

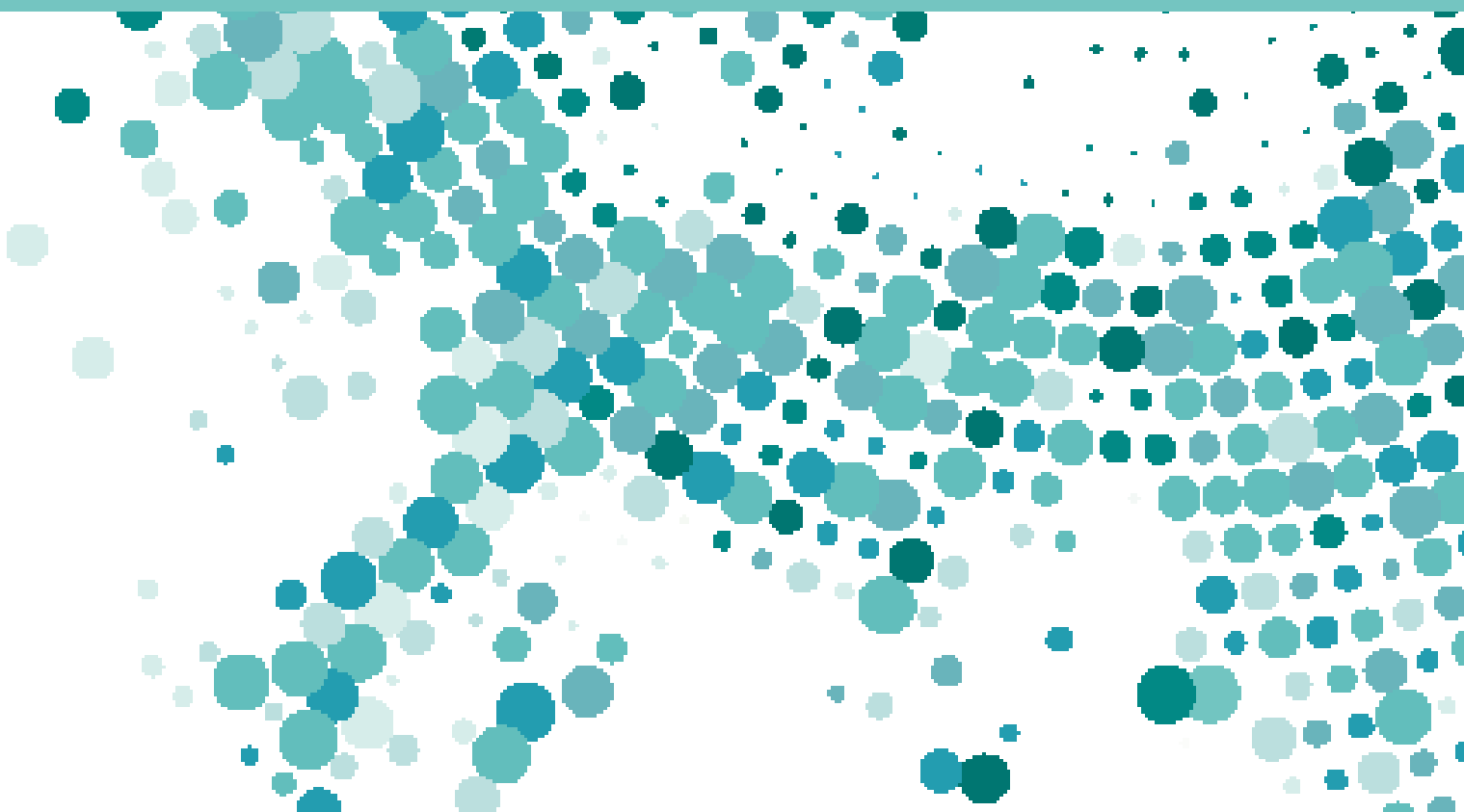


SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2016

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 10/2017

Hallinto



Sisäministeriön julkaisu 10/2017

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2016

Sisäministeriö, Helsinki 2017



SISÄMINISTERIÖ

ISSN 2341-8524 (PDF)

ISBN 978-952-324-131-2 (PDF)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-131-2>

Kuvat: Sisäministeriön viestintäyksikö

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö/ Tietotuki- ja julkaisuyksikkö

Anja Järvinen

Helsinki 2017



Hyvä lukija,

Sisäisen turvallisuuden ja maahanmuuton ministeriössä yksikään vuosi ei ole toisensa kaltainen. Vuonna 2016 koko hallinnonalamme teki hartiavoimin töitä sen eteen, että Suomi voi tulevaisuudessakin olla maailman turvallisimpien maiden joukossa. Turvallisuus on vakaan ja hyvinvoivan yhteiskunnan kivijalka, sillä koko elämäntapamme rakentuu sen varaan. Maamme sisäinen turvallisuus syntyy suuresta kokonaisuudesta ja sitä rakentavat monet toimijat, mutta jokaisen työpanoksella on kokonaisuuden kannalta erittäin tärkeä merkitys.

Jo useampana vuonna peräkkäin sisäministeriön työtyytyväisyyskyselyn tulokset ovat olleet erinomaiset. Myös vuoden 2016 kyselyn perusteella sisäministeriön henkilöstö voi hyvin ja on pääosin erittäin tyytyväistä työhönsä. Työhyvinvoinnin kokonaisarvosanan osalta sisäministeriö sijoittui ministeriöiden joukossa toiselle sijalle. On ilo johtaa hyvinvoivaa, innostunutta ja työstään motivoitunutta virkamiesjoukkoa!

Vuonna 2017 siirrymme takaisin Kirkkokadun toimitiloihin, joissa sisäministeriö on toiminut vuodesta 1981 lähtien. Vaikka väistötiloissa vietetty aika on ollut monin tavoin virkistävää vaihtelua, uskon, että monet meistä odottavat uusia ja tämän päivän työnteon tarpeisiin vastaavia työtiloja innolla. Uudet työnteontavat vaativat kuitenkin varmasti totutellua ja harjoittelua, mutta keskustelemalla avoimesti löydämme meille kaikille ominaisen tavan työskennellä uusissa tiloissa. Osana tätä työtä ministeriön johto kehitti vuoden 2016 aikana edelleen ministeriön johtamiskäytäntöjä. Esimerkillään johto on halunnut osoittaa, että emme koskaan ole valmiita. Jatkuva kehittyminen ja aiempien käyttäytymismallien kyseenalaistaminen auttavat meitä kaikkia tulemaan entistä paremmiksi.

Haluan vilpittömästi kiittää kaikkia kollegoita kuluneesta vuodesta ja työpanoksesta sisäisen turvallisuuden eteen!

Päivi Nerg
Kansliapäällikkö

Sisältö

1	Sisäministeriön henkilöstövoimavarat	9
1.1	Henkilöstö- ja hallintojohtajan katsaus kuluneeseen vuoteen	9
1.2	Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä	10
1.2.1	Henkilöstömäärä ja palvelussuhteet.....	10
1.2.2	Henkilöstö sukupuolen mukaan.....	10
1.2.3	Henkilöstön ikäjakauma.....	11
1.2.4	Henkilöstön koulutus rakenne	12
1.3	Toteutunut työaika	13
1.4	Sairauspoissaolot	15
2	Henkilöstön vaihtuvuus ja poistuma	17
2.1	Henkilöstösuunnittelu	17
2.2	Rekrytointi	17
2.3	Eläköityminen.....	18
2.4	Harjoittelijat ja siviilipalvelusta suorittavat	18
3	Osaaminen ja työhyvinvointi	19
3.1	Osaava henkilöstö jaksaa paremmin	19
3.1.1	Sisäministeriön vahvuudet, heikkoudet, onnistumiset ja uhat.....	20
3.1.2	Työhyvinvointi ministeriöissä ja valtionhallinnossa.....	21
3.2	Työhyvinvoinnin tukeminen	21
3.3	Työsuojelun teemavuosi sisäministeriössä	22
3.4	Työterveyshuoltopalvelut	22
3.5	Koulutus ja mentorointi	24
3.6	Johtamisen kehittäminen	26
4	Palkkaus ja palvelussuhteen etuudet	27
4.1	Henkilöstöruokailun tukeminen.....	27
4.2	Liikunnan tukeminen	27
4.3	Työajan käyttäminen vapaaehtoistoimintaan.....	28

5	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	29
5.1	SITY-työryhmä.....	29
5.2	Yhdenvertaisuussuunnitelma ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma	29
6	Ministeriössä tapahtui	31
6.1	Henkilöstöinfot.....	31
6.2	Tapahtumia	31
6.3	Toimitilahanke	33
7	Tunnusluvut ja taulukot	34

1 Sisäministeriön henkilöstövoimavarat



1.1 Henkilöstö- ja hallintojohtajan katsaus kuluneeseen vuoteen

Vuotta 2016 on henkilöstöasioiden osalta leimannut vahvasti valmistautuminen suureen muutokseen - siirtyminen takaisin remontoituihin Kirkkokadun tiloihin ja uusien tilojen edellyttämä ja mahdollistama toimintatapamuutos. Työskentely uusissa työtiloissa ja nimeämättömissä työpisteissä vaatii mm. työvälinohjelmistojen vahvaa hallintaa, uusien pelisääntöjen luomista, toimintatapojen yhtenäistämistä sekä uudenlaista esimiestyötä. Tämän valmistautumisen yhteydessä on henkilöstösuunnittelun merkitys ja osaamistarpeiden tarkastelu osana resurssien käytön suunnittelua korostunut entisestään. Osaamisella on vahva kytkentä henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Työmäärien kasvun myötä myös työsuojelun, ja erityisesti henkisen työsuojelun, merkitys on kasvanut. Työn kuormittavuuden ja stressin hallinta olivat keskiössä kun ministeriön intrassa uutisoitiin säännöllisin väliajoin erilaisista työsuojelun asioista osana sisäministeriön työsuojelun teemavuotta. Hyvinvoinnin teemoja nostettiin esille myös loppuvuonna pidetyssä ministeriön terveyspäivässä.

