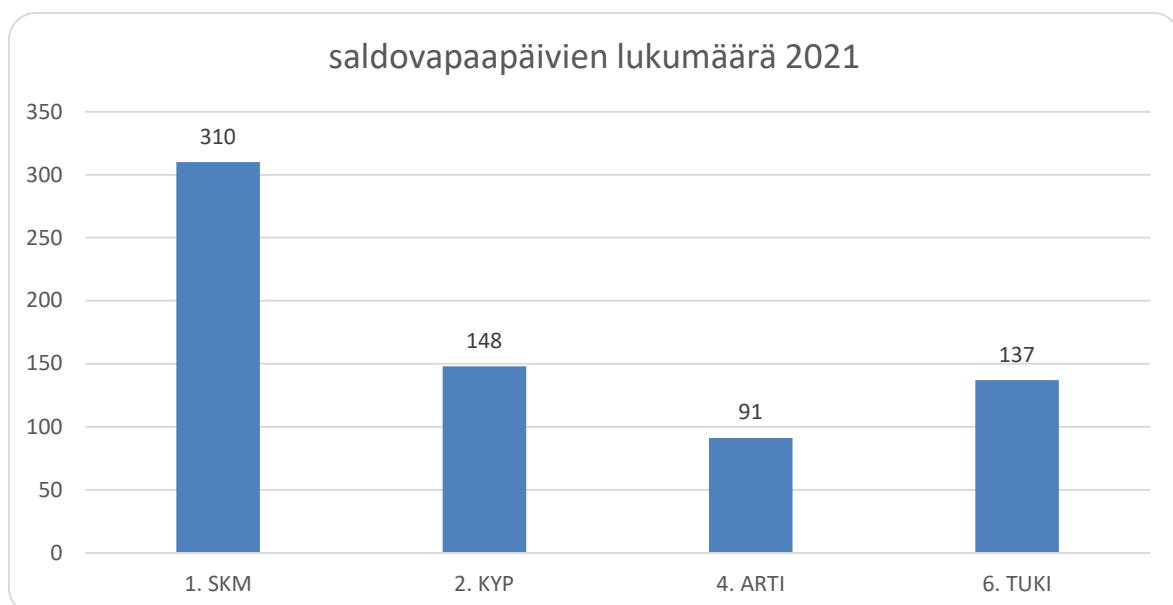
Työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2012 alusta lukien vuoden kokeilujakson jälkeen. Työaikapankkisopimuksen voi tehdä virkamies tai työntekijä, jonka säännöllinen työaika ei poikkeuksellisesti riitä virka- tai työtehtävien hoitamiseen. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen ja eroaminen 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.

