

Henkilöstötilinpäätös

2019



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	21
9.2.	Työterveyshuolto	22
9.3.	Sairaus- ja tapaturmapoissalot	22
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.

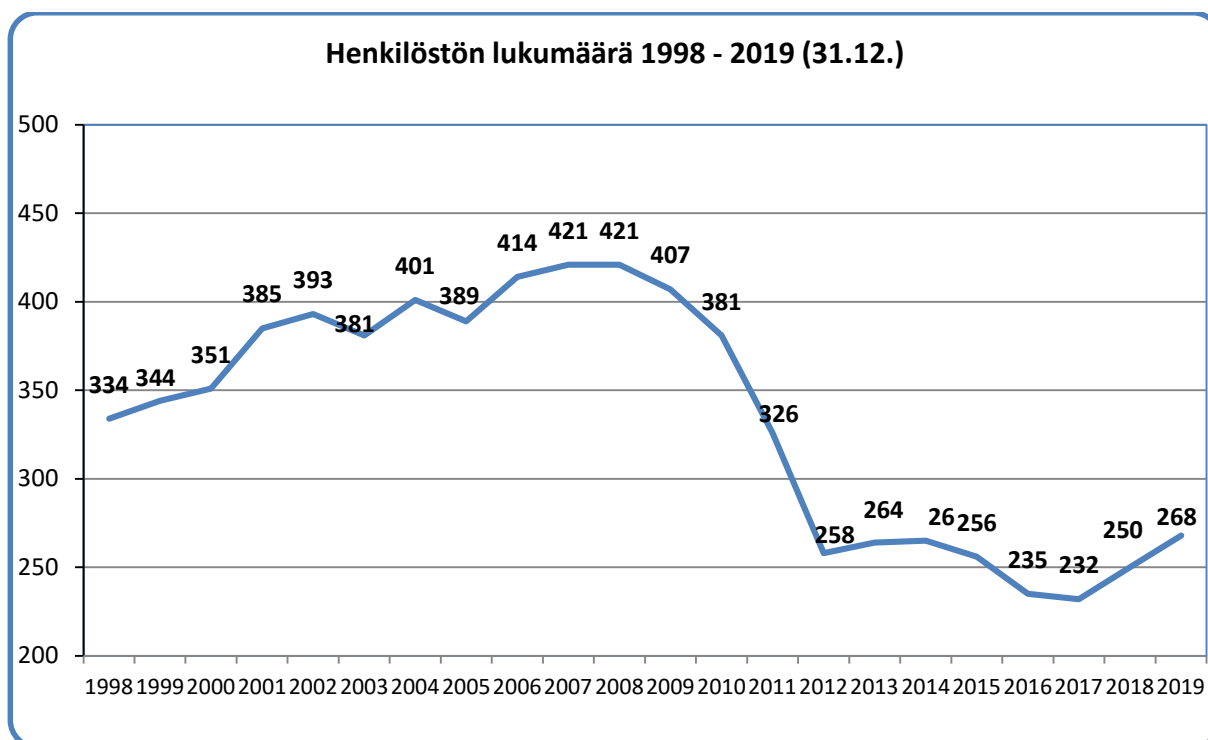
Tietolähteet

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

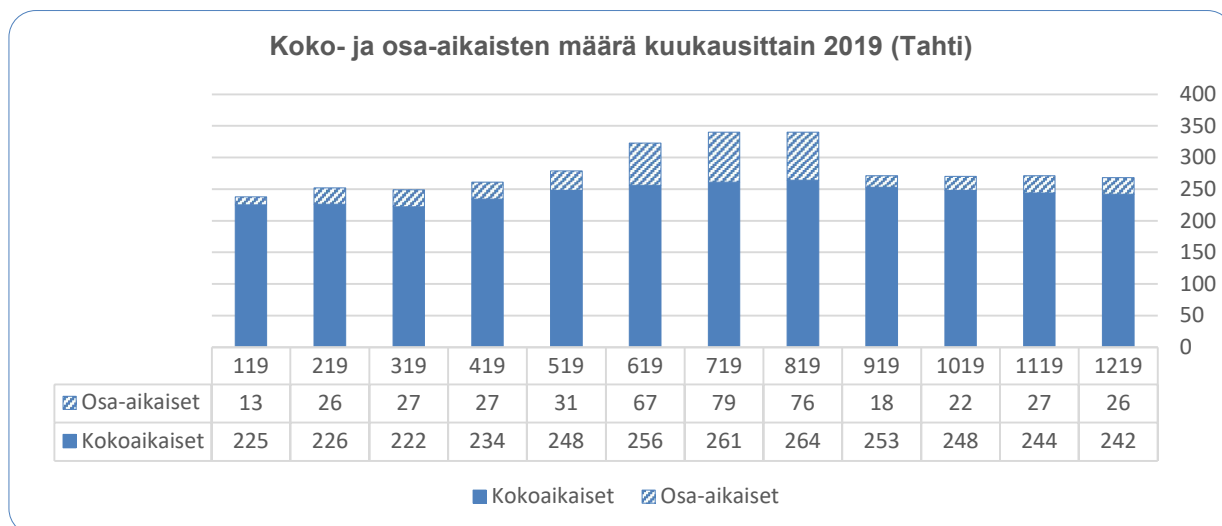
Vuoden 2019 lopulla Museoviraston palveluksessa oli 268 henkilöä (31.12.2018: 250). Museoviraston henkilömäärä on hieman noussut edellisestä vuodesta. Henkilöstösuunnittelun ja vakiintuneen rekrytointimenettelyn avulla henkilöstöä palkattiin erityisesti toiminnan ja strategian kannalta keskeisiin tehtäviin. Sopeutuminen vähentyneihin henkilöstöresursseihin on edellyttänyt erityistä panostamista resurssien uudelleen kohdentamiseen tehtävien muutostilanteissa. Vakituisen henkilökunnan määrä on pysynyt samalla tasolla, mutta kausi- ja henketyöntekijöiden määrä lisääntyi vilkkaan hanketoiminnan ja kasvaneiden avoinnapitoaikojen 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 2019 virastossa työskenteli 346 henkilöä. Osa museokohteista on avoinna vain kesäaikaan, joten kesäkaudeksi palkataan kausiluonteista henkilöstöä museoiden avoinnapirotehtäviin. Myös suuri osa määräaikaista tutkimus- ja inventointihankkeista tehdään kesäkauden aikana.

Koko vuoden aikana virasto maksoi palkkoja yhteensä 445 henkilölle ja palkkioita 259 henkilölle. Siviilipalvelusta virastossa suoritti kaikkiaan 22 henkilöä.



3. HENKILÖTYÖVUODET ¹

3.1. Henkilötyövuosien kokonaismäärä

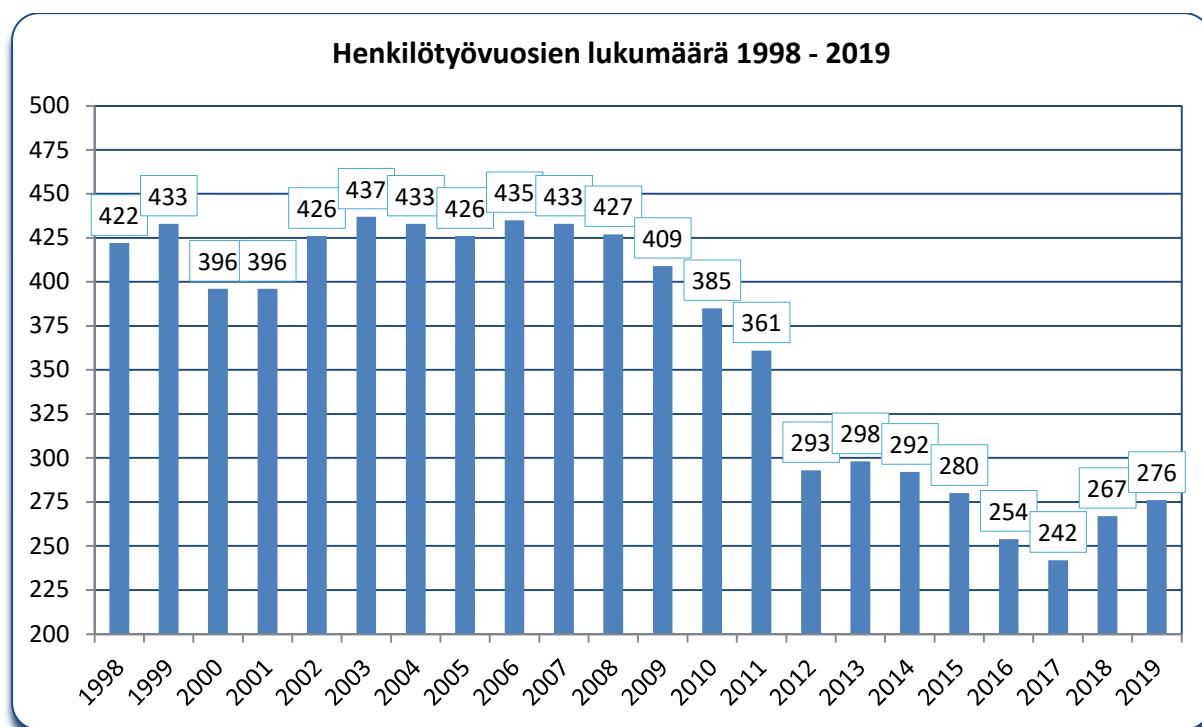
Henkilötyövuosia oli kertomusvuonna yhteensä 276,2. Kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta 9,6 henkilötyövuotta, 3,6 prosenttia. Kasvu johtuu pääasiassa ulkopuolisen rahoituksen, projektien ja arkeologisten kenttätöiden kasvusta. Vuonna 2019 koko valtion henkilötyövuosimäärä kasvoi 1,4 prosenttia. Kulttuuripalveluiden² vertailuryhmän henkilötyövuodet nousivat 2,0 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 hieman noussut.

¹ Henkilötyövuosiedot Personec FV 31.3.2015 asti ja Kieku 1.4.2015 alkaen. Tahti- ja Netra-järjestelmän htv-tiedot ovat vuosina 2015-17 todellista pienemmät, koska tuntipalkkaisten henkilötyövuosiedot eivät ole siirtyneet Kiekusta Tahtiin ja Netraan.

² Kulttuuripalveluiden vertailuryhmä: Museovirasto, Kansallisarkisto, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti Kavi, Näkövammaisten kirjasto Celia, Suomenlinnan hoitokunta, Taiteen edistämiskeskus Taike ja Varastokirjasto 31.12.2019 yht 785 henkilöä/ koko valtio 75350 henkilöä. Museovirasto 31.12.2019 268 henkilöä.