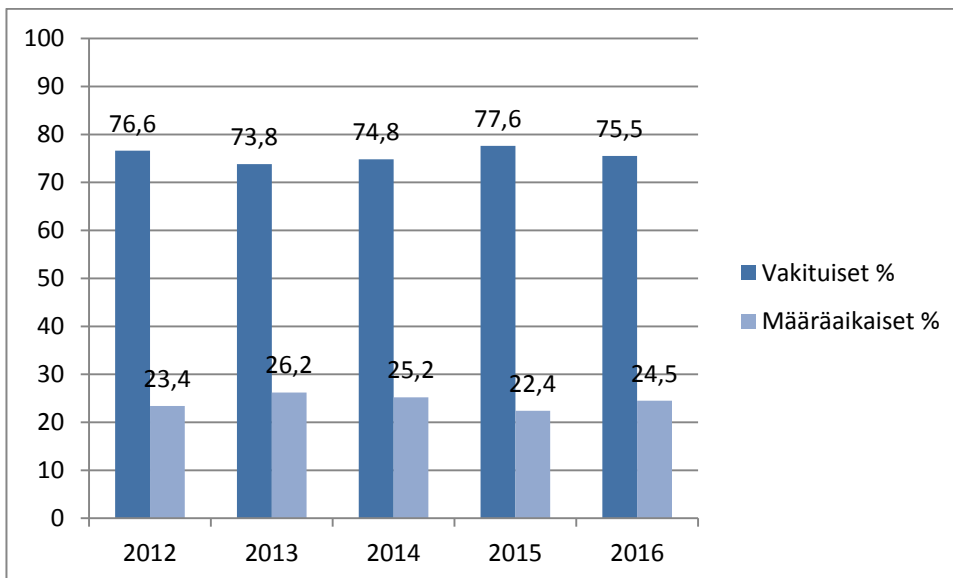
Johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä otettiin uusi vaihde, kun kaikkia esimiehiä koskeneen johtamisarvioinnin tulokset analysoitiin ja niiden pohjalta laadittiin uudistettu johtamisen kehittämisen suunnitelma. Kyseessä on pitkäjänteinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on luoda uudenlainen johtamiskulttuuri. Tämä muutos on meille suuri mahdollisuus luoda entistä paremmat toimintaedellytykset ministeriön osaavalle ja innostuneelle henkilöstölle.

1.2 Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä

1.2.1 Henkilöstömäärä ja palvelussuhteet

Sisäministeriön henkilöstömäärä oli vuoden 2016 lopussa 192 henkilöä (187,8 htv:ta). Henkilöstömäärän muutos edellisvuoteen verrattuna oli noin viisi prosenttia kasvua.

Vuonna 2016 määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 24,5 %, mikä on enemmän kuin keskimäärin valtiolla (13,4 %). Määräaikaisten osuus on ministeriössä vakiintunut, sillä viimeisen viiden vuoden ajan määräaikaisten osuus on ollut 22 ja 26 prosentin välillä (kuvio 1). Määräaikaisilla tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä henkilöitä, joilla ei ole valtiolla taustavirkkaa tai -tehtävää. Määräaikaisuuden perusteina olivat työn luonne (projektiluontoiset asiantuntijatehtävät), sijaisuudet ja harjoittelu.

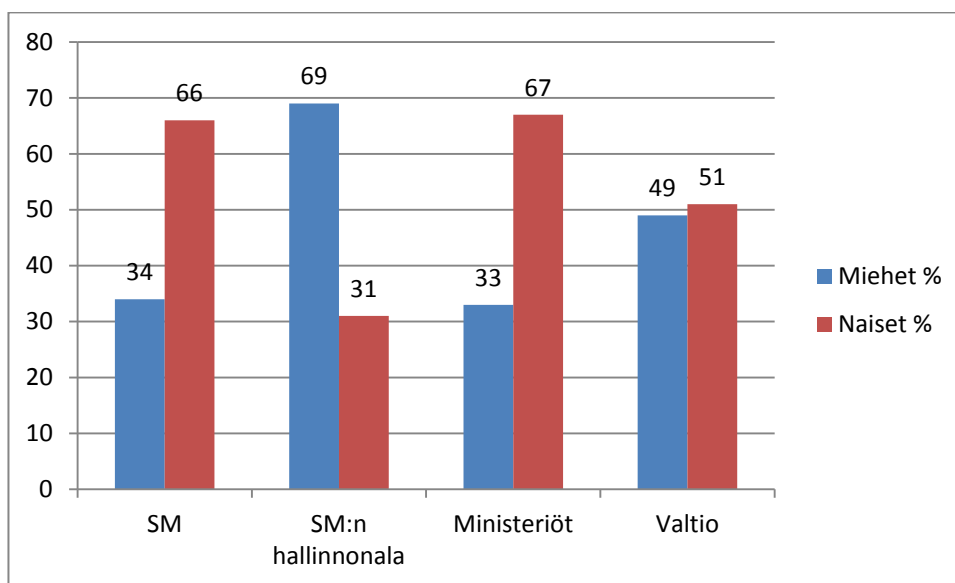


Kuvio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuus sisäministeriössä vuosina 2012–2016. Lähde: Tahti-järjestelmä.

1.2.2 Henkilöstö sukupuolen mukaan

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli kertomusvuonna 66 prosenttia ja miesten 34 prosenttia. Vuodelle 2016 oli asetettu sukupuolijakauman tavoitteeksi 60 prosenttia naisia ja 40 prosenttia miehiä, joten ministeriön sukupuolijakaumaan tullaan edelleen kiinnittämään huomiota. Naisten osuus henkilöstöstä on sisäministeriössä, ja ministeriöissä yleisesti, selkeästi suurempi kuin kokonaisuudessaan valtiolla, jossa henkilöstön sukupuolijakauma on lähes tasan (kuvio 2).

Vuoden lopulla ministeriön asiantuntijatehtävissä toimi naisia 60 %, esimiestehtävissä 55,6 % ja johdossa 25 %. Sisäministeriön hallinnonalan henkilöstöstä naisia oli 31 %. Hallinnonalan asiantuntijatehtävissä toimi naisia 41,7 %, esimiestehtävissä 16,3 % ja johdossa 13,9 %.

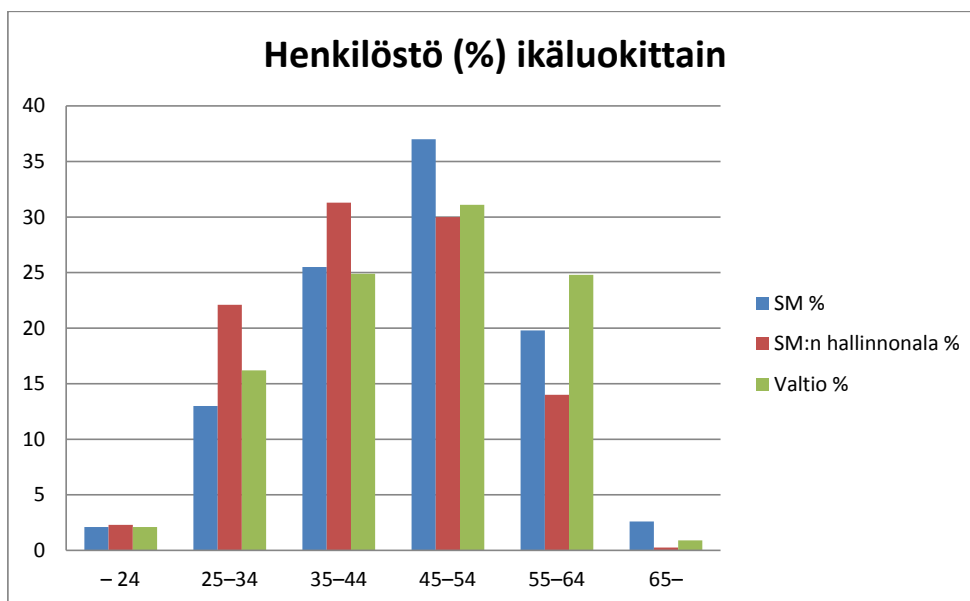


Kuvio 2. Henkilöstön sukupuolijakauma sisäministeriössä, sisäministeriön hallinnonalalla, ministeriöissä ja valtiolla vuonna 2016. Lähde: Tahti-järjestelmä.

1.2.3 Henkilöstön ikäjakauma

Sisäministeriön henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuonna 46,7 vuotta. Suurimman ikäluokan muodostivatkin 45–54-vuotiaat (37 %). Tästä ikäluokasta 49,2 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 18,3 % toimihenkilötehtävissä. Toiseksi suurimman ikäluokan muodostivat 35–44-vuotiaat (25,5 %). Heistä 87,8 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 6,1 % toimihenkilötehtävissä. 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus ministeriön henkilöstöstä oli 22,4 %. Tästä ikäluokasta 41,9 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 25,6 % toimihenkilötehtävissä.

Kuviossa 3. on vertailtu sisäministeriön henkilöstön ikäjakaumaa sisäasiainhallinnon ja koko valtionhallinnon ikäjakaumaan. Sisäministeriössä on keskimääräistä enemmän 45–54-vuotiaita ja keskimääräistä vähemmän alle 35-vuotiaita verrattaessa koko valtionhallintoon. Sisäasiainhallinnossa henkilöstö on keskimäärin nuorempaa kuin ministeriössä. Lähes neljäsosa koko valtionhallinnon henkilöstöstä kuuluu ikäluokkaan 55–64-vuotiaat.



Kuvio 3. Henkilöstömäärä (%) ikäluokittain sisäministeriössä, sisäministeriön hallinnonalalla ja valtionhallinnossa vuonna 2016. Lähde: Tahti-järjestelmä

1.2.4 Henkilöstön koulutus rakenne

Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla eri henkilöiden koulutustasoindeksien keskiarvo. Koulutustasoja ovat 1 alempi perusaste, 1,5 tuntematon, 2 ylempi perusaste, 3,5 keskiaste, 5 alin korkea-aste, 6 alempi korkeakouluaste, 7 ylempi korkeakouluaste ja 8 tutkijakoulutusaste. Koulutustasoindeksi kertoo perusasteen jälkeen suoritettua korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden henkilöä kohti. Asiantuntijaorganisaatioissa indeksi tulisi olla lähellä arvoa 6.

Ministeriön henkilöstön koulutustasoindeksi on 6,3, joka on valtion (5,3) vertailutietoja selvästi korkeampi (taulukko 1). Keskeisenä tekijänä korkeaan koulutustasoindeksiin on ministeriön asiantuntijapainotteinen henkilöstörakenne. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus ministeriön henkilöstöstä oli vuonna 2016 noin 79,7 % (koko valtionhallinnossa 47,1 %).