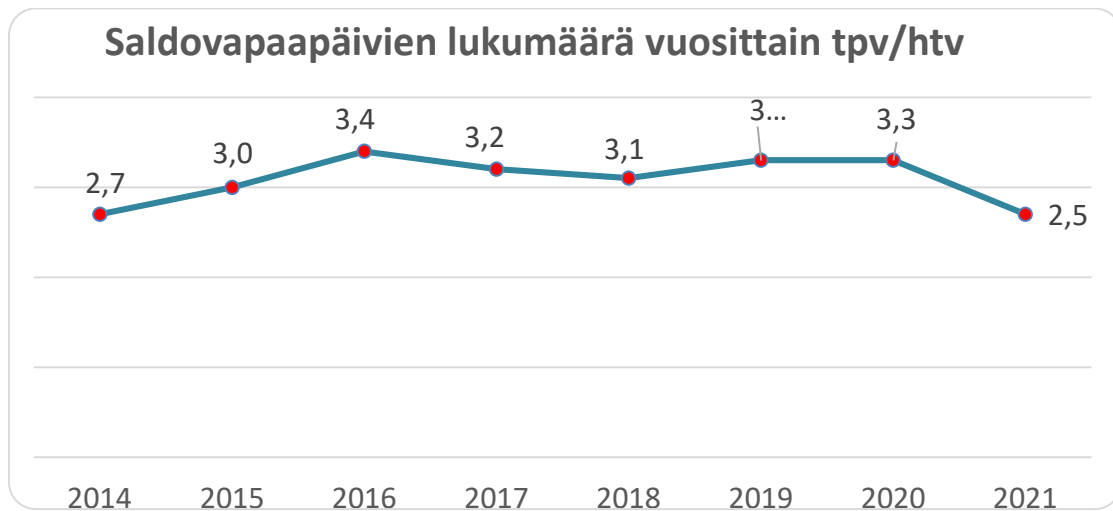
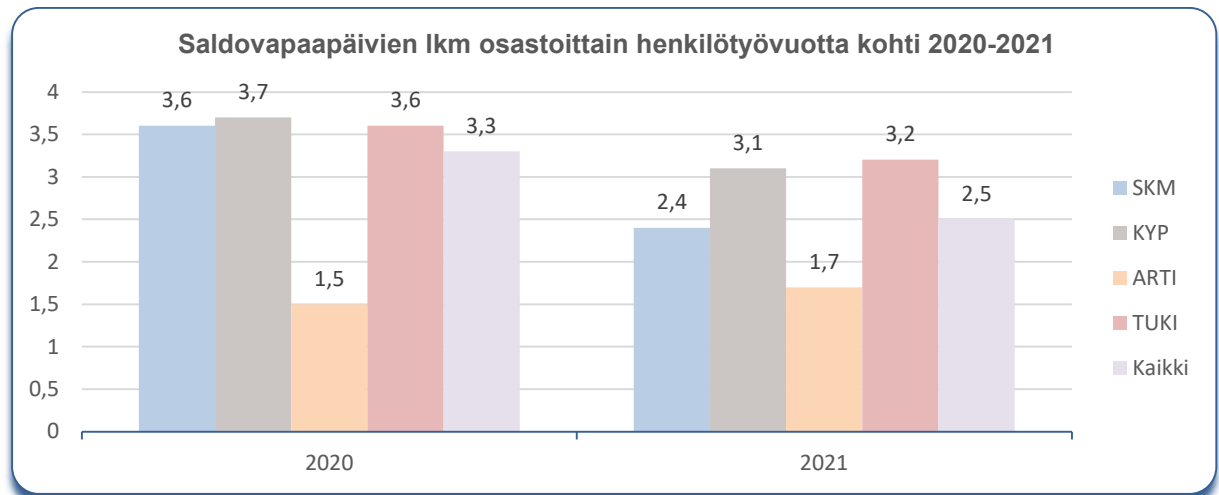
Vuonna 2021 työaikapankkisopimus oli voimassa 23 henkilöllä (2020 :14; 2019: 15; 2018: 12; 2017: 13, 2016: 14). Työaikapankkiin siirrettiin yhteensä 1048 tuntia 19 minuuttia (2020: 944 h, 2019: 854 h, 2018: 613 h, 2017: 705 h, 2016: 1178 h), joista 859:56 tuntia kesäkuun viimeisen päivän työaikaloiden perusteella ja 188:23 tuntia joulukuun viimeisen päivän työaikaloiden perusteella. Työaikapankkiin siirrettyjen tuntien määrä on kasvanut tasaisesti, mutta kokonaismäärä ei ole merkittävä.

### 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 työntekijän hyväksymistä työtehtäviin liittyvistä syistä, kertymä voidaan vähentää kokonaisilla saldovapaapäivillä. Puolen vuoden jakson aikana voi pitää esimiehen suostumuksella korkeintaan kuusi saldovapaapäivää.

Vuoden 2021 aikana virastossa pidettiin kaikkiaan 686 saldovapaapäivää (2020: 900 päivää, 2019: 925 päivää, 2018: 836 päivää; 2017: 775 päivää, 2016: 874 päivää, 2015: 383 päivää, 2014: 780 päivää). Saldovapaita pidettiin keskimäärin 2,5 työpäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (2020: 3,3, 2019: 3,3, 2018: 3,1, 2017: 3,2, 2016: 3,4, 2015: 3,0, 2014: 2,7). Saldovapaapäivien määrä suhteessa henkilötyövuosiin on laskenut edellisestä vuodesta. Saldovapaapäivien lukumäärä on tarkastelujaksossa alimmalla tasolla. Tukipalveluiden saldovapaapäivien nousu selittyy Markkinointi- ja viestintäyksikön siirtymisestä tukipalveluihin vuoden 2021 alusta lukien.