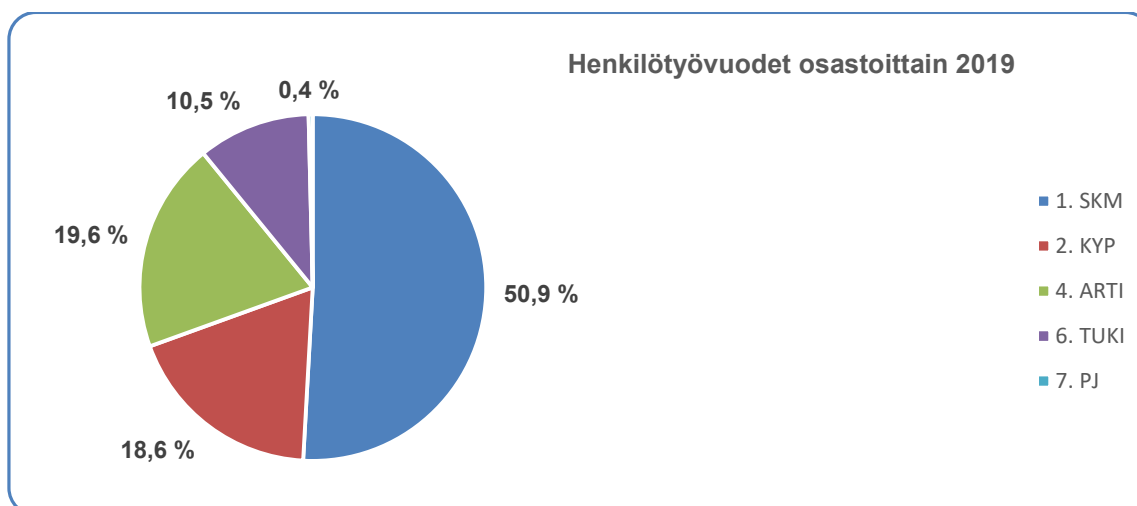
3.2. Henkilötyövuodet osastoittain

Henkilötyövuosien kokonaismäärä kasvoi kertomusvuonna 9,6 henkilötyövuotta.

Vuonna 2019 Suomen kansallismuseon (SKM) osuus henkilötyövuosista oli 50,9 prosenttia, Kulttuuriympäristöpalvelut–osaston (KYP) osuus 18,6 prosenttia, Arkisto- ja tietopalvelut –osaston (ARTI) osuus 19,6 prosenttia sekä Pääjohtajan ja Tukipalveluiden osuus yhteensä 10,9 prosenttia.

Henkilötyövuodet osastoittain vuonna 2017, 2018 ja 2019

Osasto	2017		2018		2019	
Suomen kansallismuseo (SKM)	115,3	47,6 %	127,0	47,6 %	140,7	50,9%
Kulttuuriympäristöpalvelut (KYP)	47,3	19,5 %	51,9	19,5 %	51,5	18,6%
Arkisto- ja tietopalvelut (ARTI)	48,5	20,0 %	57,4	21,5 %	54,0	19,6%
Tukipalvelut (TUKI) ja Pääjohtaja yht.	31,2	12,9 %	30,3	11,4 %	30,0	10,9%
Yhteensä	242,3	100,0 %	266,6	100,0 %	276,2	100%



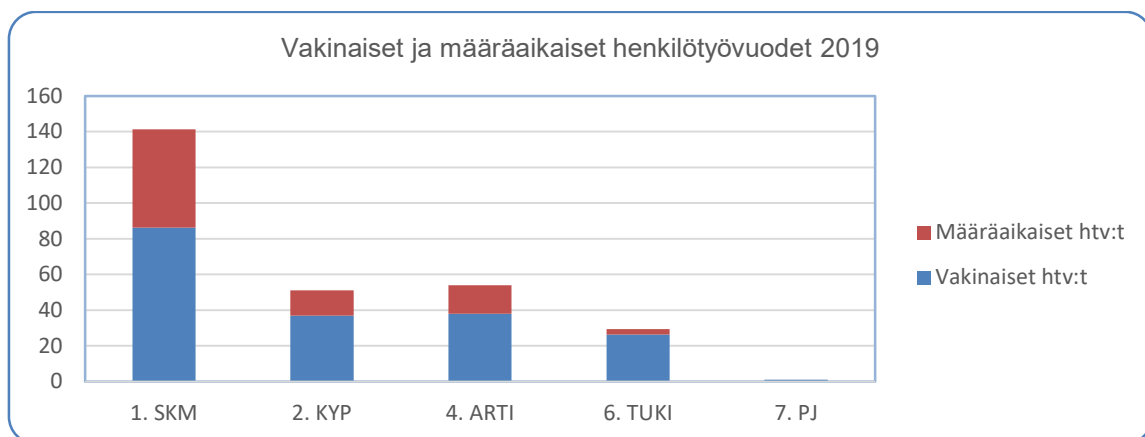
3.3. Vakinaiset ja määräaikaiset henkilötyövuodet

Vakinaisten henkilötyövuosien osuus kaikista henkilötyövuosista oli kertomusvuonna 189,4 henkilötyövuotta ja 68,6 prosenttia. Määräaikaisten henkilötyövuosien osuus oli 86,8 henkilötyövuotta ja 31,4 prosenttia. Edellisestä vuodesta vakinaisten henkilötyövuosien suhteellinen osuus oli vähentynyt ja vastaavasti määräaikaisten henkilötyövuosien osuus lisääntynyt. Vuonna 2018 vakinaisia henkilötyövuosia oli 71,9 prosenttia ja määräaikaisia 28,1 prosenttia.

Yli puolet määräaikaisista palvelussuhteista oli kertomusvuonna Suomen kansallismuseossa. Kesämuuseoiden avoinnapiito tapahtuu pääosin kausiluonteisen työvoiman avulla. Arkisto- ja tietopalvelut - ja Kulttuuriympäristöpalvelut osastoilla työskenteli lähes saman verran määräaikaista henkilökuntaa. Kulttuuriympäristöpalvelut osastolla oli mm. BalticRIM- hanke (kulttuuriperinnön huomioiminen merialuesuunnittelussa) ja 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 määräaikaisten henkilötyövuosien osuudet osastojen henkilötyövuosista 2019

1.1.-31.12.2019	Vakinaiset htv	%-osuus	Määräaikaiset htv	%-osuus	Yhteensä htv	%-osuus
1. SKM	86,2	45,5%	54,5	62,8%	140,7	50,9 %
2. KYP	37,4	19,7%	14,1	16,2%	51,5	18,6 %
4. ARTI	38,4	20,3%	15,6	18,0%	54,0	19,6 %
6. TUKI	26,4	14,0%	2,6	3,0 %	29,0	10,5 %
7. PJ	1,0	0,5 %	0,0	0,0 %	1,0	0,4 %
Kaikki yhteensä	189,4	100,0%	86,8	100,0%	276,2	100,0 %



3.4. Henkilötyövuodet rahoituslähteittäin

Henkilötyövuosien määrä oli kertomusvuonna 276,2. Henkilötyövuodet kasvoivat edellisestä vuodesta 3,6 prosenttia. Tulossopimukseen asetettu tavoitearvoa 265 viraston omille toimintamenoille ei siis ylitetty. Omilla toimintamenoilla toteutettujen henkilötyövuosien osuus oli 259,5 henkilötyövuotta. Lisäystä edelliseen vuoteen oli 5,1 henkilötyövuotta (2,0 %). Muinaismuistolain 15 §:n ja 13 §:n velvoittamana tuotettujen henkilötyövuosien määrä laski hieman edellisestä vuodesta ja oli nyt 9,7 henkilötyövuotta.

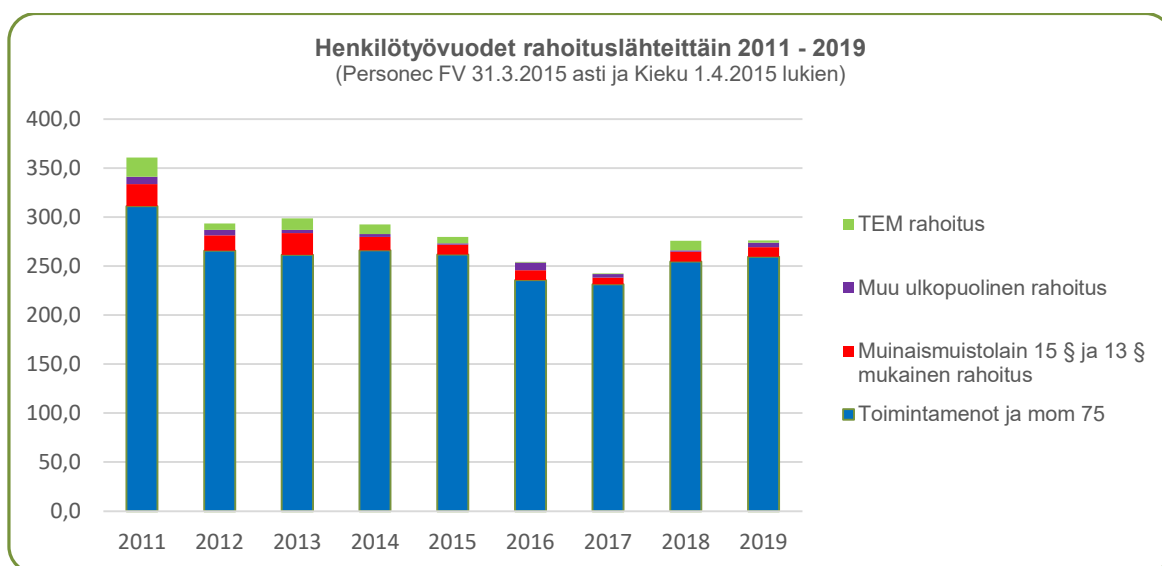
Henkilötyövuodet jakautuivat rahoituslähteittäin tarkasteltuna siten, että omin toimintamäärärahoihin palkattujen osuus oli 94,0 %, muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukaisen rahoituksen osuus 9,7 %, työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksen osuus 0,9 % ja muun ulkopuolisen rahoituksen osuus 1,6 %.