Taulukko 1. Koulutustasoindeksi sisäministeriössä ja valtiolla 2012–2016. Lähde: Tahti-järjestelmä.

	2012	2013	2014	2015	2016
SM	5,9	5,9	5,9	5,9	6,3
Valtio	5,1	5,2	5,3	5,1	5,3

Ylempien korkeakoulututkintojen suorittaneiden osuus ministeriön henkilöstöstä kasvoi vuoteen 2015 verrattuna. Muutos voi selittyä tarkasteluvuonna tehdystä koulutusasetietojen päivityksestä niiden henkilöiden osalta, joilla tietoa ei ollut aiemmin merkitty. Vuoden 2016 lopussa ministeriön henkilöstöstä 63,5 % oli suorittanut ylempään korkeakoulututkintoon ja 19,8 % oli suorittanut joko alemman korkeakoulututkintoon tai alimman korkeasteen tutkinnon korkeimpana tutkintonaan (taulukko 2). Keskiasteen ja perusasteen tutkinnon korkeimpana tutkintonaan oli suorittanut 7,3 % henkilöstöstä. Lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon oli suorittanut 6,3 % henkilöstöstä.

Taulukkoon 3 on esitetty ministeriön henkilöstön koulutusalat. Sisäministeriössä oli tarkasteluvuonna eniten kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen (ml. oikeustieteet) koulutuksen suorittaneita (74 % henkilöstöstä), mikä on tyypillistä ministeriöille. Kaikissa ministeriöissä ko. koulutusala on vallitsevin, ja yhdeksässä ministeriössä yli puolet henkilöstöstä on koulutustaustaltaan kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen alalta.

Taulukko 2. Koulutusaste sisäministeriössä vuonna 2016 (hlö). Lähde: Tahti-järjestelmä.

	Koulutusaste tuntematon	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkija-koulutusaste
Nainen	-	1	9	19	12	76	5
Mies	-	-	4	-	7	46	7
Yhteensä	-	1	13	19	19	122	12

Taulukko 3. Koulutusalat sisäministeriössä vuonna 2016. Lähde: Tahti-järjestelmä.

	Tuntematon	Yleissivistävä	Kasvatustieteellinen ja opettajan-koulutus	Humanistinen ja taideala	Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen (ml. oikeustieteet)	Luonnontieteellinen	Tekniikka	Maa- ja metsätalousala	Terveys- ja sosiaali-ala	Palvelualan koulutus
Nainen	1	5	4	3	97	4	3	3	1	1
Mies	-	2	1	1	45	3	5	-	1	6
Yhteensä	1	7	5	4	142	7	8	3	2	7

1.3 Toteutunut työaika

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen vuosityöaika, josta on vähennetty palkattomat poissaolot. Säännöllinen työaika lasketaan henkilötyövuosina. Henkilötyövuosi (htv) vastaa sitä työmäärää, jonka yksi täyttää työaikaa tekevä henkilö tekee vuoden aikana.

Vuonna 2016; työpäivien lukumäärä vuodessa 253 päivää x työpäivän keskimääräinen pituus 7,25 tuntia yhteensä 1834,25 tuntia (säännöllinen vuosityöaika).

Toteutuneella työajalla tarkoitetaan sitä osuutta säännöllisestä palkallisesta työajasta, jonka työntekijä on tehnyt töitä, eikä ole esimerkiksi ollut vuosilomalla, sairaana tai hoitovapaalla. Laskennassa ei ole mukana palkattomat vapaat kuten esimerkiksi virkavapaat. Laskennassa voidaan hyödyntää vain rekisteröityä työaikaa, joten esimerkiksi kotona tehty ns. harmaa työ ei näy raportoinnissa.

Taulukkoon 4 on kuvattu toteutuneen työajan jakautuminen sisäministeriössä vuonna 2016. Vuoden 253 työpäivästä tehtiin keskimäärin 81,3 %. Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta nousi yhteensä 1,4 prosenttiyksikköä vuodesta 2015. Säännöllisestä työajasta kului koulutukseen keskimäärin 0,7 %. Koulutuksesta on kerrottu tarkemmin jäljempänä kohdassa 3.5 Koulutus ja mentorointi.

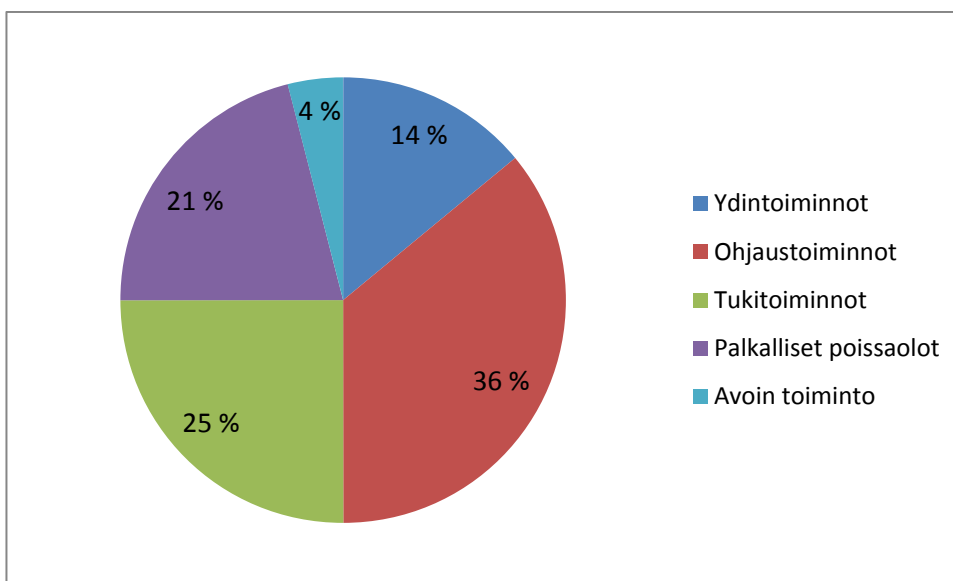
Taulukko 4. Toteutuneen työajan jakautuminen (%) sisäministeriössä vuonna 2016.

Lähde: Tahti-järjestelmä

Tehty vuosityöaika	81,3
Koulutus	0,7
Vuosilomat	14,2
Sairauspoissaolot	2,6
Tapaturmat	0
Lakisääteiset vapaat	0,4
Muut poissaolot	0,9

Vuoden 2016 aikana ministeriössä tehtiin yhteensä noin 3 100 etätyöpäivää. Luvun odotetaan nousevan lähivuosina, kun ministeriö muuttaa monitilatoimistoon kesällä 2017 ja kannustettaessa henkilöstöä monipaikkaiseen työskentelyyn.

Ministeriön htv:sta kohdentui yhteensä puolet ydin- ja ohjaustoiminnoille (kuvio 4). Ydin-toimintoja ovat ministeriötasolla tehtävät substanssiin liittyvät tehtävät. Ohjaustoiminnot ovat ministeriön tehtävistä keskeisimmät ja niihin kuuluu mm. toimialan ohjaus-, suunnittelu- ja seurantatehtäviä. Tukitoimintoihin kuuluvat mm. henkilöstö- ja taloushallinto, tietohallinto, tarkastustoiminta ja viestintä.

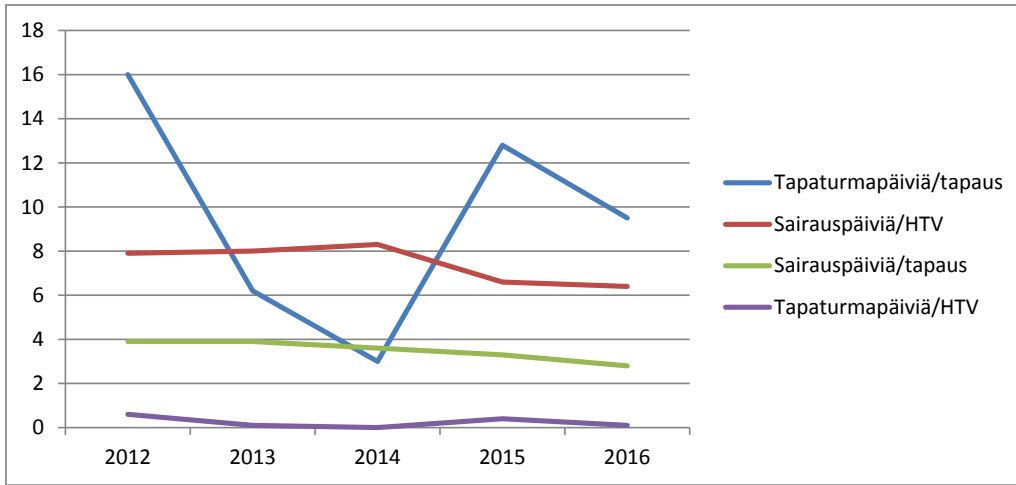


Kuvio 4. Sisäministeriön htv 2016 toiminnoittain. Lähde: Kieku-järjestelmä

1.4 Sairauspoissaolot

Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 6,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Luku on vähentynyt vuodesta 2015 noin 2,4 %. Sairauspoissaolopäivien määrä on keskimäärin valtiolla 8,5 ja sisäasiainhallinnossa 9,6, mihin verrattuna ministeriön tilanne on hyvä. Sairauspoissaolon keskimääräinen kesto on sisäministeriössä 2,8 päivää, kun se on hieman suurempi valtionhallinnossa (4,1) ja sisäministeriön hallinnonalalla (4,3). Työterveyshuollon raporttien perusteella ministeriön työntekijöiden sairauspoissaolot ovat hallinnassa ja sairauspoissaolojen ehkäiseminen ovat tuottaneet tulosta. Ministeriön terveysprosentti oli vuonna 2016 22,8 %, mikä tarkoittaa sitä, että 44 henkilöllä ei ollut tarkasteluvuonna lainkaan sairauspoissaoloja.

1–3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 88,8 %, mikä on yli kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin keskimäärin valtionhallinnossa (77,8 %) ja sisäasiainhallinnossa (77,1 %). Lyhyiden, 1–3 päivää, sairauspäivätapausten osuus on ministeriössä kasvanut edellisvuodesta (vuonna 2015 osuus oli 82 %).



Kuvio 5. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot sisäministeriössä vuosina 2012-2016.
Lähde: Tahti-järjestelmä.

