

Henkilöstötilinpäätös 2018

Kiwa Inspecta



▶ **Trust
Quality
Progress**

Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖKERTOMUS	3
1.1	STRATEGISET KÄRKIHANKKEET	3
1.2	VUODEN AJANKOHTAISIA TEEMOJA	3
2	HENKILÖSTÖRAKENNE	5
2.1	HENKILÖSTMÄÄRÄ	5
2.2	HENKILÖSTÖJAKAUMAT	5
2.3	IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN	5
2.4	TYÖSUHTEEN LAATU, KESTO JA VAIHTUVUUS	6
2.5	KOULUTUSRAKENNE	8
2.6	REKRYTOINTI	8
2.7	PEREHDYTTÄMINEN	9
2.8	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	9
3	PALKITSEMINEN	11
3.1	PALKKAUSJÄRJESTELMÄ OSANA PALKITSEMISTA	11
4	TYÖHYVINVOINTI	12
4.1	TYÖAIKA	12
4.2	VARHAISEN TUEN MALLI	12
4.3	SAIRAUSPOISSAOLOT JA TAPATURMAT	12
4.4	TYÖTERVEYSHUOLTO	12
4.5	VIIRKISTYSTOIMINTA, LIIKUNTA- JA KULTTUURIETUUS, TYÖKUNTO	13
4.6	VIIKON FIILIS	14
5	TASA-ARVO	15
5.1	TASA-ARVON NYKYTILA	15
5.2	PALKKAKARTOITUS	15
6	HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	16

1 Henkilöstökertomus

1.1 Strategiset kärkihankkeet

Kiwa Inspecta Suomen strategian toteuttamiseksi on valittu neljä strategista kärkihanketta

- motivoitunut ja osaava henkilöstö
- laadukas asiakaskokemus
- asiakkuuksien johtaminen
- digitalisaation hyödyntäminen

Motivoitunut ja osaava henkilöstö –kärkihankkeen visioksi on määritelty: ”Henkilöstömme ja osaamisemme ovat yrityksemme sydän, joka sykkii yhteiseen tahtiin. Edistyksellisenä, uudistuvana ja erinomaisesti johdettuna tuotamme alan parhaita asiakaskokemuksia.”

Kärkihankkeen tuottamiksi hyödyiksi määriteltiin

- Meillä on alan parhaat osaajat ja tyytyväisimmät asiakkaat.
- Olemme tunnettu ja haluttu työnantaja.
- Johtamisemme on parantunut erinomaiseksi.
- Keskinäinen yhteistyömme on innostavaa ja organisaatiokulttuurimme on kehittynyt muita arvostavaksi.

Kärkihankkeiden suunnittelu eteni vuoden aikana ja hankkeisiin suunniteltiin konkreettisia projekteja, jotka edistävät hanketta kohti tavoitteita. Iso osa projektien toteutusvaiheita on vuoden 2019 puolella.

1.2 Vuoden ajankohtaisia teemoja

EUn tietosuoja-asetus (GDPR) astui voimaan toukokuussa 2018. Tietosuoja-asetusta sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn. Kiwa-konsernin antamien raamien perusteella Suomen maayhtiön GDPR-projektitiimi valmisteli tietosuoja-asetukseen liittyvää ohjeistusta, rekisteriselosteita, riskienarviointia ja tunnistettujen riskien hallintamenettelyjä. Henkilötietojen käsittelyyn laadittiin ohje, joka perustuu tietosuoja-asetukseen sekä Kiwa-konsernin antamaan ohjeistukseen.

Kiwa Inspecta Suomessa laadittiin yhdenvertaisuussuunnitelma syksyn 2018 aikana. Suunnitelmassa päivitettiin ja laajennettiin aiempaa tasa-arvosuunnitelmaa ottaen huomioon yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjimättömyysperusteet eli iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen,

uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella syrjimin. Suunnitelmaan liittyi nykytilan kartoittaminen koko henkilölle suunnatulla yhdenvertaisuuskyselyllä.