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

Rahoituslähde	2017	2018	2019	%-osuus 2019	Muutos 2018- 2019 lkm	Muutos-% 2018- 2019
Toimintamenot ja mom. 75	231,4	254,4	259,5	94,0 %	5,1	2,0%
Muinaismuistolain 15 § ja 13 § mukainen rahoitus	6,7	10,2	9,7	3,5 %	-0,5	-4,9%
Muu ulkopuolinen rahoitus	3,6	1,4	4,4	1,6 %	3,0	214,2%
TEM rahoitus	0,6	0,6	2,6	0,9 %	2,0	333,3%
Yhteensä	242,3	266,6	276,2	100,0 %	9,6	3,6%

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

Vuonna 2011 Museoviraston henkilötyövuosien määrä oli 360,6. Henkilötyövuodet ovat vähentyneet vuodesta 2011 vuoteen 2019 verrattuna yhteensä 23,4 prosenttia eli 84,4 henkilötyövuotta. Toimintamenoin rahoitetut henkilötyövuodet ovat vähentyneet tällä seurantajaksolla 51,70 henkilötyövuotta (16,62 %). Myös TEM-rahoitteisten henkilötyövuosien määrä on vähentynyt viimeisten vuosien aikana voimakkaasti. Vaikkakin juuri vuonna 2019 määrä hieman nousi. Vuonna 2010 TEM-rahoitteisia henkilötyövuosia oli 30,31 mutta vuonna 2019 vain 2,6 henkilötyövuotta.



4. HENKILÖSTÖN RAKENNE

4.1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuoden lopussa

Museoviraston palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa 268 henkilöä (Kieku). Vakinaisessa³ palvelussuhteessa oli 199 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 69 henkilöä. Lukuihin ei sisälly vuoden lopussa palkattomalla virkavapaalla olleita henkilöitä.

Henkilöstö osastoittain 31.12.2019 (Kieku)

Osasto	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	94	47,2 %	35	50,7 %	129	48,1 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	38	19,1 %	15	21,7 %	53	19,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	39	19,6 %	15	21,7 %	54	20,1 %
6. Tukipalvelut	27	13,6 %	4	5,8 %	31	11,6 %
7. Pääjohtaja	1	0,5 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	199	100,0 %	69	100,0 %	268	100,0 %

Vuoden lopun henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 74,3 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 25,7 %. Määräaikaisten suhteellinen osuus laski hieman edellisestä vuodesta. Määräaikaisten osuus on Museovirastossa suurempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (12,9 %) ja myös suurempi kuin kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä (22,2 %).

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

Tahti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	42,3	30,4	15,9	16,7	17,7	15,2	20,8	19,8	26,4	25,7
Kulttuuripalvelut	34,0	26,9	22,9	22,7	22,5	20,4	23,8	22,6	24,6	22,2
Valtio	13,7	13,9	13,7	13,6	12,7	12,5	13,4	14,7	16,2	12,9

Määräaikaiset palvelussuhteet jakautuivat vuoden lopulla määräaikaisuuden perusteen mukaan luokiteltuna seuraavasti:

työn luonne 68,2 %
 sijaisuus 27,5 %
 harjoittelu 1,4 %
 työllisyysvaroin palkattu 2,9%

7.7. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä

Vuoden lopulla kokoaikaisen henkilöstön osuus oli 90,3 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 9,7 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 avoinnapiitoon liittyvissä opastus- ja valvontatehtävissä. Myös määräaikaisiin hankkeisiin palkataan alan opiskelijoita, jotka työskentelevät opintojensa ohessa osa-aikaisesti.

³ 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 31.12.2019 (Kieku)

Osasto	Koko-aikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
1. Suomen kansallismuseo	111	45,9 %	18	69,2 %	129	48,1 %
2. Kulttuuriympäristön suojelu	52	21,5 %	1	3,8 %	53	19,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	50	20,6 %	4	15,4 %	54	20,1 %
6. Tukipalvelut	28	11,6 %	3	11,5 %	31	11,6 %
7. Pääjohtaja	1	0,4 %		0,0 %	1	0,4 %
Yhteensä	242	100,0 %	26	100,0 %	268	100,0 %

Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	21,8	16,0	9,7	6,4	6,8	10,9	8,1	6,9	10,0	9,7
Kulttuuripalvelut	13,0	10,5	7,5	6,7	6,5	7,9	8,0	8,6	9,3	9,4
Valtio	6,5	6,6	6,3	6,0	5,6	5,2	5,1	5,1	4,8	5,0

4.3. Virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön määrä

Valtaosa Museoviraston henkilöstöstä on virkasuhteessa. Virkasuhteisen henkilöstön osuus oli vuoden lopussa 69,9 prosenttia, työsopimussuhteisia oli 30,1 prosenttia. Virkasuhteisten osuus oli hieman vähentynyt ja oli vuoden lopulla pienempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2019: 90,3 %).

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 181 ja miehiä 87. Naisten osuus henkilöstöstä oli edellisestä vuodesta hieman laskenut ja oli kertomusvuoden lopussa 67,5 prosenttia. Miesten osuus oli 32,5 prosenttia. Koko valtiolla naisten osuus henkilöstöstä oli 49,4 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 60,9 prosenttia.

Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa

Tahti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	70,6	71,2	68,2	67,8	68,3	69,1	69,5	68,1	68,8	67,5
Kulttuuripalvelut	63,9	64,0	63,7	63,8	64,7	61,8	61,6	60,0	60,9	60,9
Valtio	48,8	48,7	48,4	48,7	48,6	48,8	48,8	49,0	49,2	49,4

4.5. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Suurimmat ikäryhmät olivat vuoden lopulla 55 – 64 –vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 32,8 prosenttia sekä 35 – 44 –vuotiaat, joita oli 32,5 prosenttia Museoviraston henkilöstöstä. Molemmat ikäryhmät ovat lähes samansuuruisia. Ikäryhmä 34 – 44 -vuotiaat on noussut edellisvuodesta 5,3%. Koko valtion henkilöstöä tarkasteltaessa suurin ikäryhmä on 45 – 54 –vuotiaat, joita oli 28,1 prosenttia.

45 vuotta täyttäneiden osuus oli vuonna 2019 Museovirastossa 55,4 prosenttia. Viimeisen vuoden aikana seniori-ikäisten osuus on laskenut edellisvuodesta 5,8%. Vuonna 2013 yli 45-vuotiaiden osuus oli 66,4 prosenttia, vuonna 2014 64,5 prosenttia, vuonna 2015 65,2 prosenttia, vuonna 2016 64,0

prosenttia, vuonna 2017 65,1 prosenttia ja vuonna 2018 61,2 prosenttia. Koko valtionhallinnossa vastaava luku oli vuonna 2019 54,1 prosenttia ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 61,1 prosenttia.

Henkilöiden lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2019 (Kieku ja Tahti)

Ikäryhmä	Miehet		Naiset		MV yhteensä		Valtio %-osuus
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
15 – 24	3	3,4 %	3	1,7%	6	2,2 %	2,9 %
25 - 34	12	13,5 %	14	7,8 %	26	9,7 %	16,9%
35 - 44	23	25,8 %	64	35,8 %	87	32,5 %	26,2%
45 - 54	23	25,1%	35	19,6 %	58	21,6 %	28,1 %
55 - 64	27	30,3 %	61	34,1 %	88	32,8 %	24,9 %
65 -	1	1,1%	2	1,1 %	3	1,1 %	1,0 %
Yhteensä	89	100,0 %	179	100,0 %	268	100,0 %	100,0 %

Henkilöstön keski-ikä oli hieman laskenut edellisestä vuodesta ja oli vuoden lopussa 47,7 vuotta. Koko valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,9 vuotta ja kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 48,7 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä on noussut vuodesta 2010 alkaen yhteensä 0,3 vuotta ja Museovirastossa 2,4 vuotta.

Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tahti										
Museovirasto	45,3	46,7	48,9	48,8	48,1	48,6	48,5	49,0	48,2	47,7
Kulttuuripalvelut	46,0	47,2	47,8	47,3	47,7	48,3	48,5	48,8	48,8	48,7
Valtio	45,6	45,7	45,9	46,1	46,3	46,4	46,3	46,3	46,1	45,9

Tarkasteluvuonna Museovirastossa keski-ikää on laskenut uudet palvelussuhteet sekä määräaikaisten ja kausiluontoisten työntekijöiden määrän kasvu. Määräaikaisiin ja kausiluonteisiin tehtäviin palkataan usein opiskelijoita.

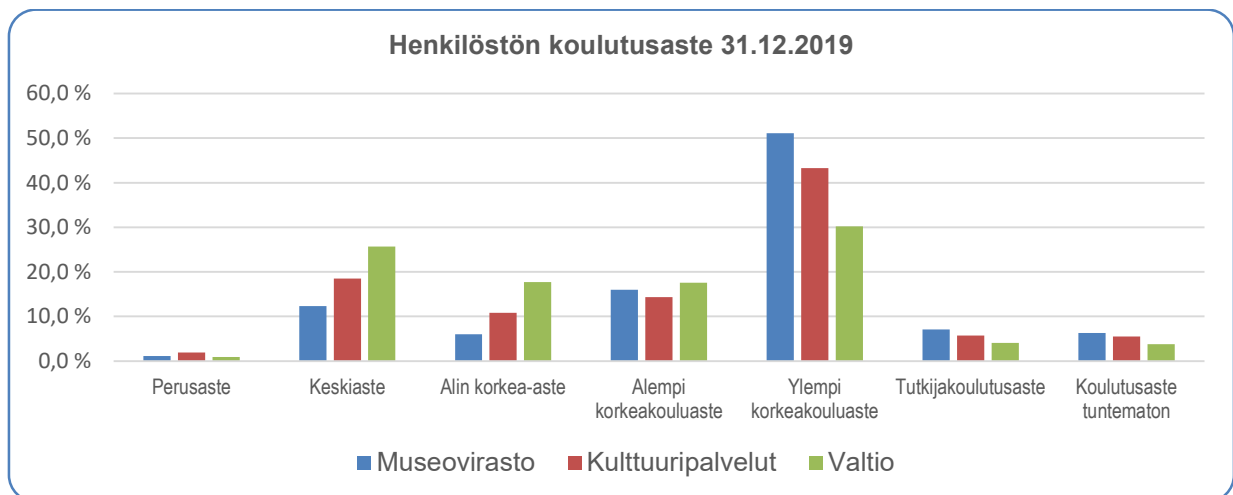
4.6. Koulutustasoindeksi ja koulutusrakenne

Museoviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli pysynyt edellisvuoden tasolla ja oli vuoden lopussa 5,9 (2018 5,9; 2017: 6,0; 2016: 6,0). Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli alhaisempi, 5,2. Kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä indeksi oli hieman alempi kun Museovirastossa eli 5,6.