Kun otetaan sairauspäivän työvoimakustannusten lisäksi huomioon tuottavuuden menetykset ja mahdolliset sijaisten palkkaukset, sairaustyöpäivä maksoi valtiolla keskimäärin 390 euroa/päivä. Sisäministeriössä vuoden 2016 sairauspoissaolopäivän kustannukset olivat 479 euroa/päivä. Sisäministeriön luvuissa näkyvät myös työntekijän omalla ilmoituksella tapahtuvat poissaolot. Kustannusten ero selittyy ministeriön asiantuntijavaltaisella henkilöstörakenteella sekä tehdyillä panostuksilla työkykytoiminteisiin.



Toimitilahanketyöpaja 10.3.2016

2 Henkilöstön vaihtuvuus ja poistuma

2.1 Henkilöstösuunnittelu

Vuonna 2016 ministeriössä on edelleen jatkettu henkilöstösuunnittelua. Painopisteenä on edelleen ollut henkilöstöressurssien sovittaminen olemassa oleviin taloudellisiin kehyksiin ja tulevien vuosien henkilöstökehysten suunnittelu. Vuonna 2016 henkilöstöä rekrytoitiin edellisvuotta enemmän kuitenkin siten, että rekrytointimäärät on sovitettu tarkkaan olemassa oleviin taloudellisiin kehyksiin.

Vuonna 2016 henkilöstösuunnitteluprosessia uudistettiin niin, että painopistettä siirrettiin entistä selkeämmin pitkän aikavälin ennakoivaan suunnitteluun ja strategisten osaamistarpeiden määrittelyyn, joista johdettiin osaamisen hankinnan toimenpiteet ja resurssi

Henkilöstösuunnittelu käsittää organisaation strategian ja toiminnan vaatiman henkilöstön määrällisen ja laadullisen kokonaistarpeen (kysynnän) määrittelyn tulevaisuudessa. Laadulla tarkoitetaan henkilöstön osaamista, koulutus-, ikä-, henkilöstöryhmä-, palvelussuhde- ym. toivottuja rakenteita. Määrittelemällä kysynnän ja tarjonnan erotus, saadaan selville tulevien vuosien määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Laajassa mielessä henkilöstösuunnittelu käsittää useimmat henkilöstöstrategian ja henkilöstötoimen johto- ja esimiestehtävät kuten henkilöstön osaamisesta, hyvinvoinnista ja työnteon edellytyksistä huolehtimisen sekä esimerkiksi henkilöstön jatkuvan sijoittamisen eri tehtäviin ja työvuoroihin.

2.2 Rekrytointi

Vuoden 2016 aikana ministeriössä toteutettiin yhteensä 33 rekrytointia, joista 30 oli ministeriön oman organisaation virantäyttöjä. Rekrytoinneista 14 oli vakinaisia virantäyttöjä ja 19¹ määräaikaisen virkasuhteen täyttöjä (taulukko 5).

Ministeriön rekrytoinneista 1 oli esimies- ja johtotehtäviä. Tehtävään valittiin nainen. Asiantuntijatehtäviin nimitetyistä 11 oli naisia ja 13 miehiä. Toimeenpaneviin tehtäviin nimitetyt 5 henkilöä olivat kaikki naisia.

¹ Luku sisältää myös valtion virkamieslain (750/1994) 9.2 §:n mukaiset määräajaksi virkaan nimitettävät virkasuhteet, jotka tulee erottaa 9.1. §:n määräajaksi virkasuhteeseen nimitettävistä virkamiehistä.

Rekrytoinneista kaksi koski ministeriön hallinnonalan virastojen johtajien tehtäviä ja yksi aluehallintovirastojen pelastustoimen ja varautumisen vastualueen johtajien tehtäviä. Virastojen johtotehtäviin valitut olivat kaikki miehiä.

Taulukko 5. Rekrytoinnit sisäministeriössä vuonna 2016.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Toimeenpanevat tehtävät	2	3	5
Asiantuntijatehtävät	12	12	24
Esimies- ja johtotehtävät	0	1	1
Virastojen ja laitosten päälliköt	0	3	3

Kertomusvuonna avoimiin tehtäviin saapuneita hakemuksia oli yhteensä 1 723 kappaletta. Keskimäärin avoinna ollutta tehtävää kohti saapui 52 hakemusta. Hakemuksen lähettäneistä henkilöistä 62,5 % oli naisia ja 37,5 % miehiä.

2.3 Eläköityminen

Vuonna 2016 ministeriöstä siirtyi eläkkeelle 9 henkilöä (taulukko 6). Yhtään henkilöä ei siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Taulukossa 7 on arvio sisäministeriön henkilöstön eläköitymisestä vuosina 2017–2021.

Taulukko 6. Sisäministeriöstä eläkkeelle jääneet vuosina 2011–2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilöä	4	8	7	6	9

Taulukko 7. Arvio sisäministeriön henkilöstön eläköitymisestä vuosina 2017–2021.
Lähde: Tahti-järjestelmä

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöä	3	3	3	0	2

2.4 Harjoittelijat ja siviilipalvelusta suorittavat

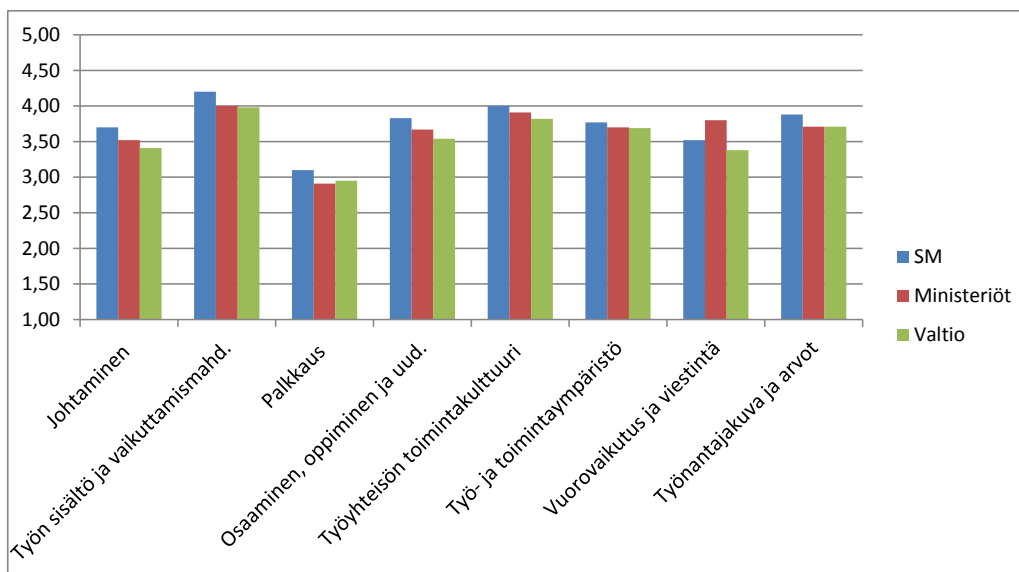
Sisäministeriössä ei ollut kertomusvuonna henkilöitä suorittamassa siviilipalvelusta. Sisäministeriö pyrki aktiivisesti tarjoamaan opintoihin liittyviä harjoittelupaikkoja erityisesti yliopisto-opiskelijoille ja ammattikorkeakoulussa opiskeleville. Vuoden 2016 aikana ministeriössä työskenteli yhteensä 19 harjoittelijaa, joista 9 oli korkeakouluharjoittelijoita ja 10 sihteeriharjoittelijoita.

3 Osaaminen ja työhyvinvointi

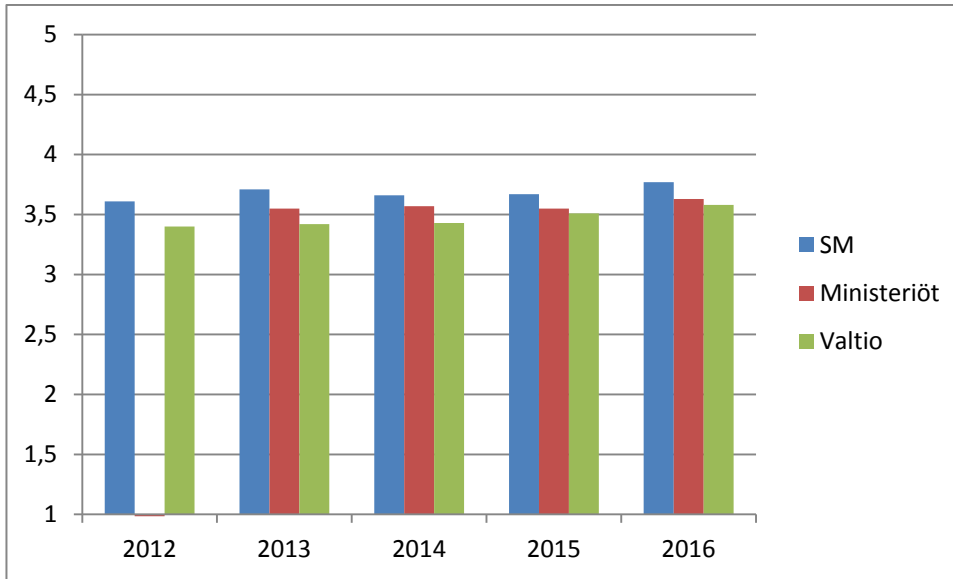
3.1 Osaava henkilöstö jaksaa paremmin

Valtion yhteinen työhyvinvointikysely VMBaro oli sisäministeriössä vastattavana syyskuun 2016 alussa. Vastausaktiivisuus oli 77 % henkilöstöstä. Vastausten perusteella sisäministeriön henkilöstö voi hyvin ja on pääosin erittäin tyytyväistä työhönsä. Ministeriön työhyvinvoinnin kokonaisarvosana nousi edellisvuoteen verrattuna kymmenyksellä ja oli kertomusvuonna 3,77 (kuviot 6 ja 7). Sisäministeriö sijoittui ministeriöiden kokonaiskeskiarvoissa toiselle sijalle. Niin ikään sisäministeriön työtyytyväisyys on selvästi korkeammalla tasolla kuin valtionhallinnossa keskimäärin.