Vastauksia yhdenvertaisuuskyselyyn saatiin kaikista ikäluokista. Naisten osuus kyselyyn vastaajista oli noin 35 % ja miesten noin 65 %, joten naisten antamien vastausten osuus oli suhteessa suurempi kuin henkilöstörakenteessa muutoin. Vastaajat edustivat kaikkia liiketoiminta- ja tukiyksiköitä sekä henkilöstöryhmiä. Suurin osa vastaajista työskenteli asiantuntijatehtävissä.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen pyydettiin ottamaan kantaa kuudella eri osa-alueella; johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa osa-alueet saivat korkeimmat arviot, seuraavaksi tulivat vähemmistöjen yhdenvertaisuuden osa-alue ja viimeiseksi tarkastelussa jäi eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden tarkastelu osa-alueilla. Kaikissa tarkasteluissa keskiarvo vastauksissa oli vähimmilläänkin 3,37 (asteikolla 1 – 5), joten kyselyyn vastanneiden mukaan osa-alueet toteutuvat yli tyydyttävän rajan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi kiwainspectalaiset nostivat avoimen keskustelun tärkeyden sekä läpinäkyvyyden lisäämisen prosesseissa. Myös monikulttuurisuuden lisääminen organisaatiossa nähtiin keinona parantaa yhdenvertaisuutta.

2 Henkilöstörakenne

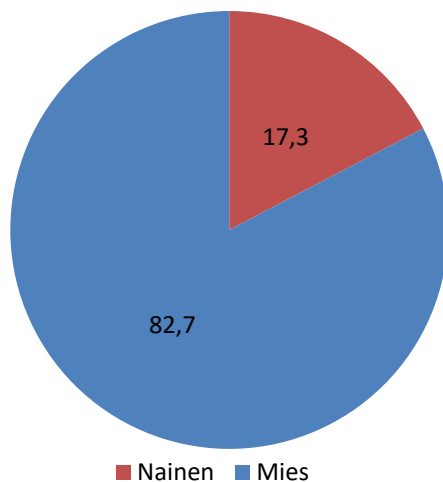
2.1 Henkilöstömäärä

Kiwa Inspectan Suomen maayhtiössä vuoden lopun henkilöstömäärä oli 652, missä on nousua 53 henkilöä edelliseen vuoden lopun tilanteeseen verrattuna. Henkilöstömäärä keskimäärin vuoden aikana oli 633, vaihdellen kuukausittain min 596 ja max 652 välillä. Vuonna 2018 vuoden lopun henkilöstömäärä oli siis suurempi kuin minään muuna ajankohtana vuoden aikana, vaikka tyypillisesti aiempina vuosina henkilöstömäärä on ollut suurimmillaan kesäkuukausien aikana. Tilanne kertoo vahvasta vakituisen henkilöstömäärän kasvusta.

2.2 Henkilöstöjakaumat

Kiwa Inspectan henkilöstöstä valtaosa on miehiä (82,7 %). NDT- ja tarkastustoiminnassa miesten määrä korostuu keskiarvoa enemmän, kun taas sertifiointissa sukupuolijakauma on huomattavasti tasaisempi. Tukipalveluissa puolestaan naisten määrä miehiin verrattuna on huomattava.