Viraston henkilöstöstä 62,3 prosentilla on humanistisen alan koulutus. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on virastossa huomattavasti valtion keskimääräistä tasoa enemmän. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon on suorittanut viraston henkilökunnasta 74,6 prosenttia, kulttuuripalveluiden vertailuryhmästä 63,3 prosenttia ja koko valtion henkilöstöstä 51,9 prosenttia. Tutkijakoulutus on viraston henkilöstöstä 7,1 prosentilla, kulttuuripalveluiden vertailuryhmässä 5,7 prosentilla ja koko valtion henkilöstöstä 4,1 prosentilla.

Koulutusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2019 (Kieku/Tahti)

Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus	%-osuus	%-osuus
	Lkm	Lkm	Lkm	Museovirasto	Kultt.palvelut	Valtio
Perusaste	2	1	3	1,1 %	1,9 %	0,9 %
Keskiaste	15	18	33	12,3 %	18,5%	25,7 %
Alin korkea-aste	7	9	16	6,0 %	10,8 %	17,7%
Alempi korkeakouluaste	11	32	43	16,0 %	14,3%	17,6%
Ylempi korkeakouluaste	39	98	137	51,1 %	43,3%	30,2%
Tutkijakoulutusaste	5	14	19	7,1 %	5,7 %	4,1 %
Koulutusaste tuntematon	10	7	17	6,3%	5,5%	3,8%
Yhteensä	89	179	268	100,0 %	100,0 %	100,0 %



Henkilöstön koulutusala ja koulutusaste, lkm 31.12.2019 (Tahti(Kieku))	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste	Tuntematon	Yhteensä
Yleissivistävä koulutus	3	15						18
Kasvatustieteellinen ja opettajakoulutus			2					2
Humanistinen ja taidealan koulutus		2	6	34	109	16		167
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus		5	5	7	15	1		33
Luonnontieteellinen koulutus			1		1			2
Tekniikan koulutus		7	1	2	12	2		24
Terveys- ja sosiaalialan koulutus		1						1
Palvelualojen koulutus		3	1					4
Muu tai tuntematon koulutusala							17	17
Yhteensä	3	33	16	43	137	19	17	268

4.7. Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmät 31.12.2019, Museoviraston oma tehtäväluokitus⁴

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 125 eli 46,6 prosenttia koko henkilöstöstä.

⁴ Henkilöstöryhmät, Museoviraston oma tehtävien mukainen luokitus:

Asiantuntijat: amanuenssi, asiakirjahallinnan 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 66 eli 24,6 prosenttia. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi apulaistutkijat, konservaattorit, rakennuskonservaattorit ja näyttelymestarit.

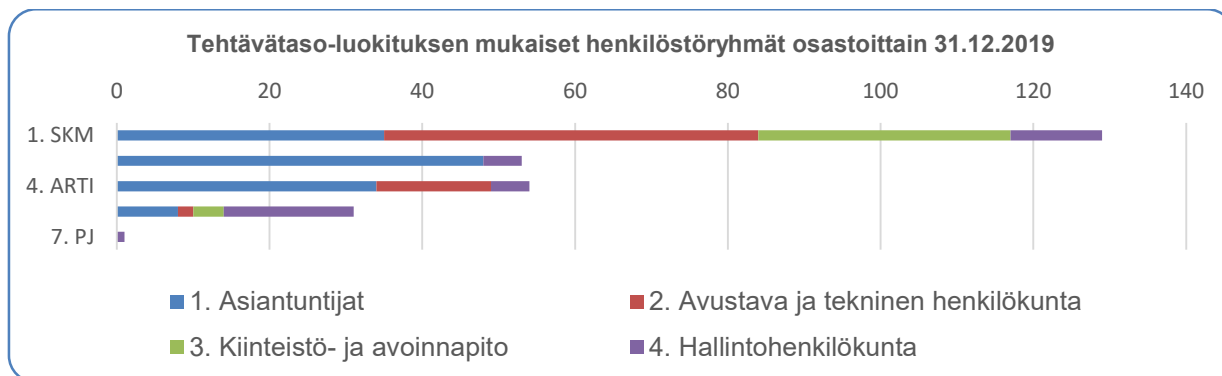
Viraston henkilökunnasta 13,8 prosenttia hoiti kiinteistöjen hallintaan ja museokohteiden avoinnapiitoon liittyviä tehtäviä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. tapahtumatuottajat, palvelukoordinaattorit, näyttelyvalvojat, oppaat ja siivoajat sekä tilapalvelut.

Hallintoon lasketaan kuuluvaksi johto, kaikki esimiehet⁵ ja henkilöstö- ja talouspalvelut. Hallintoon kuuluvia oli yhteensä 40 (14,9 %).

Nimikkeittäin luokiteltuna ylivoimaisesti eniten virastossa oli vuoden 2019 lopulla intendentejä, 39 kpl. Konservaattoreita oli 26, näyttelyvalvoja 15, tutkijoita 13, yli-intendentejä 10, erikoisasiantuntijoita 10 ja amanuensseja 10.

Tehtävien mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2019 (Museoviraston oma luokitus)

Osasto	Asiantuntijat	Avustava ja tekninen henkilökunta	Kiinteistö- ja avoinnapiito	Hallinto (sis. kaikki esimiehet)	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	35	49	33	12	129	48,1%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	48			5	53	19,8%
4. Arkisto- ja tietopalvelut	34	15		5	54	20,1%
6. Tukipalvelut	8	2	4	17	31	11,6%
7. Pääjohtaja				1	1	0,4%
Yhteensä	125	66	37	40	268	100,0%
%-osuus	46,6%	24,6%	13,8%	14,9%	100,0%	



Henkilöstöryhmät 31.12.2019, Valtionhallinnon yleinen henkilöstöryhmäluokitus, VPL/tehtävätaaso⁶

Valtionhallinnon kaikki tehtävät luokitellaan ns. tehtävätaasoluokituksen mukaisesti. Luokituksessa on neljä henkilöstöryhmää: johtotason työt, esimiestyöt, asiantuntijatyöt ja toimeenpanevat työt. Tämän luokituksen mukaan viraston henkilöstöstä kuuluu johtoon 2,6 prosenttia, muihin esimiesasemassa oleviin 7,1 prosenttia, asiantuntijoihin 63,1 prosenttia ja toimeenpanevia tehtäviä hoitaa 27,2 prosenttia henkilöstöstä. Suurin henkilöstöryhmä Museovirastossa on asiantuntijat.

⁶Valtion yleinen henkilöstöryhmäluokitus VPL/tehtävätaaso:

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

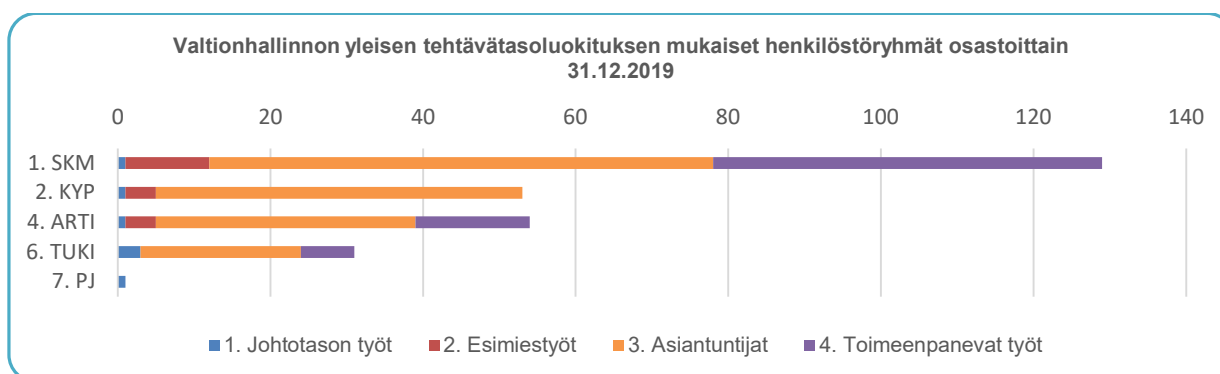
Esimiestyöt: ne asiantuntijat (tehtävätaaso 3) tai tehtävätaasolle 4 kuuluvat, joiden työajasta yli 50% menee muiden johtamiseen.

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

Valtionhallinnon yleisen tehtävätasoluokituksen mukaiset henkilöstöryhmät osastoittain 31.12.2019

Osasto	Johtotason työt	Esimiestyöt ¹	Asiantuntijatyöt	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	
1. Suomen kansallismuseo	1	11	66	51	129	48,1%
2. Kulttuuriympäristön suojelu	1	4	48		53	19,8 %
4. Arkisto- ja tietopalvelut	1	4	34	15	54	20,1 %
6. Tukipalvelut	3		21	7	31	11,6 %
7. Pääjohtaja	1				1	0,4 %
Yhteensä	7	19	169	73	268	100,0 %
59,6	2,6%	7,1 %	63,1 %	27,2%	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, kuitenkin vähintään 24 euroa 1.4.2019 lukien sekä 0,75% virastoerä 1.4.2019 lukien. Museoviraston palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaan virastokohtaiset palkantarkistuserät käytetään siirtymäkauden vähennyksen rahoittamiseen siten, että siirtymäkauden vähennys pienenee. Siirtymäkausi oli voimassa siihen saakka, kunnes uusimuotoisen henkilökohtaisen palkanosan kustannukset on vaiheittain katettu. Vuoden 2019 lopulla jäljellä olevan vekselin määrä oli 0,02 prosenttia. Tämä vähennetään seuraavan vuoden virastoerästä. Koska vekselin määrä oli olematon, se poistui palkanmaksusta huhtikuussa 2019.

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 0,92 prosentin suuruista liukumaerää.