### 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.

Valtionhallinnossa on tavoitteena edistää monipaikkaista työntekoa. Monipaikkaista työtä voidaan tehdä tietoverkkojen kautta useissa eri paikoissa, kuten toisella paikkakunnalla sijaitsevassa virastojen yhteiskäyttötilassa tai kotona. Etätyö kotona on yksi tapa tehdä työtä monipaikkaisesti.

Maaliskuussa 2020 Suomessa alkoi koronapandemia, jonka johdosta etätyön määrä lisääntyi myös Museovirastossa tuntuvasti. Etätyö on vakiintunut yhdeksi monipaikkaisen työskentelyn muodoista. Museovirastossa tehdyistä etätöistä ei ole mahdollista saada tilastoa vuodelta 2021, koska etätyöpäivien saattoi poissaolon lisäksi tallentaa myös kiekun ajanhallintaan, mistä ei tule tilastoihin etätyömerkintää poissaolona.

Vuonna 2019 etätyöpäiviä museovirastolaiset tekivät yhteensä 2252. Vuonna 2021 etätyöpäiviä tehtiin huomattavasti enemmän, mutta niiden tarkkaa määrää ei ole saatavilla.

## 8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2021 aikaa 1,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2020 1,5), on todennäköistä, että etätöistä johtuen kaikkia käytyjä koulutuksia ei ole kirjattu koulutuksiksi, joten todellinen lukema on suurempi. Koko valtiolla henkilökoulutukseen käytettiin 1,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2020 1,6), osa koulutuksiin käytetystä työajasta on todennäköisesti kohdennettu ko. toiminnolle.

Vastuu osaamisen kehittamisestä ja viraston yhteisten koulutusten järjestämisestä on Hallintopalveluyksiköllä, 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. Vuoden aikana järjestettiin myös Terveystalon webinaareja mm. uni- ja univalmennus webinaarit. Terveystalon työterveyspsykologi luennoi työhyvinvoinnista syyskuussa aiheenaan ”yhteistyöstä ja voimavaroista tulevaisuuden työssä” sekä joulukuussa ”palautumisesta lomalla, arjessa ja työssä”. Myös työsuojeluun liittyviä muita koulutuksia järjestettiin vuonna 2021.

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](http://www.valtiolle.fi) – palvelun sisäisen liikkuvuuden osiota. Vuonna 2021 sisäisen liikkuvuuden tehtäviä oli Museovirastossa haettavana kolme.

Maaliskuusta lähtien toteutettiin Museoviraston, Suomenlinnan hoitokunnan ja Taiteen edistämiskeskuksen yhteistyönä Ulla Salmelan johdolla Kestävät virastot -hanke. Hankkeessa järjestettiin työpajoja ja määriteltiin toimet, joilla Museovirastossa edistetään omalla toiminnalla kestävä kehitystä. Yksiköiden työpajoissa arvioitiin omaa vaikutusta luonnonvarojen käytössä ja niiden vähentämisessä ja kokousten perusteella kerättiin aineisto, jonka pohjalta laadittu Museoviraston ensimmäinen kestävä kehityksen toimintaohjelma ulottuu vuoteen 2025. Myös kansallisen hankintastrategian toimeenpanosta laadittiin toimintasuunnitelma, joka sisälsi kestävyystavoitteita.