Myös henkilöstön työkykyä kuvaava tyhy-kouluarvosana nousi ministeriössä kertomusvuonna. Asteikoilla 4–10 ministeriön tyhy-arvosanan keskiarvo oli 8,38, kun se vuonna 2015 oli 8,11. Kouluarvosana oli hyvä ministeriön kaikilla osastoilla ja erillisyksiköissä.



Kuvio 6. VMBaro-tulosten keskiarvot eri osa-alueilla vuonna 2016.



Kuvio 7. Työtyytyväisyys vuosina 2012-2016, sisäministeriö, ministeriöiden keskiarvo ja valtion keskiarvo.

3.1.1 Sisäministeriön vahvuudet, heikkoudet, onnistumiset ja uhat

Työhyvinvointikyselyn raportointitapaa uudistettiin ministeriössä kertomusvuonna. Työhyvinvoinnin vahvuudet, heikkoudet, onnistumiset ja uhat asemoitiin nelikenttään, johon nostettiin kunkin työhyvinvointiosa-alueen kolme parasta ja heikointa arvoa (vahvuudet ja heikkoudet) sekä kolme eniten nousutta ja laskenutta arvoa (onnistumiset ja uhat). Vastausten perusteella sisäministeriössä vahvuuksiksi ja onnistumisiksi koettiin työn mielenkiintoisuus ja haastavuus, työn tavoitteiden ymmärtäminen, motivoituminen ja innostuminen työssä sekä oikeudenmukainen kohtelu lähiesimiehen taholta. Jatkossa huomiota on edelleen kiinnitettävä palkkausjärjestelmän perusteiden selkeyteen, kehityskeskusteluiden toimivuuteen sekä työskentelyvälineisiin.

VAHVUUDET

Työn mielenkiintoisuus ja haastavuus
Työn tavoitteiden ymmärtäminen
Oikeuden mukainen kohtelu lähiesimiehen taholta

ONNISTUMISET

Työn tavoitteiden ymmärtäminen
Motivoituminen ja innostuminen työssä

Työn mielenkiintoisuus ja haastavuus

HEIKKOUEDET

Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen myötä
Palkkauksen oikeudenmukaisuus
Kehityskeskustelujen toimivuus

UHAT

Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen myötä
Työskentelyvälineet tuloksellisen työskentelyn mahdollistajana
Työpaikan suositteluhaluus

Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia käsiteltiin ministeriön yhteistoimintaelimessä (Hepry), johdon infossa, tuloskeskustelujen yhteydessä sekä osasto- ja yksikkökokouksissa. Tuloksia hyödynnettiin myös ministeriön ja osastojen/erillisyyksiköiden omien työhyvinvointitavoitteiden suunnittelussa ja päivittämisessä sekä johtamissopimusten valmistelussa.

3.1.2 Työhyvinvointi ministeriöissä ja valtionhallinnossa

VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn vastaajia oli ministeriöissä yhteensä 2 977 ja ministeriöiden vastausprosentit vaihtelivat välillä 66,9–95,8. Vastausprosenttien keskiarvo 76,4 oli suhteellisen korkea ja tuloksia voidaan pitää näin ollen luotettavina.

Ministeriöiden kokonaiskeskiarvo oli 3,63 kun se valtiolla oli 3,58. Ministeriöiden ja koko valtionhallinnon työtyytyväisyyskyselyn kokonaistulokset olivat siten edelleen verraten lähellä toisiaan. Ministeriöiden kokonaistulokset vaihtelivat välillä 3,51–3,88. Oma-arvio työhyvinvoinnista kouluarvosanalla (4-10) oli ministeriöillä 8,10 ja valtiolla 7,97.

Ministeriöiden yhteistuloksissa korkein tulos oli kysymysryhmässä *Työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet* (4,00). Tämä on hieman koko valtion tulosta korkeampi (3,98). Yksittäisistä kysymyksistä korkeimman arvion sai ”oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta” (4,09). Kyselyn mukaan tyytymättöimpiä ollaan palkkaukseen. Alimmalle tasolle jäi kysymysryhmä *Palkkaus* 2,91, mikä on hieman alempi kuin koko valtiolla (2,95). Palkkauksen jälkeen toiseksi matalimmalla tasolla oli *Vuorovaikutus ja viestintä* 3,50 (valtiolla 3,38).

3.2 Työhyvinvoinnin tukeminen

VMBaro- kyselytulosten ja muun käytettävissä olevan aineiston pohjalta ministeriön työhyvinvointipainopistealueiksi on vuosille 2016–2017 valittu kolme aihekokonaisuutta:

- 1) osaamisen hallinta
- 2) häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen
- 3) tiedon kulun parantaminen

Osastoilla on toteutettu edellisvuosien tapaan osastopäällikön/yksikön päällikön tuloskeskustelujen ja työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta laatimia työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä. Johtamissopimuskäytänteisiin ja henkilöstösuunnitteluprosessiin on niin ikään nivottu työhyvinvointia tukevia elementtejä.

Ministeriössä on ollut edelleen käytössä ns. varhaisen välittämisen malli eli ohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi. Oppaaseen on koottu ministeriön käytännöt, joilla tuetaan erilaisten ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämistä. Lisäksi

ministeriöön laadittiin uudet ohjeet ja menettelytavat suurien työaikakertymien ja liiallisen kuormittumisen käsittelyyn. Työsuojelun teemavuonna puolestaan käytiin läpi erilaisia henkisen ja fyysisen työsuojelun teemoja tapaturma-asioista häirintään ja varhaisen välittämisen malliin.

3.3 Työsuojelun teemavuosi sisäministeriössä

Työsuojelulla tarkoitetaan toimia, joilla vapaaehtoisesti ja myös lain velvoittamana pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloista aiheutuvia vaaroja ja vaurioita. Työsuojelulla pyritään muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät ihmisen ruumiillista, henkistä terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Työsuojelu pyrkii vähentämään työstä työntekijälle koituvia vaaroja ja haittoja.

Vuonna 2016 ministeriössä vietettiin työsuojelun teemavuotta. Teemavuoden aikana esiteltiin työsuojelua monesta eri näkökulmasta kuitenkin siten, että henkisen työsuojelun teemat olivat vahvasti esillä. Henkisen työsuojelun osalta esillä olivat esimerkiksi kuinka stressiä voi hallita, oman työkytalon pisteytys, miten vahvistan sisäistä motivaatiota ja hopputesti. Teemavuoden yhteydessä järjestettiin kaksi koko henkilökunnalle suunnattua teemapäivää, joista toinen oli terveyspäivä 6.10.2016 ja toinen paloturvallisuuden varautumispäivä 10.11.2016.

Työsuojelun teemavuoden aikana ministeriössä tehtiin myös työsuojelun riskien arviointi. Arvioinnin tuloksia huomioitiin työsuojelun teemavuoden uutisoinnissa, minkä lisäksi tulosten pohjalta pohdittiin työsuojelua edistäviä käytäntöjä. Esimerkkinä uusista käytännöistä voi mainita työn kuormituksen ja ylisuurten leikkaantuneiden tuntien hallintaan kehitetty uusi toimintamalli, joka otetaan käyttöön vuoden 2017 alussa.

3.4 Työterveyshuoltopalvelut

Työterveyshuollon palveluntarjoajana toimi vuonna 2016 Terveystalo. Ministeriön henkilöstö kuuluu työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin. Lakisääteisten palvelujen lisäksi työterveyshuoltoon sisältyy mm. sairaanhoito, jota toteutetaan valtiovarainministeriön määräyksen ja ohjeen mukaisesti. Lakisääteinen työterveyshuolto tarkoittaa ennaltaehkäisevää toimintaa, kuten osasto- tai yksikkökohtaisia työpaikkaselvityksiä.

Työterveyshuollon puitesopimuksen sisältö on samansisältöinen kaikkien ministeriöiden kesken. Lisäksi sisäministeriö laatii yhdessä työterveyshuollon kanssa ministeriökohtaisen toimintasuunnitelman.

Kertomusvuoden aikana toteutettiin viestintäyksikön sekä sisäisen tarkastuksen yhteinen työpaikkaselvitys. Sisäministeriössä järjestettiin lokakuussa Terveyspäivä, jossa henkilökunnalla oli mahdollisuus hakea vinkkejä jaksamiseen ja hyvään arkeen. Terveyspäivässä käsiteltiin teemoja aiheista; hyvät eväät näyttely, uni ja lepo, oman hyvinvoinnin arviointi ja hyvinvoinnista huolehtinen, tauota tehokkaasti, sekä henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa kausi-influenssarokote.

Valtioneuvoston hallintoyksikkö yhtenäisti toimintavuoden aikana ministeriöiden työpaikkaselvitysten käsittelyprosessin sekä ministeriöiden ja työterveyshuollon toiminnan seurantamittarit osana tiedolla johtamista. Mittareilla tullaan seuraamaan toiminnan kehitystä, kustannuskehitystä sekä toiminnan tuloksellisuutta. Syksyn aikana terveystalo järjesti ministeriöiden henkilöstölle kaksi painonhallintaryhmää ja uniryhmää sekä hätäensiapukursseja. Lisäksi terveystalo toteutti ministeriöiden henkilöstölle asiakastytytyväisyyskyselyn, johon saatiin sisäministeriöstä vastauksia 17 henkilöltä.



Pelastusharjoitus ministeriössä marraskuu 2016

3.5 Koulutus ja mentorointi

Sisäministeriössä osaamisen kehittäminen kytkeytyy strategiaan perustuvaan henkilöstösuunnitteluun. Henkilöstösuunnittelun yhteydessä kartoitetaan osastojen ja erillisyyksiköiden strategiasta johdettuja koulutustarpeita. Lisäksi työssä kehittymistä ja oman osaamisen kehittymistä tarkastellaan säännöllisesti jokaisen virkamiehen osalta tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Ministeriössä on ollut käytössä monia eri osaamisen kehittämisen tapoja ja esimerkiksi työssä oppiminen ja substanssiosaamisen vahvistaminen ovat olleet keskeisiä painopisteitä. Sisäministeriön tavoitteena on, että ministeriössä voi rakentaa arvostettua, osaamiseltaan laajenevaa ja syvenevää ammatillista uraa. Lainsäädännön mukaisesti ministeriön koko henkilöstöllä on lakisääteinen oikeus vähintään kolmeen koulutuspäivään vuodessa.