Valtion työmarkkinalaitos seuraa valtionhallinnon palkkakehitystä valtion palkka-analysiraporttien (VPL) avulla. Raportit saadaan Työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (Tahti). Vaativuustasojen

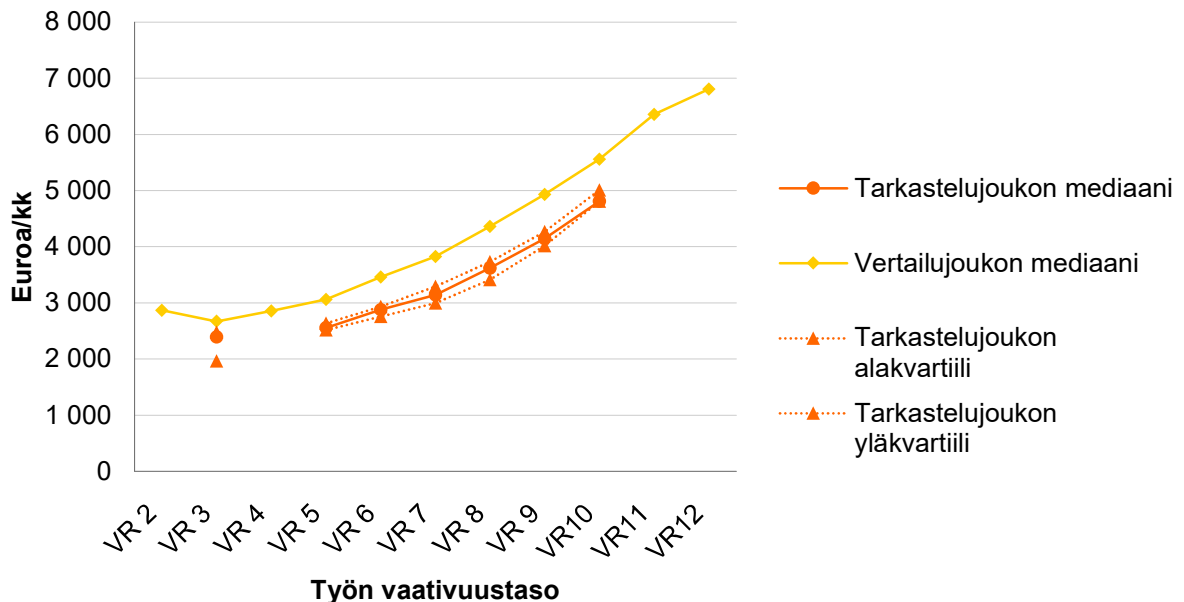
palkkapositiota ilmaisee indeksiluku, joka muodostuu mediaanipalkkojen suhteesta tarkastelujoukon ja vertailujoukon välillä.

VPL-tilaston mukaan Museoviraston palkkojen palkkaindeksi oli 83,2 joulukuussa 2019. Museoviraston palkkataso oli runsaat 16 prosenttiyksikköä valtion keskimääräisen tason alapuolella. Vuotta aikaisemmin eli joulukuussa 2018 vastaava luku oli 83,8. Laskennassa ovat mukana kokoaikaiset, täyttä palkkaa saavat valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä olevat palvelussuhteet.

Ansiökäsité: Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa 12/2019

Vaativuustaso	Tarkastelujoukko Museovirasto			Vertailujoukko valtio (suhteellinen palkkataso=100)			Museoviraston suhteellinen palkkataso indeksi
	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	Lkm	Keskiarvo	Mediaani	
vr 2	*	*	*	1 2581	3 114,5	3081,2	*
vr 3	9	2 366,2	2 468,2	2 677	2 966,7	2 778,4	88,8
vr 4	*	*	*	8 543	3 297,9	2 961,9	*
vr 5	7	2 652,5	2 666,4	6 608	3 312,8	3 183,6	83,8
vr 6	32	2 992,9	2 957,1	8 960	3 692,5	3 591,2	82,3
vr 7	44	3 198,9	3 228,1	10 413	4 034,4	3 991,1	80,9
vr 8	51	3 698,0	3 737,1	8 158	4 655,4	4 542,5	82,3
vr 9	62	4 316,6	4 318,5	6 778	5 315,0	5 140,8	84,0
vr 10	13	5 032,1	5 015,8	3 262	5 976,4	5 793,0	86,6
vr 11	*	*	*	1 953	6 769,4	6 488,0	*
vr 12	*	*	*	894	7 356,5	6 997,2	*
Yhteensä	222			59 504			83,2

Ansiot vaativuustasoittain ja organisaatio/tehtävätasoin omalla vaativuusluokituksella



6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

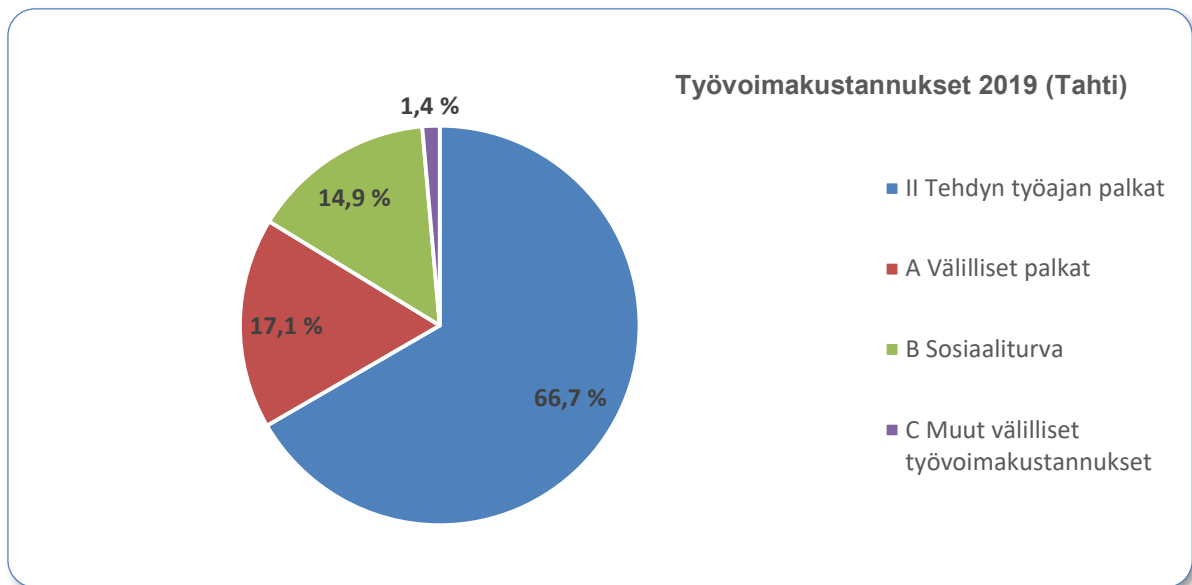
Tahti-järjestelmän mukaiset Museoviraston kokonaistyövoimakustannukset olivat vuonna 2019 noin 14,3 milj. euroa (2018: 13,1 milj.euroa, 2017: 11,9 milj.euroa; 2016: 12,9 milj. euroa; 2015: 13,9 milj. euroa, 2014: 14,2 milj. euroa, 2013: 13,8 milj.euroa, 2012: 13,3 milj.euroa).

Kokonaistyövoimakustannukset nousivat edellisestä vuodesta 9,0 prosenttia. Muutos johtui henkilötövuosien määrän kasvusta.

Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos edellisestä vuodesta

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	-5,1	-1,4	-10,7	3,7	3,2	-1,8	-7,4	-7,9	10,3	9,0
Kulttuuripalvelut	0,1	-1,1	-2,3	2,5	-13,9	-0,9	-4,3	-6,9	2,4	5,8
Valtio	-24,8	1,0	1,7	1,1	0,7	-6,5	-2,0	-2,9	2,6	9,6

Kokonaistyövoimakustannuksista oli vuonna 2019 tehdyn työajan palkkoja 66,7 %, välillisiä palkkoja 17,1 %, sosiaaliturvamenoja 14,9 % ja muita välillisiä työvoimakustannuksia 1,4 %. Välillisiin palkkoihin lasketaan mm. lomarahaa sekä loma-ajan, koulutusajan, sairausajan ja eräiden palkallisten virkavapausaikojen palkkakustannukset. Kokonaistyövoimakustannusten prosenttiosuus palkkasummasta oli vuonna 2019 Museovirastossa 119,4, kulttuuripalvelujen vertailuryhmässä 120,3 ja koko valtiolla 120,4.



Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	62,8	62,8	61,8	62,7	61,7	63,7	64,7	67,9	67,1	66,7
Kulttuuripalvelut	61,4	61,8	60,1	60,9	57,1	62,2	64,8	66,7	65,2	65,0
Valtio	63,2	61,9	61,9	62,2	61,8	62,5	64,4	65,9	65,6	65,8

Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	18,8	18,6	20,1	19,2	19,7	17,7	18,5	16,3	17,1	17,1
Kulttuuripalvelut	19,9	19,6	21,4	21,0	18,4	19,0	18,5	18,3	18,5	18,2
Valtio	16,8	18,5	18,5	18,5	18,2	17,7	17,4	17,3	17,4	17,3

Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	16,8	16,9	16,6	16,2	16,7	16,8	14,9	13,8	13,8	14,9
Kulttuuripalvelut	17,0	16,5	16,4	16,4	15,8	16,8	14,8	14,1	13,6	14,6
Valtio	18,0	17,5	17,3	17,2	17,8	17,6	16,2	15,2	14,7	14,6

Palkkojen ns. sivukuluprosentti⁸ / Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	59,4	59,2	61,7	59,5	62,0	57,0	54,5	47,3	49,1	49,9
Kulttuuripalvelut	62,9	61,8	66,4	66,2	75,2	60,7	54,4	49,9	53,4	53,9
Valtio	58,2	61,5	61,4	61,4	61,7	55,3	55,3	51,8	52,4	52,0

Työvoimakustannuserä (Tahti)	euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkka-summasta	% työvoimakustannuksista
I. PALKKASUMMA	11 693 610,8	122,44	100,00	81,68
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	9 549 851,7	100,00	81,67	66,71
A. VÄLILLISET PALKAT	2 443 759,1	25,59	20,90	17,07
01. lomarahaa	399 081,7	4,18	3,41	2,79
02. vuosiloma-ajan palkat	1 465 406,0	15,34	12,53	10,24
03. sairausajan/äitiysi.palkat	349 191,5	4,13	2,99	2,44
04. muut palkalliset vapaat	3 562,3	0,04	0,03	0,02
05. reservin kertausharjoitukset	0,0	0,0	0,0	0,0
06. palkalliset arkipyhät (kk-palkkaiset)	428 223,8	4,48	3,66	2,99
07. palkalliset arkipyhät (tuntipalkkaiset)	0,0	0,0	0,0	0,0
08. ammattiyhdistystoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
09. yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	1 317,7	0,01	0,01	0,00
10. työsuojelun yhteistoiminta	0,0	0,0	0,0	0,0
11. virkistystoiminta	66 746,2	0,70	0,57	0,47
B. SOSIAALITURVA	2 128 712,9	22,29	18,20	14,87
12. työnantajan sotu-maksut	92 350,8	0,97	0,79	0,65
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	2 000 941,1	20,95	17,11	13,98
16. tapaturmavakuutusmaksut	32 662,5	0,34	0,28	0,23
18. ryhmähenkivakuutusmaksut	2 758,5	0,03	0,02	0,02
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	193 974,6	2,03	1,66	1,35
19. virka- ja suojapuvut	0,0	0,0	0,0	0,0
20. vapaat matkat	0,0	0,0	0,0	0,0
21. koulutus	21 246,5	0,22	0,18	0,15
22. työsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
23. väestönsuojelu	0,0	0,0	0,0	0,0
24. terv.- ja sairaudenhoito	101 597,3	1,06	0,87	0,71
25. työpaikkaruokailu	0,0	0,0	0,0	0,0
26. virk.- ja sosiaalitoiminta	66 746,2	0,70	0,57	0,47
27. muut kustannukset	4 384,5	0,05	0,04	0,03
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	4 766 446,6	49,91	40,76	33,29
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	14 316 298,3	149,91	122,43	100,00

⁸ Luku on työvoimakustannusten yleisin mittari ja kuvaa työvoimakustannusten suhdetta sen työajan palkkoihin, jona henkilöstö tekee varsinaisia työtehtäviään.