Edellisen vuoden maaliskuussa alkaneesta koronapandemiasta johtunut etätyösuositus päättyi marraskuun alussa 2021 ja ko. ajankohdan jälkeen etätyö on mahdollistettu esihenkilön kanssa sopimalla. Korona-aika jättää jälkeensä uudenlaisen toimintakulttuurin, jossa töitä tehdään sekä työpaikalla että etätöinä mm. kotona. Etätöitä tullaan tekemään edelleen huomattavasti enemmän tulevaisuudessa kuin ennen koronapandemian aikaa. Etätöihin siirtymisen yhteydessä otettiin käyttöön yleisesti myös TEAMS-ohjelma, jonka välityksellä järjestettiin ja tullaan edelleen järjestämään sekä kokouksia että erilaisia koulutustilaisuuksia. Koronapandemian rajoitteiden vuoksi yleiset seminaarit ja oman alan tieteelliset konferenssit siirtyivät tulevaisuuteen tai järjestettäväksi verkkotapahtumina. Seminaareja ja koulutustilaisuuksia ei järjestetty vuoden 2021 aikana läsnäolevina lähitapahtumina. Vuonna 2021 annetun uuden matkustusstrategian mukaisesti matkustusta on Museovirastossa vähennettävä. Sen huomioiminen toiminnassa on vielä kesken.

Vuoden aikana Museovirastossa järjestettiin koko henkilökunnalle useita TEAMS-koulutustilaisuuksia Elokuussa hallintopalveluiden lakimiehet järjestivät koulutustilaisuuden tekijänoikeuksista ja syyskuussa tietosuojasta ja julkisuuslainsäädännöstä, kesäkuussa puolestaan vapaaehtoistoiminnan ohjeistuksen uudistamisesta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemasarjassa ARTIn kuvakokoelmat järjesti kesäkuussa koulutuksen Osallistava toiminta ja maahanmuuttajaryhmät osana CultureLabs- hanketta. Helmikuussa järjestettiin koulutus ”kuinka tehdään saavutettavaa somea”.

Kansallismuseon tapahtumapalvelut järjesti koko Museovirastolle elokuussa keskustelutilaisuuden sekä Eatnameamet Hiljainen taistelumme -elokuvan katselutilaisuuden liittyen Inarin Siidaan Kansallismuseosta palautettavien saamelaisesineisiin. Palautettavista esineistä järjestettiin myös näyttely ”Mäccmö, maccam, mahccan kotiinpaluu” Kansallismuseossa ennen niiden kotiinpaluuta lokakuun alusta 2021 helmikuun loppuun 2022.

Syyskuussa 2020 Museovirastossa aloitettiin Lean-pilottiprosessien kehittäminen jatkuvan kehittämisen valmennusmallilla. 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 itsekin opettelemassa prosessia ja leanauksen käyttöä.

Vuoden 2020 aikana Museovirastolaiset opiskelivat valtion digitaalisessa oppimisympäristössä eOppivassa. Koko valtion uutta oppimisympäristö ylläpitää ja kehittää HAUS kehittämisskeskus. eOppivassa voi opiskella digitaalisesti mm. virkamiesosaamista, viestintää ja vuorovaikutusta, digitalisaation vaatimaa osaamista, hallinnollista osaamista, johtamista sekä vaikuttavuutta ja kehittämissosaamista. Vuoden 2021 aikana e-oppivassa Museovirastolaiset suoritivat valmiiksi 40 kurssia ja e-oppivassa oli opiskellut 57 museovirastolaista (vuonna 2020 161).

Koulutustasoindeksi on pysynyt edellisvuoden tasolla, se oli vuoden lopussa 6,0. Koko valtiolla Koulutustasoindeksi oli vuoden lopussa puolestaan 5,4 ja Kulttuuripalveluissa 5,7.

Museovirastossa on käytössä yhteinen perehdyttämismenetelmä, johon sisältyy esimiehen ohjeiden lisäksi perehdyttäjän muistilista ja tulokkaan opas.

Henkilöstön kehittämiseen liittyvät henkilöstökoulutuksen<sup>7</sup> kustannukset (työajan palkat ja muut kustannukset) olivat kertomusvuonna tahdin mukaan 610 euroa henkilötyövuotta kohden (317€ 2020). Koko valtion keskiarvo oli 602 euroa/htv (619€ 2020). Kustannukset ovat lähes tuplaantuneet edellisestä vuodesta, mutta todennäköisesti on raportoinnista ja tilastoinnista aiheutunut virhe.