Valtioneuvoston hallintoyksikkö järjestää kaikille ministeriöille yhteistä koulutusta. Osaamisen kehittämisen yhteinen koulutus- ja valmennustarjonta on esillä valtioneuvoston koulutuskalenterissa Senaattorissa. Koulutusten aihealueet on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: johtaminen, vaikuttavuus- ja kehittämisosaaminen, tieto- ja viestintäteknologia, viestintä ja vuorovaikutus, virkamiesosaaminen, hallinnollinen osaaminen, virkamiehen perustaidot ja tehtäväkohtainen osaaminen.

Sisäministeriöllä on kiintiöt valtioneuvoston hallintoyksikön yhteisesti järjestämiin koulutuksiin. Sisäministeriö oli mukana myös eri ministeriöiden yhteisessä mentorointiohjelmassa, MESI-esimiesvalmennuksessa, valtioneuvoston esittelijän koulutuksessa sekä VN-passi Valtioneuvoston perehdytysohjelmassa.

Prosenttijakauma: $(\text{Kustannuslajien päivien lukumäärä} * \text{kokoaikaisen henkilöstön työpäivän pituus keskimäärin}) / \text{HTV} / \text{säännöllinen vuosityöaika} * 100$

Säännöllinen vuosityöaika 1834,3 tuntia. Työpäivä keskimäärin 7.25 tuntia. Työpäivien lukumäärä vuodessa 253 päivää.

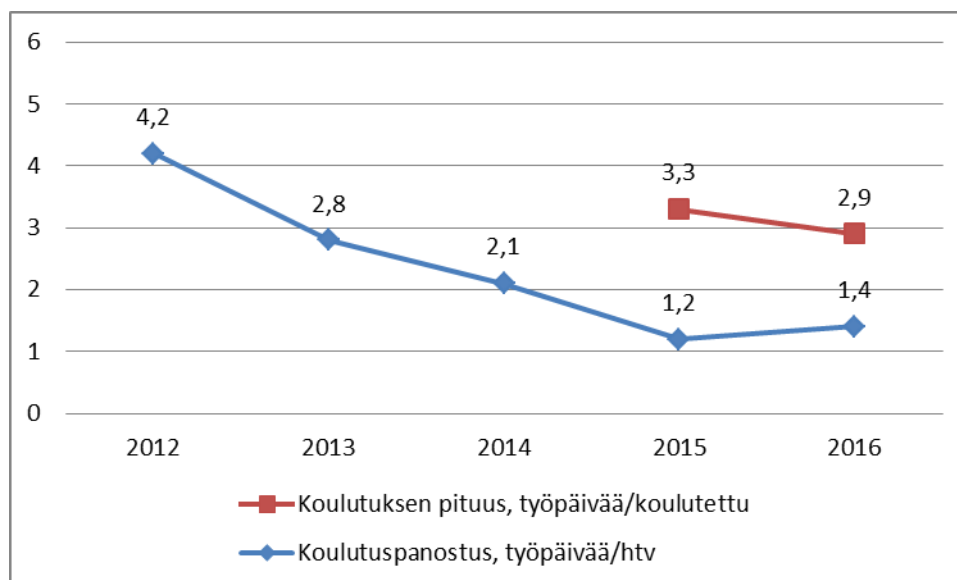
Taulukossa 8. on esitetty, miten paljon säännöllisestä vuosityöajasta käytettiin koulutukseen ministeriön osastoilla ja erillisyyksiköissä. Taulukon perusteella koulutus on hieman noussut viime vuodesta miesten osalta. Naiset käyttävät työajastaan hieman miehiä enemmän koulutukseen. Lukuja tulkittaessa on huomioitava, että ne pohjautuvat henkilöstön itsensä tekemiin poissaoloilmoituksiin. Koulutustietoihin sisältyvät henkilöstökoulutus ja palkallinen opintovapaa.

**Taulukko 8. Koulutukseen käytetty prosenttijakauma kokonaistyöajasta sisäministeriössä osastoit-
tain vuosina 2015 ja 2016. Lähde: Tahti-järjestelmä.**

	2015			2016		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
SM	0,3	0,8	0,6	0,4	0,8	0,7
PO	0,1	0,6	0,4	0,4	0,2	0,3
PEO	0,3	0,6	0,4	0,4	1,2	0,8
MMO	0,1	0,9	0,6	0,3	0,9	0,8
HKO	0,3	1,0	0,9	0,2	0,9	0,8
VY	0,0	0,5	0,5	0,0	1,3	1,1
KVY	0,9	0,8	0,8	0,6	0,4	0,5
SITA	-	-	-	-	-	-

Vuoden 2016 henkilöstökoulutuksen koulutuspanos oli keskimäärin 1,4 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti nousi hieman edellisestä vuodesta (kuvio 8). Keskimäärin valtiolla käytettiin henkilöstökoulutukseen 2,9 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Sisäministeriön hallinnonalalla vastaava panostus oli 3,2 työpäivää. Kuviossa 8 on esitetty myös koulutuksen pituus mitattuna koulutukseen kä-

tettyjen työpäivien määrällä kutakin koulutukseen osallistunutta henkilöä kohti. Vuonna 2016 koulutuksen pituus oli keskimäärin 2,9 työpäivää, joka on hieman laskenut edellisestä vuodesta.



**Kuvio 8. Henkilöstökoulutuksen pituus ja koulutuspanostus vuosina 2012–2016.
Lähde: Tahti-järjestelmä.**

3.6 Johtamisen kehittäminen

Sisäministeriön johtamisen kehittäminen aktivoitiin toteuttamalla johtamisarviointi ylimmälle ja keskijohdolle. Arviointiin osallistuivat kansliapäällikkö, osastopäälliköt, erillisyksiköiden päälliköt sekä yksiköiden päälliköt eli yhteensä noin 35 henkilöä. Arvioinnin tavoitteena oli oppia tiedostamaan johtamisen kannalta tehokkaat ajattelu- ja käyttäytymismallit vähemmän hyödyllisistä tai jopa haitallisista malleista. Tavoitteena oli myös tukea sekä itsensä johtamista että muiden johtajana kehittymistä. Arvioinnin, henkilökohtaisten palautetilaisuuksien ja kehittämissuunnitelmien laatimisen jälkeen järjestettiin johdolle tilaisuus, jossa käsiteltiin johtamisarvioinnin tuloksia, havaintoja ja jatkotoimenpiteitä. Työ eteni johtamislinjausten määrittelyllä. Sisäministeriön johtamisen kehittäminen linkittyy myös vahvasti valtiovarainministeriön johdolla tehtävään ministeriöiden johtamisjärjestelmien uudistamistyöhön.

Johtamissopimuksia laadittiin kertomusvuonna 12 henkilölle. Ministeriön johdolle ja esimiehille suunnattuja johdon info-tilaisuuksia järjestettiin kertomusvuonna yhteensä neljä. Tilaisuuksissa tutustuttiin mm. valmentavan johtamisen menetelmään.



Pelastusharjoitus ministeriössä marraskuu 2016

4 Palkkaus ja palvelussuhteen etuudet

Sisäministeriön henkilöstön palvelussuhteen etuudet on esitetty kootusti *Palkkaus ja palvelussuhteen etuudet sisäministeriössä* -julkaisussa. Palkkauksella, palkitsemisella ja muilla palvelussuhteen eduilla motivoidaan ja kannustetaan henkilöstöä parempaan suoritukseen sekä houkutellaan osaavaa henkilöstöä hakeutumaan sisäministeriön palvelukseen ja varmistetaan henkilöstön palveluksessa pysyminen. Palkkauksen ja palkitsemisen periaatteet koskevat koko ministeriön henkilöstöä.

4.1 Henkilöstöruokailun tukeminen

Sisäministeriön väistötilojen henkilöstöravintolapalveluista vastasi edelleen Compass Group Finland Oy. Ministeriö tuki henkilöstöruokailua 2,03 eurolla/ateria (alv 0 %). Tuki on samansuuruinen myös Amica Pihapaviljongissa.

4.2 Liikunnan tukeminen

Ministeriössä yhtenäistettiin palvelussuhde-etuuksia koskeva valtioneuvoston ohjeistus, joka tuli voimaan 1.4.2016. Ohjeistus otettiin käyttöön ministeriöissä asteittain vuoden 2017 alkuun mennessä ja se on samansisältöinen kaikkien ministeriöiden kesken. Palvelussuhde-etuihin valtioneuvostossa kuuluvat liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tuki, hierontapalvelujen tuki, kuntosalien käyttö, ohjatun liikunnan ja muiden henkilöstön harrastusryhmien tukeminen.

Ministeriössä on käytössä ePassi-järjestelmä (www.epassi.fi), joka sisältää sekä Sportti-että KulttuuriPassin. Liikuntaa ja kulttuuria tuetaan 120 eurolla vuodessa eikä omavastuusuutta ole. Käyttöpaikkoja ja etuja on runsaasti. KulttuuriPassi käy kaikkiin verottajan tukemiin kulttuuripaikkoihin ja tapahtumiin. ePassi-järjestelmää käytti vuonna 2016 yhteensä 81 % sisäministeriön henkilöstöstä.

Vuotuista ministeriön omaa työhyvinvointipäivää vietettiin syyskuussa Helsingissä Astoria-salissa. Ohjelmassa oli Rogaining kaupunkisuunnistusta sekä psykologi Teemu Heinon luento hyvinvoinnista muutostilanteessa.

Työntekijöiden kuntoliikuntaa tuettiin salibandyn ja jalkapallon turnausmaksujen osalta. Ministeriöt voivat lisäksi tarjota henkilöstölleen ohjattua liikuntaa tai muita harrastusryhmiä. Näiden toteutuksesta vastaa kukin ministeriö itse. VNHY myöntää vuosittain tukea ministeriöiden yhteisiin harrastusryhmiin.

4.3 Työajan käyttäminen vapaaehtoistoimintaan

Ministeriön henkilökunnalla oli kertomusvuonna mahdollisuus käyttää yksi työpäivä vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyöhön. Vuonna 2016 kaksi sisäministeriön henkilöä osallistui työajalla vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyöhön. Tämän lisäksi ministeriön henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua verenluovutukseen työajalla.