Työvoimakustannuslukuihin sisältyy koko palvelussuhteessa oleva henkilöstö.

Yhden henkilötyövuoden hinta oli Museovirastossa vuonna 2019 Tahti-raportin mukaan 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, 2012: 45 337 euroa). Henkilötyövuoden keskimääräiseen hintaan vaikuttavia tekijöitä Museovirastossa ovat tehtäväntaso, palkkataso sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteelliset osuudet. Valtiolla henkilötyövuoden keskimääräinen hinta vuonna 2019 oli 60 411,3 euroa (2018: 59 103 euroa).

7. TYÖAIKA

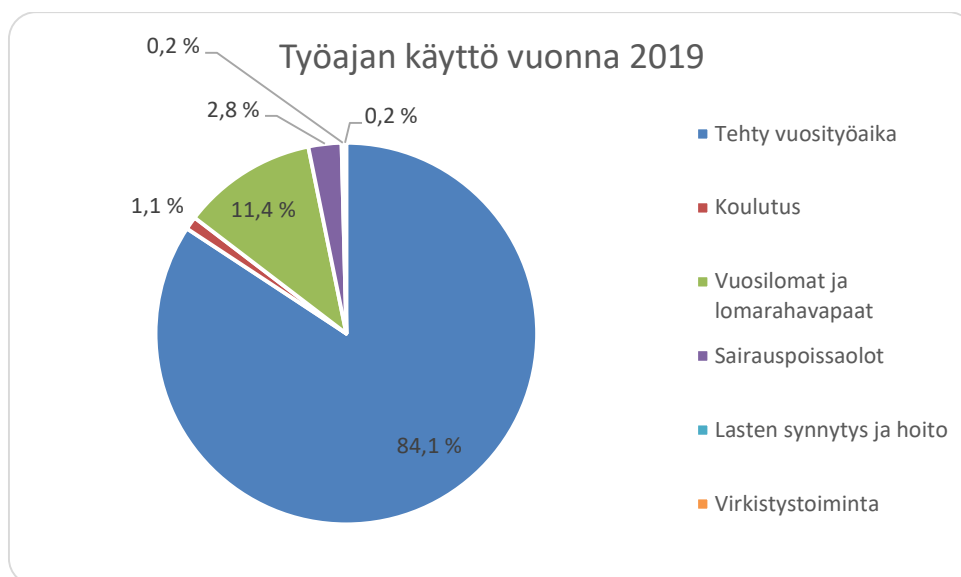
Vuonna 2019 tehdyn työajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 84,1 prosenttia (2018: 83,7, 2017: 84,5, 2016: 82,6; 2015: 81,3; 2014: 80,4). Koko valtiolla vastaava luku oli 80,8 prosenttia. Tehty työaika lasketaan vähentämällä säännöllisestä työajasta koulutukseen, vuosilomiin, sairauslomiin ja muihin palkkisiin vapaisiin käytetty työaika. Tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli edellisestä vuodesta hieman kasvanut.

Vuonna 2019 säännöllinen työaika sisälsi yhteensä 251 työpäivää. Kun vuoden työpäivistä (251) vähennetään päivät, jotka on käytetty vuosilomiin ja lomarahavapaisiin (29,0 pv), sairauspoissaoloihin (6,9 pv), koulutukseen (3,3 pv), niin vuonna 2019 kokoaikainen henkilö teki Museovirastossa keskimäärin 211,8 työpäivää. Näin palvelun tuottamiseen, jonka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvitaan 1,2 henkilöä.

Vuosilomiin ja lomarahavapaisiin käytetyn ajan osuus (11,4 %) oli hieman vähentynyt edellisestä vuodesta (vuonna 2018 11,5%), ja oli edelleen pienempi kuin valtiolla keskimäärin (13,4 %).

Koulutukseen käytetyn ajan osuus (1,1 %) on hieman kasvanut (0,9%) edellisestä vuodesta. Luku on hieman pienempi kuin valtiolla keskimäärin (1,2%). Kertomusvuoden aikana jatkettiin edelleen panostamista osaamisen kehittämiseen, jotta saataisiin sopeuttamistoimien takia vähentyneen henkilöstön osaaminen päivitettyä kaikilta osin uusien tehtävien mukaiseksi.

Sairauspoissaoloihin käytetyn ajan osuus oli hieman laskennut (2,8 %) edellisestä vuodesta (2018: 3,0 2017: 2,3; 2016: 2,8 %; 2015: 2,2%, ja on edelleen vähemmän kuin valtiolla keskimäärin (3,4 %).



7.1 Työaikapankki

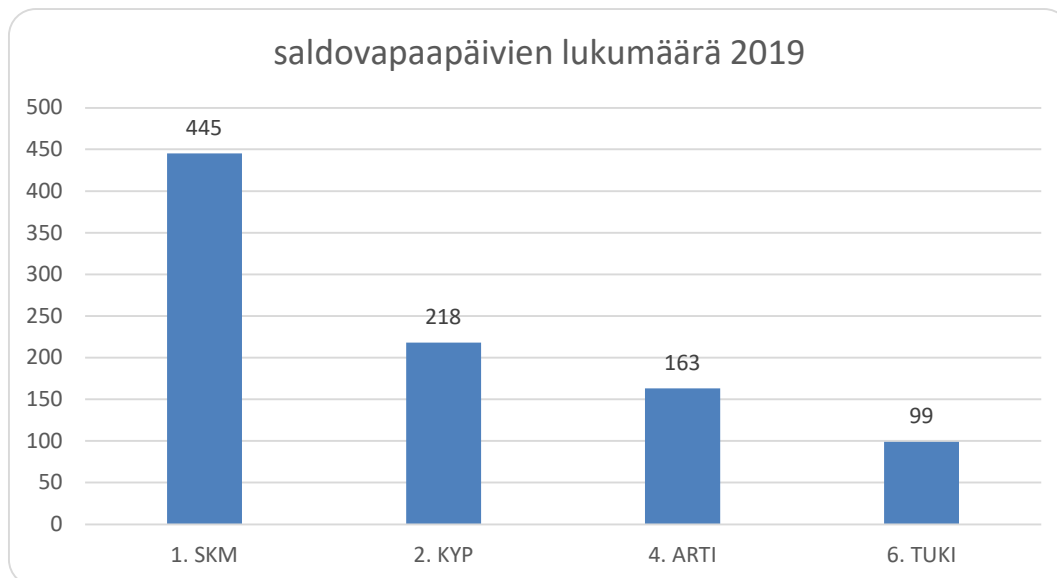
Työaikapankkijärjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2012 alusta lukien vuoden kokeilujakson jälkeen. Työaikapankkisopimuksen voi tehdä virkamies tai työntekijä, jonka säännöllinen työaika ei poikkeuksellisesti riitä virka- tai työtehtävien hoitamiseen. Työaikapankkijärjestelmään liittyminen ja eroaminen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

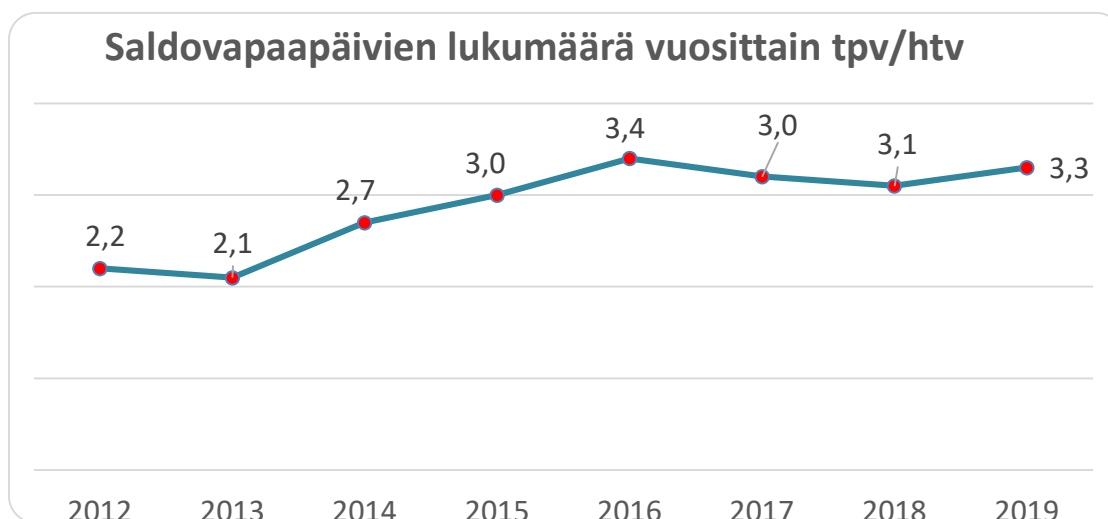
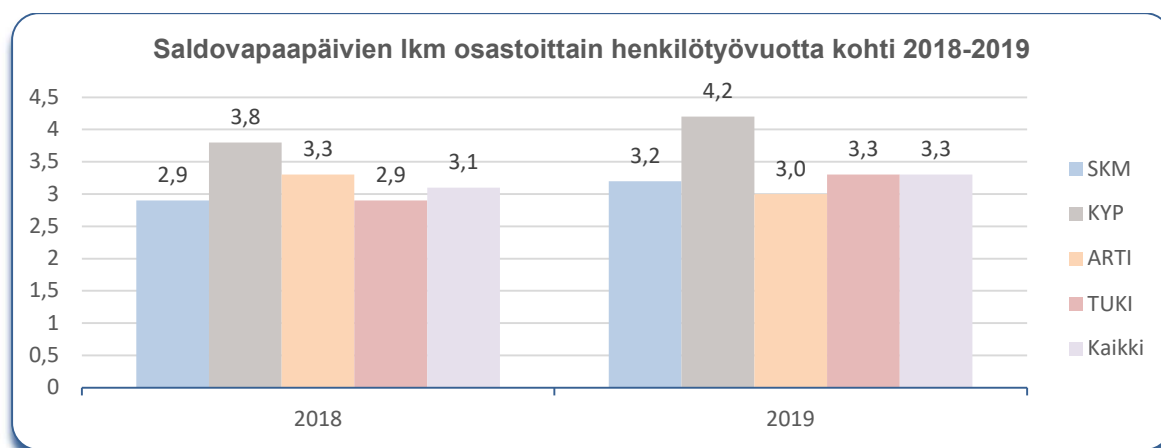
Vuonna 2019 työaikapankkisopimus oli voimassa 15 henkilöllä (2018 :12; 2017: 13; 2016: 14; 2015: 14, 2014: 19). Työaikapankkiin siirrettiin yhteensä 854 tuntia 15 minuuttia (2018: 613 h, 2017: 705 h, 2016: 1178 h, 2015: 1220 h, 2014: 946 h), joista 517:49 tuntia kesäkuun viimeisen päivän työaikasaldojen perusteella ja 336:36 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 liukumarrajojen 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 2018 aikana virastossa pidettiin kaikkiaan 925 saldovapaapäivää (2018: 836 päivää, 2017: 775 päivää, 2016: 874 päivää; 2015: 838 päivää, 2014: 780 päivää, 2013: 629 päivää, 2012: 636 päivää). Saldovapaita pidettiin keskimäärin 3,3 työpäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (2018: 3,1, 2017: 3,2, 2016: 3,4, 2015: 3,0, 2014: 2,7, 2013: 2,1). Saldovapaapäivien määrä suhteessa henkilötyövuosiin on pysynyt kutakuinkin edellisvuotisella tasolla.