Henkilöstökoulutuksen tunnusluvut (Tahti)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstökoulutus, tpv/thv	2,7	3,1	3,2	3,5	3,1	3,0	3,3	3,2	1,5	1,9
Henkilöstökoulutus, €/htv	546	823	820	1053	842	597	874	747	317	610

## 9. TYÖHYVINVOINTI

VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin virastossa kahdennentoista kerran marraskuussa 2021. Kyselyyn vastasi 212 museovirastolaista ja vastausprosentti oli 74,9%. Työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,79, kuin edellisessä vuonna 2020 tehdyssä kyselyssä oli 3,82 ja kokonaistyytyväisyys on Museovirastossa korkeampi kuin koko valtiolla, jossa vastaava luku on 3,66. Luku ylitti myös tulostavoitteissa esitetyn arvion 3,78. Vaikka työtyytyväisyyskyselyn keskiarvo oli hieman laskenut ja vastaajia oli edellisvuotta huomattavasti enemmän, voidaan näiden lukujen perusteella Museovirasto tulkita edelleen hyväksi työpaikaksi. ”Oma virastoni on hyvä työpaikka” sai kyselyssä arvion 4,16.

<sup>7</sup> 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.

Työtyytyväisyys Tahti, VMBaro	2012 MV	2013 MV	2014 MV	2016 MV	2017 MV	2018 MV	2019 MV	2020 MV	2021 MV	2021 Valtio
Johtajuusindeksi	3,4	3,5	3,6	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	3,7	3,9	3,9	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0
Palkkaus	3,0	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,4	3,4	3,3	3,0
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,2	3,3	3,4	3,7	3,7	3,8	3,9	3,8	3,8	3,6
Työyhteisön toimintakulttuuri	3,8	3,9	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2	4,0
Työ- ja toimintaympäristö	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8
Vuorovaikutus ja viestintä	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5	3,5
Työnantajakuva ja arvot	2,7	2,9	3,1	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	4,0	3,9
Kokonaistyötyytyväisyys	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,8	3,9	3,9	3,8	3,7

### 9.1. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen

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

Etätyösuositus jatkui koronapandemian jatkuessa ja ne museovirastolaiset, joiden työt oli mahdollista toteuttaa etätöinä, tekivät etätöitä. Etätöiden osalta etätyösuosituksesta luovuttiin marraskuussa 2021, jonka jälkeen etätöitä on tehty esihenkilöiden kanssa sopimalla. Kaikenlaisia lähikontakteja vältettiin mahdollisuuksien mukaan. Museovirastossa jouduttiin siirtämään tulevaisuudessa pidettäviksi lähikontaktien välttämiseksi mm. Kansallismuseon kesäpihan avaaminen alkukesästä, Kekkosjuoksut Tamminiemessä sekä pikkujoulujen järjestäminen joulukuussa. Näiden tilalla järjestettiin erilaisia virtuaalisia tilaisuuksia, kuten virtuaaliset vappusimat ja virtuaalinen eKuorolaulutilaisuus.

Museovirasto osallistui jälleen myös polkupyöräilyn kilometrikisaan sekä uutena kävelykilometrikisaan. Kansallismuseon Vaunuvajassa, Konservointi- ja kokoelmakeskuksessa sekä Sturenkatu 2.n toimipisteissä oli henkilökunnalla edelleen käytössään hieromatuoli.

Henkilöstöllä oli kertomusvuonna mahdollisuus liikunta- ja kulttuurietuuteen lisäksi myös Rela-hierojien hierontapalveluun ja lounasetuuteen ePassi Flex-palveluna. Vuonna 2021 henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää etuutta 200€ henkilöä kohden. Museovirastolaiset voivat ladata koneilleen myös BREAK PRO -taukoliikuntaohjelmiston. Museovirasto teki myös erillisen sopimuksen hierontapalveluista vuonna 2021. Työhyvinvointia tukemassa oli käytössä myös saldovapaa-järjestelmä sekä työaikapankki.