Ministeriön jouluglögitalaisuus marraskuu 2016

5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

5.1 SITY-työryhmä

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman edellyttämänä toiminnallisena tasa-arvotyöryhmänä toimi vuonna 2015 sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio-ryhmä (SITY), joka asetettiin hallituksen vaihtuessa uudelle toimikaudelle 1.8.2015 lukien. SITY-työryhmä koordinoi vuoden aikana sisäasiainhallinnon osalta hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016–2019 liittyvien toimenpiteiden suunnittelua ja seurantaa. Niin ikään SITY-ryhmä osallistui ministeriön toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman sekä henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluun.

Sisäministeriö osallistui myös ministeriöiden toiminnallisen tasa-arvotyöryhmien verkoston ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman seurantatyöryhmän toimintaan. Lisäksi ministeriön ja hallinnonalan suunnittelumääräykseen sisällytettiin edellytys ottaa TTS-valmistelun yhteydessä huomioon toimintapoliittiset linjaukset, joissa näkyvät konkreettisina toimenpiteinä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.

5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelma ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Päivitetty sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin marraskuussa 2016. Suunnitelma sisältää sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja se koskee sekä ministeriön toimintaa ja hallinnonalan toiminnan ohjaamista että ministeriötä työnantajana. Tavoitteena on, että ministeriö edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu kaikkinaista syrjintää sukupuolen, etnisen alkuperän, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja moniperusteisen syrjinnän osalta.

Suunnitelman tavoitteena on ollut laatia konkreettisia, toteuttamiskelpoisia ja seurattavissa olevia toimenpiteitä. Suunnitelma on laadittu virkatyönä hallinto- ja kehittämisosastolla ja sitä käsiteltiin sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio-ryhmässä, osastopäällikkökokouksessa sekä YT-elimissä. Lisäksi syksyllä 2016 järjestettiin ministeriön sisäinen lausuntokierros, jonka kautta osastot osallistuivat erityisesti toiminnallisten tavoitteiden asettamiseen.

Henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta suunnitelma sisältää tasa-arvoselvityksen, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvion tasa-arvosuunnitelmaan aikaisemmin sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Suunnitelma sisälsi myös kartoituksen palkoista sekä sukupuolenmukaisesta työnjaosta.

Erityisiksi kehittämiskohteiksi henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa valittiin:

1. Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen edelleen
2. Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
3. Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen
4. Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu myös jatkossa

6 Ministeriössä tapahtui

6.1 Henkilöstöinfot

Keväällä kansliapäällikön henkilöstöinfo järjestettiin 4. maaliskuuta 2016, jossa kansliapäällikkö Päivi Nerg kertoi pelastustoimen uudistuksesta, maahanmuuton sekä itärajan tilanteesta ja muista ajankohtaisista asioista. Infossa osastopäällikkö Jukka Aalto kertoi toimitilahankkeen ajankohtaisista asioista. Viestintäjohtaja Mika Mäkinen ja viestintäpäällikkö Milla Meretniemi esittelivät viestinnän linjaukset. Kehittämisneuvos Harri Martikainen kertoi sisäisen turvallisuuden selonteon valmistelun nykytilasta.

Syksyllä 2. syyskuuta järjestettiin vuoden toinen kansliapäällikön henkilöstöinfo ja nautittiin ministeri Risikon tervetuliaiskahvit. Osastopäällikkö Jukka Aalto kertoi ministeriön talouden hyvät uutiset sekä toimitilahankkeen tilanteen. Kansliapäällikkö kertoi ministeriön esimiehille tehdystä johtamisarvioinnista sekä kävi läpi ministeriön organisaatiouudistuksen arviointia. Viestintäjohtaja Mika Mäkinen kertoi viestinnän ajankohtaisista asioista, kuten asiantuntijoiden mediavalmennuksesta sekä verkkosivujen uudistuksesta. Ministeri Paula Risikko esitteli itsensä.

Uusien virkamiesten perehdytystilaisuudet järjestettiin 9.3. ja 17.10.2016. Tilaisuuksissa kehittämisneuvos Marja-Riitta Salokannel sekä ylitarkastaja Hanne Huvila kertoivat sisäministeriöstä ja sen henkilökunnasta. Turvallisuuspäällikkö Kari Santalahti kertoi tila- ja tietoturvallisuudesta ja viestintäpäällikkö Milla Meretniemi kertoi viestinnästä. Työsuojelupäällikkö Tuija Saari ja työsuojeluvaltuutettu Jaana Nissinen esittäytyivät. Tuija Saari kertoi myös osaamisen kehittämisestä.

6.2 Tapahtumia

Keväällä 2016 useampi sisäministeriön yksikkö järjesti Open Door -päivän eri teemoilla - poliisiosastolla tutustuttiin poliisin varusteisiin, kansainvälisten asioiden yksikössä vietettiin pääsiäistä ja etsittiin pääsiäismunia, viestintäyksikössä pidettiin Wappu-etkot.

Ministeriön vuosijuhlassa 29.4.2016 luovutettiin itsenäisyyspäivänä myönnettyt kunniamerkit ja valtion virka-ansiomerkit. Lisäksi ministeriö palkitsi henkilöstöään pitkästä palvelussuhteesta.

Sisäministeri vaihtui kesken vuoden. Ministeri Orpon lähtökahvit nautittiin kesäkuussa ja syyskuussa juotiin ministeri Risikon tervetuliaiskahvit kansliapäällikön infotilaisuuden yhteydessä 2.9.

Sisäministeriön työhyvinvointipäivä järjestettiin 15. syyskuuta city-henkisesti. Team Eksymä voitti työhyvintointipäivänä järjestetyn rogainingin eli kaupunkisuunnistuksen.

Osana työsuojelun teemavuotta sisäministeriössä järjestettiin Terveyspäivä 6. lokakuuta. Terveyspäivänä keskusteltiin välipalan ehkäisvästä vaikutuksesta kotimatkan rattiraivoon, taukojumpan tärkeydestä sekä unen laadun merkityksestä työntekoon. Moni myös varautui influenssa-aaltoon ottamalla rokotteen.

Torstaina 10. marraskuuta pidettiin Erottajan kiinteistön pelastusharjoitus. Kiinteistöstä poistuminen sujui odotettua paremmin ja väki poistui sukkelasti Diana-puistoon. Myöhemmin pelastusharjoituksen jälkeen sisäpihalla päästiin kokeilemaan liekkien sammu- tusta.

Toimitilauudistukseen liittyviä henkilöstön työpajoja järjestettiin maaliskuussa, huhti- kuussa ja marraskuussa. Maaliskuun työpajoissa tutustuttiin siihen, miten erilaiset työn tekemisen mallit toimivat. Pohdittiin yhdessä, miten eri mallit soveltuvat sisäministeriön työhön. Osallistujia työpajoissa oli noin 40. Huhtikuun työpajassa käsiteltiin sijoittumista eri kerroksiin ja kalustamisen yksityiskohtia. Käsiteltiin myös pajojen ja osastokierroksen tulosten läpikäyntiä, useasti kysytyjä kysymyksiä ja kahta (nimetyt ja nimeämättömät työpisteet) sijoitusvaihtoehtoa. Marraskuun työpajoissa tarkasteltiin monitilan vaikutusta työn tekemiseen ja valmistauduttiin uuteen työympäristöön. Paikalla oli asiantuntijoita VNHY:stä, Valtorilta ja Terveystalosta.

Sisäministeriön pikkujouluglögejä maisteltiin marraskuussa Smolnassa. Vuoden työhyvin- voinnin edistäjä -tunnustus myönnettiin ministeriön viestintäyksikölle. Vuoden Viestintä- teko -palkinnon sai hallinto- ja kehittämisosastolla tehty VMBaron arvontavideo.

Joulukuussa järjestettiin kansliapäällikön joulupuuro henkilökunnalle ravintola Dianassa. Paikan päällä esiintyi Helsingin Naispoliisilaulajat.

6.3 Toimitilahanke

Sisäministeriön Kirkkokatu 12: n toimitiloissa käynnistyi keväällä 2015 mittava peruseremontti, ja samassa yhteydessä sisäministeriö muutti keväällä 2015 väistötiloihin Erottajankatu 2: een. Remontin on arvioitu valmistuvan keväällä 2017, ja muutto takaisin remontoituihin tiloihin tapahtuu kesäkuussa 2017.

Vuonna 2016 Kirkkokadun takaisinmuuttohanke pyörähti täydellä teholla käyntiin, ja vuoden aikana suunniteltiin ahkerasti Kirkkokadun tiloja. Keväällä 2016 tehtiin merkittävä linjapäätös koskien Kirkkokadun tulevaa työympäristömallia. Kirkkokadun toimitilojen työympäristömalliksi valittiin nimeämättömien työpisteiden malli, jossa tila jaetaan eri vyöhykkeisiin eikä jatkossa ole enää nimettyjä työpisteitä.

Kirkkokadun remontti on vuonna 2016 edennyt aikataulun mukaisesti. Vuonna 2016 on käyty läpi lukuisia suunnittelutoimia tuleviin toimitiloihin liittyen esimerkiksi talon turvallisuusjärjestelyjen, kalustehankintojen ja ICT-hankintojen osalta.

Henkilöstöä on informoitu hankkeesta säännöllisesti muun muassa ministeriön sisäisessä intranetissa, ja hankkeeseen on päässyt osallistumaan muun muassa toimitilahanketta koskeneissa työpajoissa ja osastokohtaisissa toimitilahanketta koskeneissa käsittelyissä.