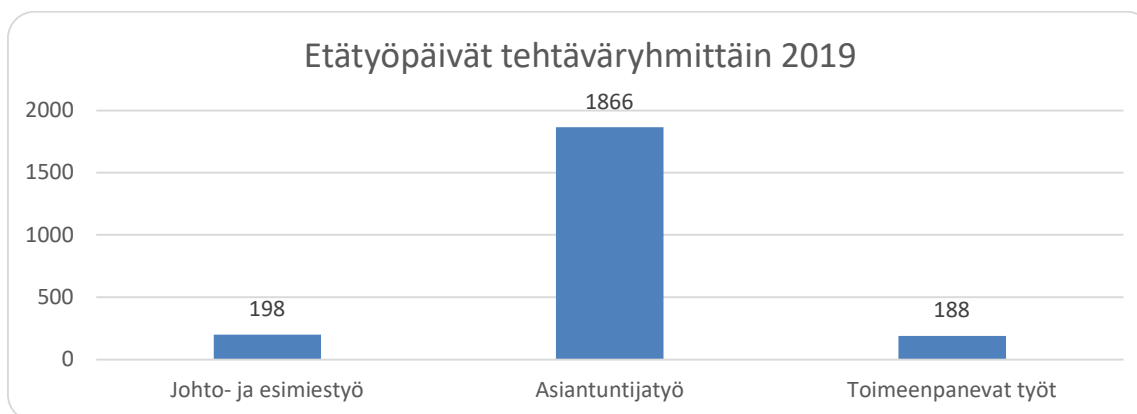


7.3. Etätyö

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.

Vuonna 2019 etätyöpäiviä käytettiin aikaisempaa huomattavasti enemmän. Kiekuun tallennettuja etätyöpäiviä tehtiin ajalla 1.1.-31.12.2019 yhteensä 2252 työpäivää. Museoviraston tulostavoitteissa oli asetettu tavoitteeksi 1990 työpäivää, ja tämä lukema ylitettiin reippaasti. Eniten etätyömahdollisuutta hyödynnettiin asiantuntijatehtävissä Kulttuuriympäristöpalvelut -osastolla. Edellisenä vuonna 2018 etätyöpäiviä oli johto- ja esimietyössä 156 työpäivää, asiantuntijatyössä 1653 työpäivää ja toimeenpaneissa töissä puolestaan 172 työpäivää.



8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutukseen käytettiin vuonna 2019 aikaa 3,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden, joten tulosopimuksen tavoitearvo saavutettiin. Henkilöstöresurssien muuttuvat työtehtävät edellyttivät edelleen panostamista henkilöstökoulutukseen, jotta osaaminen saadaan kaikilta osin päivitettyä uusien tehtävien mukaiseksi.

Vastuu osaamisen kehittämisestä 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.

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 2019 sisäisen liikkuvuuden tehtäviä oli Museovirastossa haettavana viisi.

Vuoden 2019 aikana Museovirastossa tutustuttiin ja alettiin opiskella yhä enenevässä määrin valtion uudessa digitaalisessa oppimisympäristössä eOppivassa. Koko valtion uutta oppimisympäristö ylläpitää ja kehittää HAUS kehittämiskeskus. eOppivassa voi opiskella digitaalisesti mm. virkamiesosaamista, viesyntää ja vuorovaikutusta, digitalisaation vaatimaa osaamista, hallinnollista osaamista, johtamista sekä vaikuttavuutta ja kehittämisosaamista. Vuoden 2019 aikana 82 museovirastolaista opiskeli eOppivassa. Lisäksi järjestettiin kielikoulutusta. Esimiehet ja johtoryhmä kokoontuivat kaksi kertaa vuodessa yhdessä kehittämään viraston vuorovaikutteista johtamista. Virastossa järjestettiin myös vuosittaiset ensiapukurssit.

Viraston sisäisen koulutuksen lisäksi henkilöstö päivitti ja täydensi tietojaan ulkopuolisten tahojen järjestämässä ajankohtais- ja täydennyskoulutuksessa ja osallistui oman alan tieteellisiin konferensseihin.

Koulutustasoindeksi on pysynyt samana edellisestä vuodesta. Se oli vuoden lopussa 5,9. Koko valtiolla Koulutustasoindeksi oli vuoden lopussa puolestaan 5,2 ja Kulttuuripalveluissa 5,6.

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

Henkilöstön kehittämiseen liittyvät henkilöstökoulutuksen⁹ kustannukset (työajan palkat ja muut kustannukset) olivat kertomusvuonna tahdin mukaan 747 euroa henkilötyövuotta kohden. Koko valtion keskiarvo oli 1059 euroa/hv vuonna 2019.

Henkilöstökoulutuksen tunnusluvut (Tahti)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstökoulutus, tpv/thv	2,4	2,1	1,7	3,1	3,2	3,5	3,1	3,0	3,3	3,2
Henkilöstökoulutus, €/hvt	674	613	546	823	820	1053	842	597	874	747

9. TYÖHYVINVOINTI

VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin virastossa kymmenennen kerran marraskuussa 2019. Kyselyyn vastasi 217 museovirastolaista ja vastausprosentti oli 77,5%. Työtyytyväisyyden keskiarvo oli 3,85 mikä on parempi kuin edellisessä vuonna 2018 tehdyssä kyselyssä ja on myös korkeampi kuin koko valtiolla yhteensä. Luku ylitti myös tulostavoitteissa esitetyn arvion 3,75.

Työtyytyväisyys Tahti, VMBaro	2009 MV	2010 MV	2011 MV	2012 MV	2013 MV	2014 MV	2016 MV	2017 MV	2018 MV	2019 MV	2019 Valtio
Johtaminen	3,3	3,4	3,4	3,5	3,6	3,7	3,4	3,5	3,6	3,7	3,5
Työn sisältö ja työn haasteellisuus	3,7	3,7	3,8	3,7	3,9	3,9	4,1	4,1	4,2	4,2	4,0
Palkkaus	2,7	2,7	2,9	3,0	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,4	2,9
Kehittymisen tuki	3,1	3,1	3,0	3,2	3,3	3,4	3,7	3,7	3,8	3,9	3,6
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,6	3,7	3,7	3,8	3,9	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	3,9
Työolot	3,3	3,3	3,1	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,7
Tiedonkulku	3,0	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,5	3,6	3,4
Työnantajakuva	2,8	3,0	2,6	2,7	2,9	3,1	3,6	3,8	3,9	4,0	3,8
Kokonaistyötyytyväisyys	3,2	3,3	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	3,7	3,8	3,9	3,6

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 siirtyi kertomusvuonna uudelle Hallintopalvelut –yksikölle.

Työkunnan ylläpitoa ja liikunnan tukemista jatkettiin edellisvuosien tapaan ja kertomusvuonna järjestettiin monta yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia tukevaa tapahtumaa. Keväällä pidettiin Kansallismuseon puistossa kesäpihan avajaiset mukavan yhdessäolon merkeissä, elokuussa Kekkosjuoksu -tapahtuma Tamminiemessä, sekä joulun alla pikkujoulut Kansallismuseossa. Vuoden aikana toiminnassa oli kolme joogaryhmää. Museovirasto osallistui jälleen myös polkupyöräilyn kilometrikisaan. Kansallismuseon Vaunuvajassa sekä Sturenkatu 2.n toimipisteissä oli henkilökunnalla käytössään hieromatuoli.

Henkilöstöllä oli kertomusvuonna mahdollisuus liikunta- ja kulttuurietuuteen ePassi-palveluntarjoalta. Vuonna 2019 henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää ePassi Sportti- ja kulttuurietuutta 200€ henkilöä

⁹ 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.

kohden. Työnantaja vastasi edun hallintokustannuksista sekä maksoi tilatun edun kokonaisuudessaan ilman työntekijän omavastuuta. Työhyvinvointia tukemassa oli käytössä myös saldovapaaajärjestelmä, työaikapankki sekä etättyö.

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.

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 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 koordinoitovelvoite 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 2019 kirjattiin viraston henkilökunnan käyntejä työterveyshuollossa kaikkiaan 2759 kpl (2018: 2742; 2017:1990; 2016:2702; 2015:2345; 2014:2308). Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa oli vuoden aikana 1731 kpl eli 6,3 kpl henkilötyövuotta kohti. Sairauksista johtuvien käyntien määrä henkilötyövuotta kohden on laskenut edellisestä vuodesta (2018: 7,3 kpl/htv). Valtion keskiarvo oli 4,6 sairauspoissaoloa johtuvaa käyntiä henkilötyövuotta kohden vuonna 2019.