### 9.2. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuollosta on vastannut vuoden 2012 alusta lukien Suomen Terveystalo Oy. Valtakunnallisella sopimuksella ja yhdellä toimintasuunnitelmalla turvataan mahdollisimman tasarvoiset työterveyspalvelut kaikille viraston toimipisteille. Nykyinen sopimus on voimassa vuoden 2025 loppuun saakka.

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

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 2021 kirjattiin viraston henkilökunnan käyntejä työterveyshuollossa kaikkiaan 2086 kpl (2020: 1830; 2019:2769; 2018:2742; 2017:1990; 2016:2702). Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa oli vuoden aikana 1613 kpl eli 5,8 kpl henkilötyövuotta kohti. Sairauksista johtuvien käyntien määrä henkilötyövuotta kohden on noussut edellisestä vuodesta (2020: 4,9 kpl/htv). Valtion keskiarvo oli 5,2 sairauksista johtuvaa käyntiä henkilötyövuotta kohden vuonna 2020.

Tuotto- ja kululaskelman mukaiset työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 496,4 euroa henkilötyövuotta kohti (2020: 321,1; 2019: 365,1; 2018 341,6; 2017: 360,5; 2016: 385,6). Tahti-tilaston mukainen valtion mediaani oli 501,0 euroa henkilötyövuotta kohti. Museovirastossa työterveyspalvelujen kustannukset nousivat huomattavasti tarkasteluvuonna mutta ovat edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa matalammat.

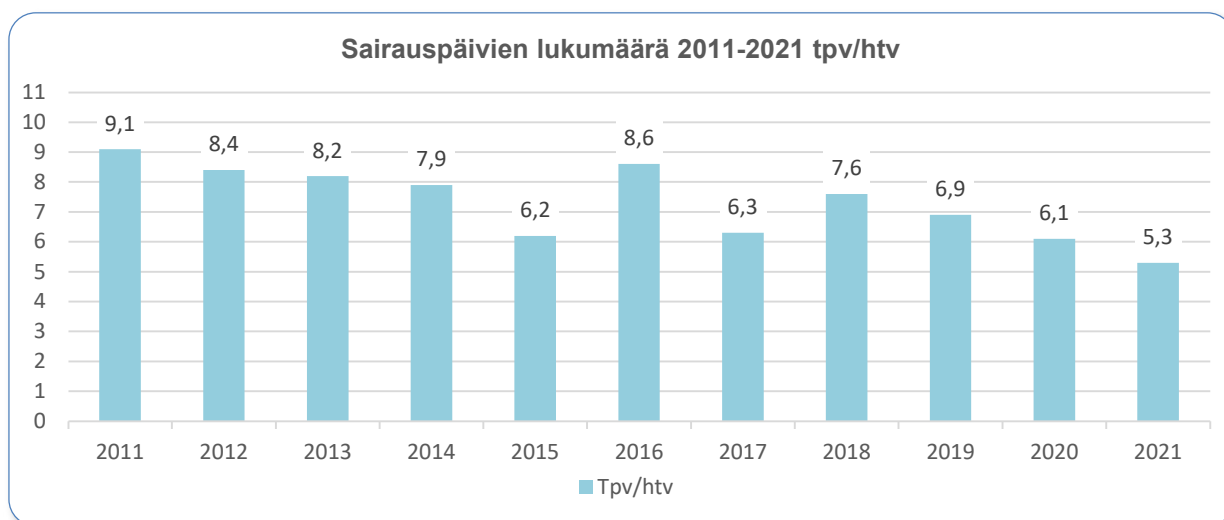
### 9.3. Sairaus- ja tapaturmapoissalot

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edelleen edellisestä vuodesta, tämä johtunee etätöiden tekemisestä, sairaspoissaolojen kokonaismäärä oli myös alhaisemmalla tasolla kuin keskimääräisesti valtiolla (7,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden). Museoviraston tulostavoitteiden arvio vuodelle 2021 7,5 myös selkeästi alitettiin.