7 Tunnusluvut ja taulukot

Taulukko 9. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut 2016

	Toteuma 2014		Toteuma 2015		Tavoite 2016	Toteuma 2016		Muutos% 2015–2016
Henkilöstö määrä, rakenne ja henkilöstökulut								
Henkilöstön lukumäärä, henkilöä 31.12.	262		183			192		+4,9
Sukupuolijakauma (n/m) %	63/37		64/36		60/40	66/34		
Henkilötyövuodet	256,1		194,2		198	187,8		-3,3
Keski-ikä	46,5		47,4		46,4	46,7		-1,5
Ikäjakauma	lkm	%	lkm	%		lkm	%	
-24	8	3,1	3	1,6		4	2,1	
25-34	34	13	22	12		25	13	
35-44	72	27,5	45	24,6		49	25,5	
45-54	82	31,3	67	36,6		71	37	
55-64	61	23,3	40	21,9		38	19,8	
65-	5	1,9	6	3,3		5	2,6	
Vakinaiset (n/m), lukumäärä	122/74		91/51			96/49		+5,5/-3,9
Määräaikaiset (n/m), lukumäärä	44/22		27/14			31/16		+14,8/+14,3
Vakinaisten osuus (%)	74,8		77,6			75,5		
Määräaikaisten osuus (%)	25,2		22,4			24,5		
Kokoaikaiset, lukumäärä	252		179			186		+3,9
Osa-aikaiset, lukumäärä	10		4			6		+50
Osa-aikaisten osuus (%)	3,8		2,2			3		
Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta %	79,4		79,9			81,3		1,8
Kokonaistyövoimakustannukset €/vuosi	17 965 770,6		14 270 983,0			13 655 144,2		-4,3
Työhyvinvointi								
Työtyytyväisyysindeksi	3,7		3,7		3,8	3,8		+2,7
Sairauspoissaolot (tpv/htv)	8,3		6,6		8,1	6,4		-2,4
Työterveyshuolto (euroa/htv)	892,2		539,9			*		
Työtyytyväisyyden edistäminen (euroa/htv)	285,4		344,2			48,9		-85,8
Työkunnan edistäminen (euroa/htv)	209,2		163,4			36,6		-77,6
Osaaminen								
Koulutustasoindeksi, koko henkilöstö	5,9		5,9		6	6,3		+8,1
Koulutustasoindeksi, naiset	5,7		5,7			6,1		+7,8
Koulutustasoindeksi, miehet	6,3		6,1			6,7		+9
Koulutus ja kehittäminen (euroa/htv)	1 181,9		763,9			323,6		-57,6

*) Työterveyshuollon kustannukset valtioneuvoston hallintoyksiköllä maaliskuusta 2016 lähtien.

Taulukko 10. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö (lkm) sisäministeriössä vuosina 2012–2016.
Lähde Tahti-järjestelmä

	2012	2013	2014	2015	2016
Vakituiset	209	197	196	142	145
Määräaikaiset	64	70	66	41	47
Yhteensä	273	267	262	183	192

Taulukko 11. Henkilöstön sukupuolijakauma sisäministeriössä, sisäministeriön hallinnonalalla ja valtiolla vuonna 2016. Lähde: Tahti järjestelmä

Sukupuoli	SM	SM:n hallinnonala	Ministeriöt	Valtio
Naiset	66	31	67	48,9
Miehet	34	69	33	51,1

Taulukko 12. Henkilöstön määrä (hlö) ikäluokittain sisäministeriössä vuonna 2016.
Lähde: Tahti-järjestelmä

Ikäryhmä	Henkilöstömäärä
– 24	4
25–34	25
35–44	49
45–54	71
55–64	38
65–	5

Taulukko 13. Henkilöstömäärä (%) ikäluokittain sisäministeriössä, sisäministeriön hallinnonalalla ja valtiolla vuonna 2016. Lähde: Tahti-järjestelmä

Ikäryhmä	SM %	SM:n hallinnonala %	Valtio %
– 24	2,1	2,3	2,1
25–34	13	22,1	16,2
35–44	25,5	31,3	24,9
45–54	37	30	31,1
55–64	19,8	14	24,8
65–	2,6	0,25	0,9

Taulukko 14. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot sisäministeriössä vuosina 2012–2016.
Lähde: Tahti-järjestelmä

	2012	2013	2014	2015	2016
Sairauspäiviä/tapaus	3,9	3,9	3,6	3,3	2,8
Sairauspäiviä/HTV	7,9	8,0	8,3	6,6	6,4
Tapaturmapäiviä/tapaus	16,0	6,2	3,0	12,8	9,5
Tapaturmapäiviä/HTV	0,6	0,1	0,0	0,4	0,1

Taulukko 15. VMbaro-tulosten keskiarvot eri osa-alueilla vuonna 2016

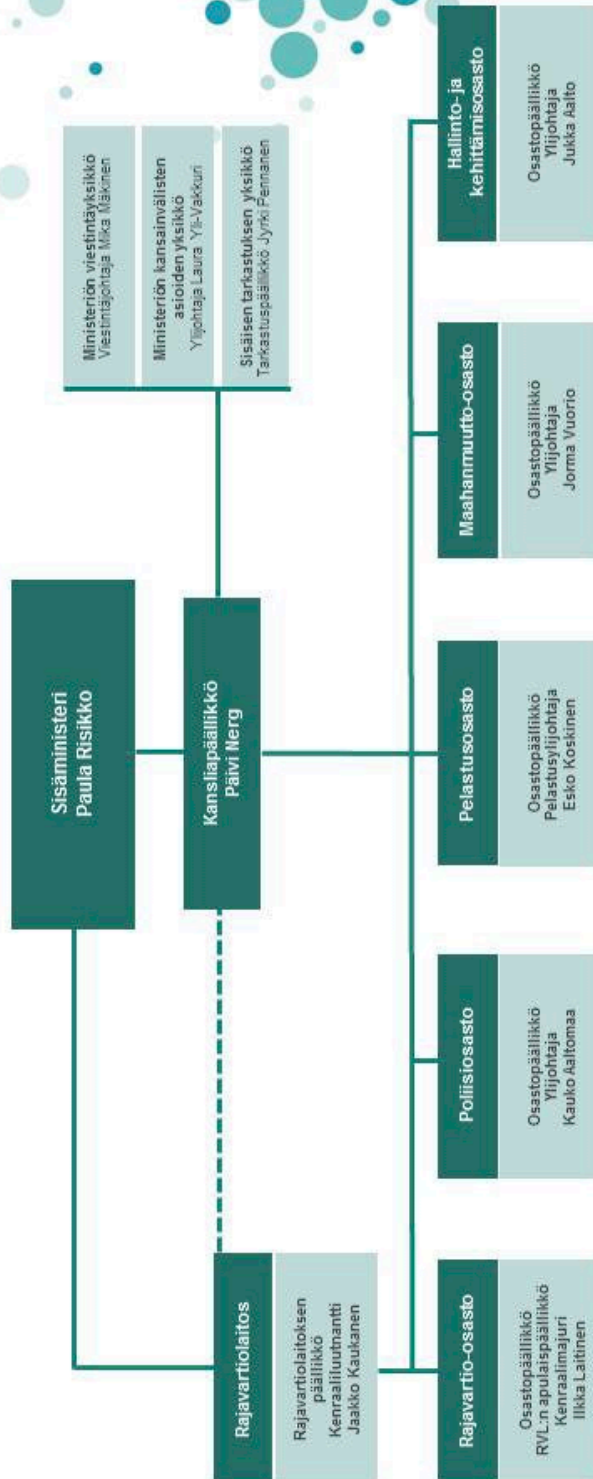
Kyselyn osa-alueet	SM	Ministeriöt	Valtio
Johtaminen	3,70	3,52	3,41
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	4,20	4,00	3,98
Palkkaus	3,10	2,91	2,95
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,83	3,67	3,54
Työyhteisön toimintakulttuuri	4,00	3,91	3,82
Työ- ja toimintaympäristö	3,77	3,70	3,69
Vuorovaikutus ja viestintä	3,52	3,80	3,38
Työnantajakuva ja arvot	3,88	3,71	3,71

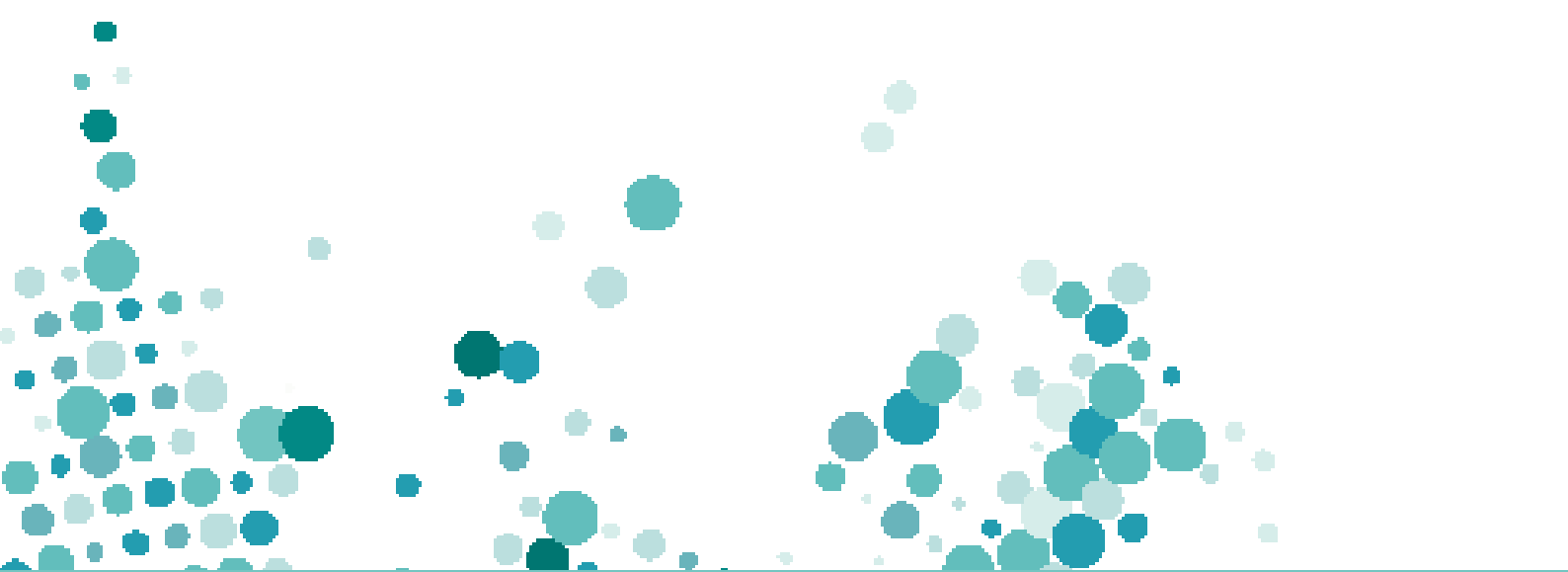
Taulukko 16. Työtyytyväisyys vuosina 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
SM	3,61	3,71	3,66	3,67	3,77
Ministeriöt	-	3,55	3,57	3,55	3,63
Valtio	3,40	3,42	3,43	3,51	3,58

ORGANISAATIOKAAVIO

Sisäministeriö





Sisäministeriö PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Inrikesministeriet PB 26, 00023 Statsrådet

www.intermin.fi



SISÄMINISTERIÖ
INRIKESMINISTERIET