Tuotto- ja kululaskelman mukaiset työterveyspalvelujen nettokustannukset olivat 365,1 euroa henkilötyövuotta kohti (2018: 341,6; 2017: 341,6; 2016 386,85; 2015: 362,60; 2014: 305,6). Tahti-tilaston mukainen valtion mediaani oli 543,1 euroa henkilötyövuotta kohti. Museovirastossa työterveyspalvelujen kustannukset ovat edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa huomattavasti alhaisemmat.

9.3. Sairaus- ja tapaturmapoissalot

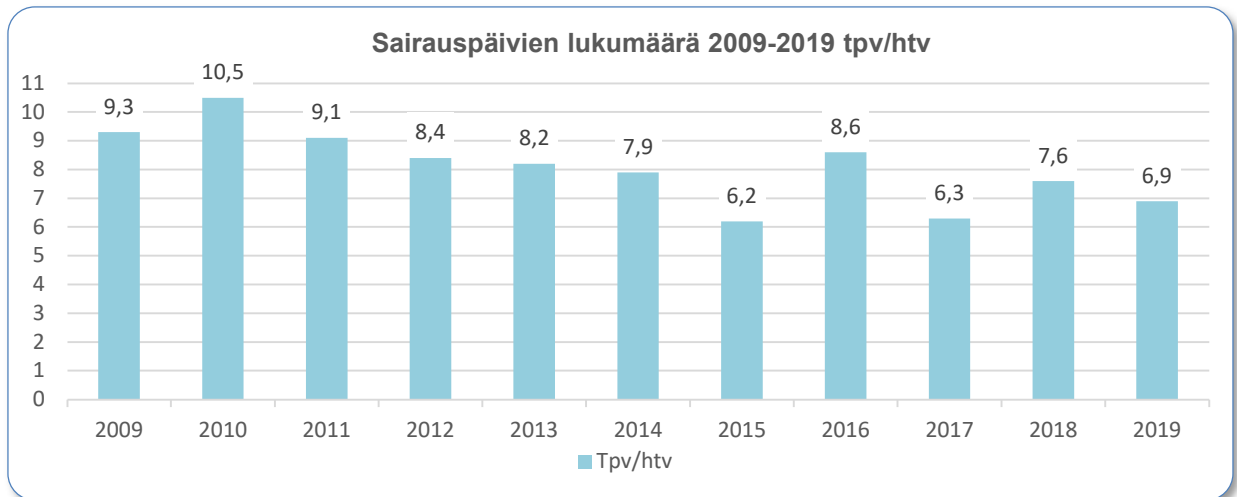
Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski edellisestä vuodesta, ja on myös alhaisemmalla tasolla kuin keskimääräisesti valtiolla (8,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden). Museoviraston tulostavoitteiden arvio vuodelle 2019 7,5 myös alitettiin.

Personec-järjestelmän ja Kieku-järjestelmän¹⁰ mukaan sairauspoissaoloja oli kertomusvuonna 6,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2018 vastaava luku oli 7,6, 2017 6,3, 2016 8,6, vuonna 2015 6,2 ja vuonna 2014 7,9. Poissaoloissa on otettu huomioon myös viikonlopulle osuvat avoinnapitohenkilöstön sairauspäivät.

Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, työpäivää/henkilötyövuosi

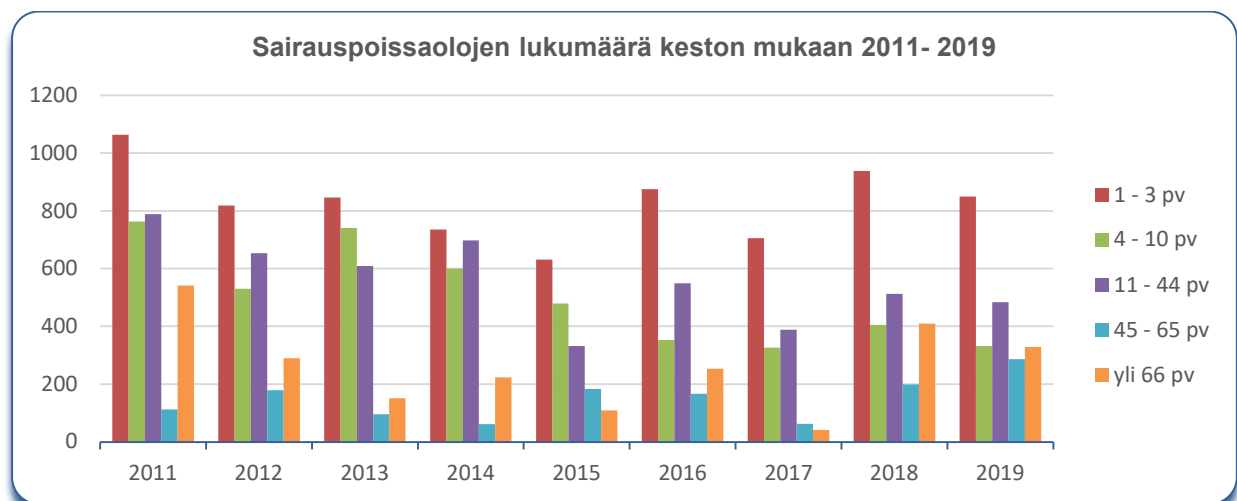
Personec FV/Kieku	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	9,8	10,5	9,1	8,4	8,2	7,9	7,9	8,6	6,3	7,6	6,9
Kulttuuripalvelut	10,0	9,8	10,3	7,9	8,1	8,3	8,3	8,6	7,6	9,4	10,1
Valtio	8,6	9,7	9,7	9,3	9,0	9,0	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6

¹⁰ Museoviraston luvut Personec FV –järjestelmästä 31.3.2015 asti ja Kieku-järjestelmästä ajalta 1.4.2015 lukien sekä Tahti.



Sairauspäivien (työpäivät) lukumäärä keston mukaan 2010 – 2019 (PersonecFV ja Kieku)

Kesto (työpäivä)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 - 3 pv	1063	818	246	755	631	875	705	938	849
4 - 10 pv	763	530	741	600	479	353	326	405	332
11 - 44 pv	788	653	609	697	332	549	388	512	484
45 - 65 pv	112	179	95	61	183	167	62	199	286
yli 66 pv	541	289	151	223	109	253	41	409	328
Yhteensä	3267	2469	2442	2442	1734	2197	1522	2463	2279



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 81,8 prosenttia ja valtiolla 77,1 prosenttia.

Lyhyiden 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

Tahti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Museovirasto	79,1	77,7	76,4	75,8	77,9	79,2	80,4	82,1	81,8
Kulttuuripalvelut	75,9	79,0	78,4	79,7	82,2	82,5	82,6	80,5	81,3
Valtio	75,1	76,2	76,1	76,2	75,8	77,8	77,8	77,1	77,8

Työtapaturmia sattui vuoden aikana 14 henkilölle ja niistä aiheutui 19 poissaolopäivää. Lapsen sairauden takia 28 henkilöä oli poissa työstä yhteensä 90 päivää. Tapauksia oli 72.

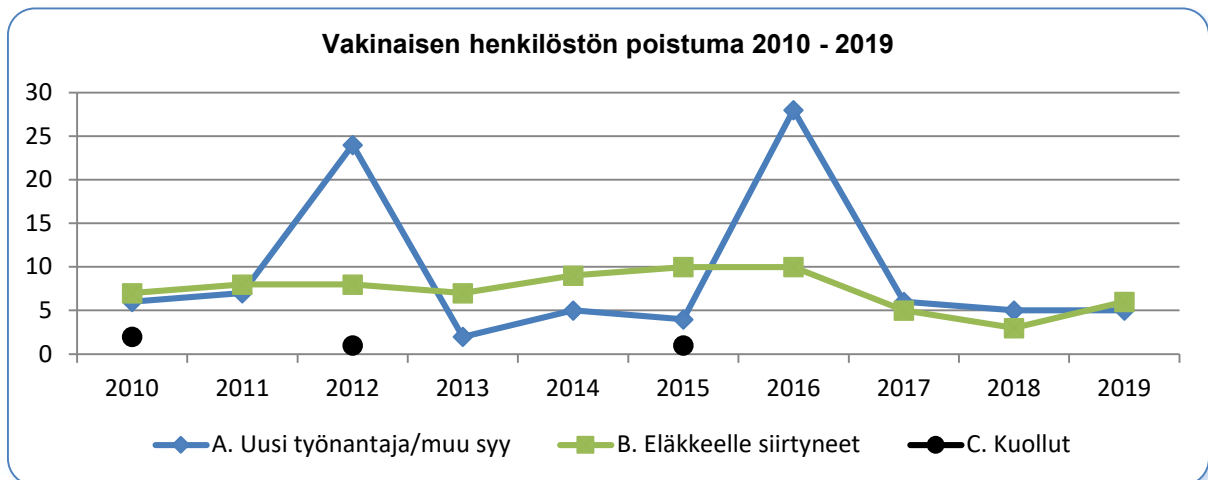
10. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

10.1. Poistuma

Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma oli suurempi kuin edellisenä vuonna. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 15,3 prosenttia, kun edellisenä vuonna luku oli 3,7 prosenttia. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuoden aikana kuusi henkilöä.

vakinaisen henkilöstön poistuma vuosina 2010-2019

Syy	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A. Uusi työnantaja/muu syy	6	7	24	2	5	4	28	6	5	5
C. Eläkkeelle siirtyneet yhteensä	7	8	9	7	9	10	10	5	3	6
Vanhuuseläke	7	6	8	6	8	10	10	5	3	6
Työkyvyttömyyseläke		2	1	1	1					
Muu eläke										
D. Kuollut	2		1			1				
Poistuma yhteensä	15	15	34	9	14	15	38	11	8	11
%:a edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	6,4 %	6,8 %	14,7 %	4,1 %	6,4 %	6,9 %	17,5 %	5,1 %	3,7 %	4,4 %



10.2. Eläke-ennuste

Kymmenen seuraavan vuoden kuluessa oletetaan viraston vakinaisesta henkilöstöstä siirtyvän vanhuuseläkkeelle 37 prosenttia. Tahti-järjestelmän tietojen mukaan siirtyä vanhuuseläkkeelle vuoden 2029 lopun vakinaisesta henkilöstöstä 81 henkilöä. Ennuste perustuu Kevan laskelmiin, joiden perustana ovat henkilökohtaisen eläkeiän mukaiset vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdat.