Personec-järjestelmän ja Kieku-järjestelmän<sup>8</sup> mukaan sairauspoissaoloja oli kertomusvuonna 5,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2020 vastaava luku oli 6,1, 2019 6,9, 2018 7,6, vuonna 2017 6,3 ja vuonna 2016 8,6. Poissaoloissa on otettu huomioon myös viikonlopuille osuvat avoinnapitohenkilöstön sairauspäivät.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, työpäivää/henkilötyövuosi

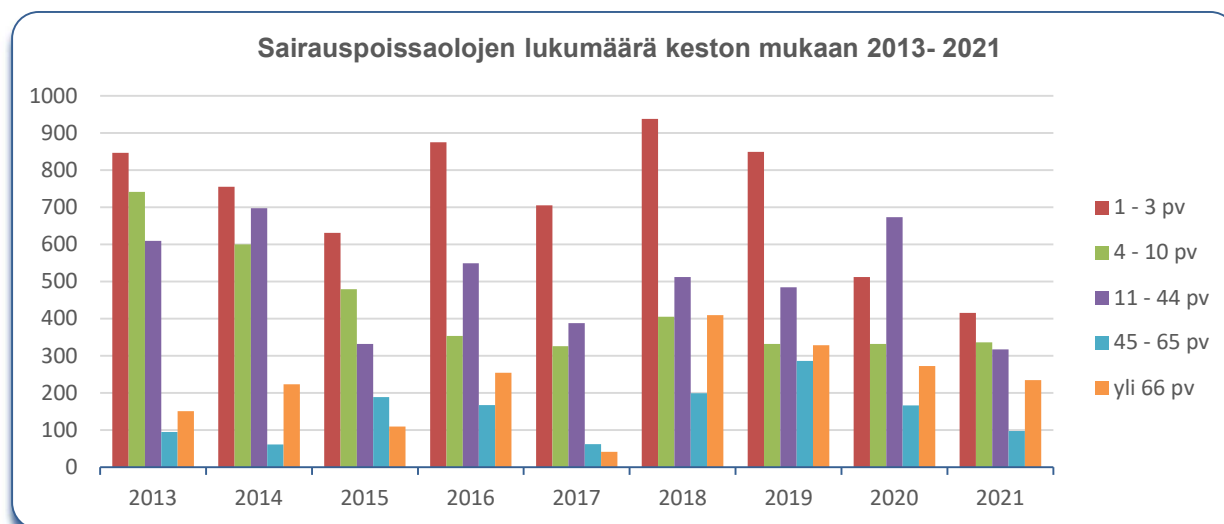
Personec FV/Kieku	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	9,1	8,4	8,2	7,9	6,2	8,6	6,3	7,6	6,9	6,1	5,3
Kulttuuripalvelut	10,3	7,9	8,1	8,3	8,3	8,6	7,6	9,4	10,1	8,2	7,3
Valtio	9,7	9,3	9,0	9,0	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	7,4	7,3



<sup>8</sup> Museoviraston luvut Personec FV -järjestelmästä 31.3.2015 asti ja Kieku-järjestelmästä ajalta 1.4.2015 lukien sekä Tahti.

Sairauspäivien (työpäivät) lukumäärä keston mukaan 2013 – 2021 (PersonecFV ja Kieku)

Kesto (työpäiv)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1 - 3 pv	846	755	631	875	705	938	849	512	415
4 - 10 pv	741	600	479	353	326	405	332	332	336
11 - 44 pv	609	697	332	549	388	512	484	673	317
45 - 65 pv	95	61	183	167	62	199	286	166	97
yli 66 pv	151	223	109	253	41	409	328	272	234
<b>Yhteensä</b>	<b>2442</b>	<b>2336</b>	<b>1734</b>	<b>2197</b>	<b>2197</b>	<b>2463</b>	<b>2279</b>	<b>1955</b>	<b>1399</b>



Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli selvästi laskenut edellisestä vuodesta. Kertomusvuonna Museovirastossa oli lyhyitä sairauspoissaoloja jonkin verran myös valtion keskimääräistä määrää vähemmän. Virastossa lyhyitä sairauspoissaoloja oli kaikista sairaustapauksista 71,9 prosenttia ja valtiolla 73,1 prosenttia. Eniten Museovirastossa laski keskipitkien sairauspoissaolojen (11- 44 pv) määrä edellisvuodesta.

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

Tahti	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Museovirasto	76,4	75,8	77,9	79,2	80,4	82,1	81,8	67,6	71,9
Kulttuuripalvelut	78,4	79,7	82,2	82,5	82,6	80,5	81,3	71,7	72,6
Valtio	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	77,1	77,8	72,1	73,1

Työtaturmia sattui vuoden aikana 9 henkilölle ja niistä aiheutui 15 poissaolopäivää. Lapsen sairauden takia 23 henkilöä oli poissa työstä yhteensä 163 päivää. Tapauksia oli 119.

## 10. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

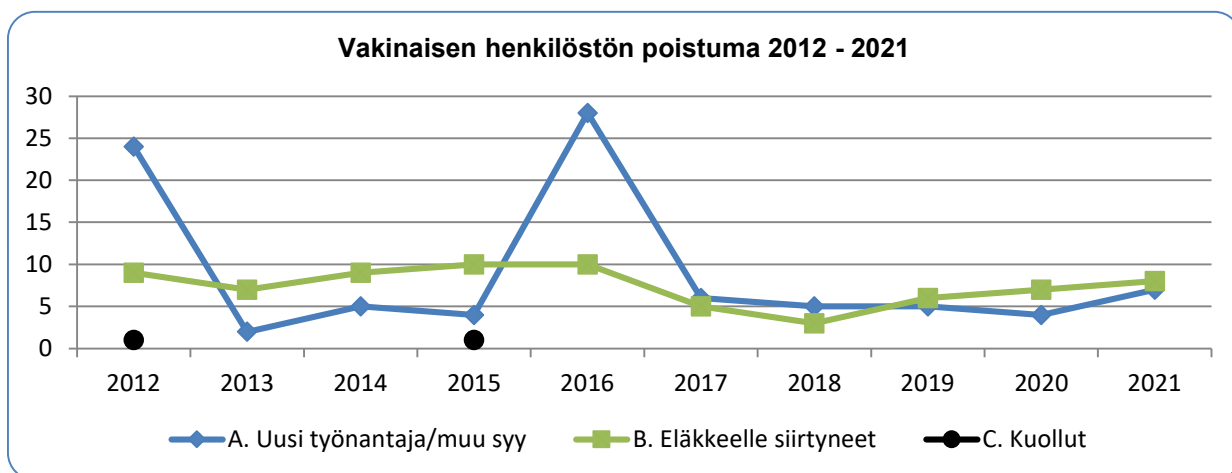
### 10.1. Poistuma

Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma oli hieman suurempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 8,0 prosenttia, kun edellisenä vuonna luku oli 4,0 prosenttia. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden aikana kahdeksan henkilöä.



## Vakinaisen henkilöstön poistuma vuosina 2012-2021

Syy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A. Uusi työnantaja/muu syy	24	2	5	4	28	6	5	5	4	7
C. Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	9	7	9	10	10	5	3	6	7	8
Vanhuuseläke	8	6	8	10	10	5	3	6	7	8
Työkyvyttömyyseläke	1	1	1							
Muu eläke										
D. Kuollut	1			1						
<b>Poistuma yhteensä</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
%:a edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	14,7 %	4,1 %	6,4 %	6,9 %	17,5 %	5,1 %	3,7 %	4,4 %	4,0 %	8,0 %



## 10.2. Eläke-ennuste

Kymmenen seuraavan vuoden kuluessa oletetaan viraston vakinaisesta henkilöstöstä siirtyvän vanhuuseläkkeelle 28,5 prosenttia. Tahti-järjestelmän tietojen mukaan siirty vanhuuseläkkeelle vuoden 2031 lopun vakinaisesta henkilöstöstä 75 henkilöä. Ennuste perustuu Kevan laskelmiin, joiden erustana ovat henkilökohtaisen eläkeiän mukaiset vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdat.