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan

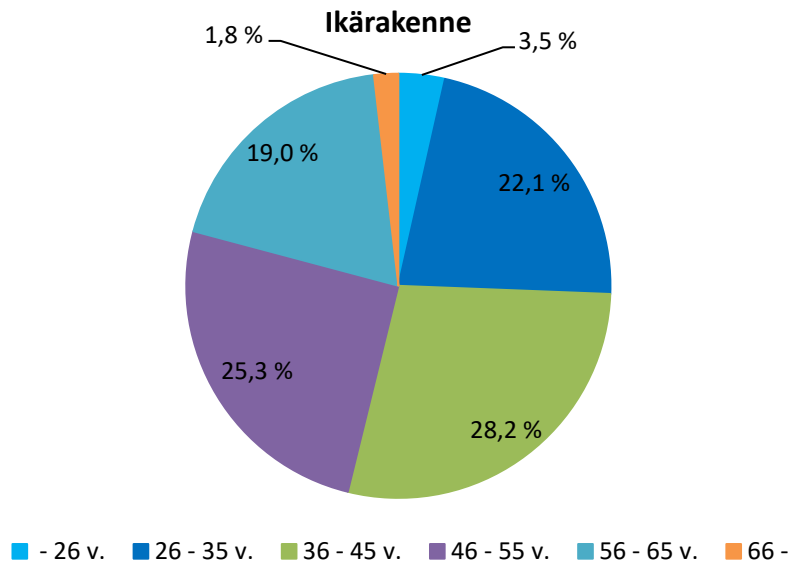


Kuva 1. Henkilöstö sukupuolen mukaan

2.3 Ikärakenne ja eläköityminen

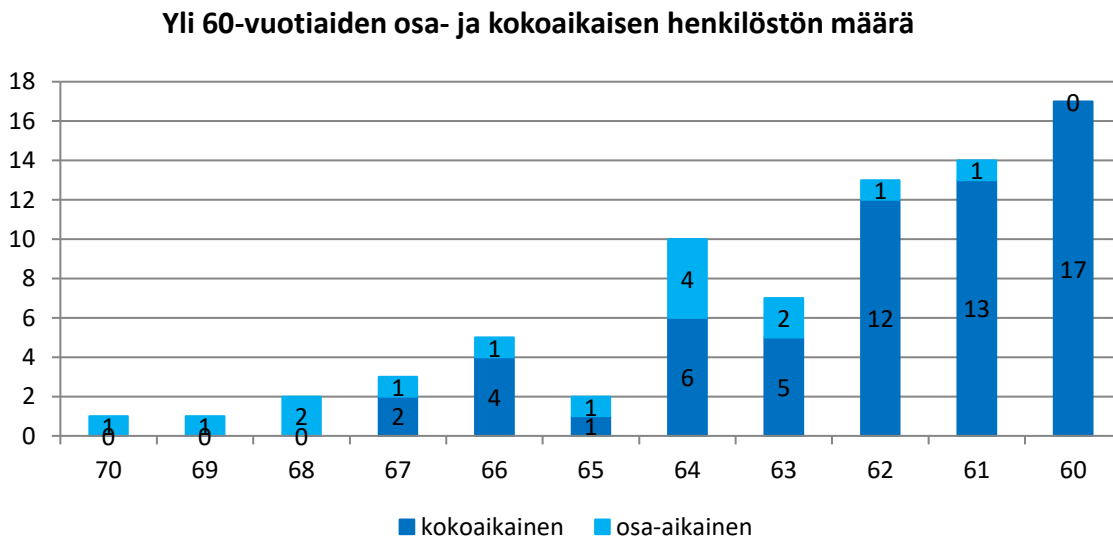
Kiwainspectalaisten keski-ikä vuoden lopussa oli 44,5 vuotta. Ikähaitari vaihtelee 19 – 70 vuoden välissä. Asiantuntijaorganisaatiolle tyypillisesti oli 45-vuotiaiden osuus (ns. seniori-ikäiset) henkilöstöstä oli 48,6 %. Ikärakenne vaihtelee jonkin verran toiminnoittain, ollen tyypillisesti korkein sertifiointitehtävissä ja matalin NDT- ja teollisuuspalveluissa sekä tukitoiminnoissa. Ikärakenteessa

ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten vuosien aikana.



Kuva 2. Henkilöstö ikäryhmittäin (%)

Kiwa Inspectan henkilöstöstä 11,5 % (75 hlöä) oli vuoden lopussa 60-vuotiaita tai sitä iäkkäämpiä. Näistä viidennes oli osa-aikaisessa ja 80 % kokoaikaisessa työsuhteessa.



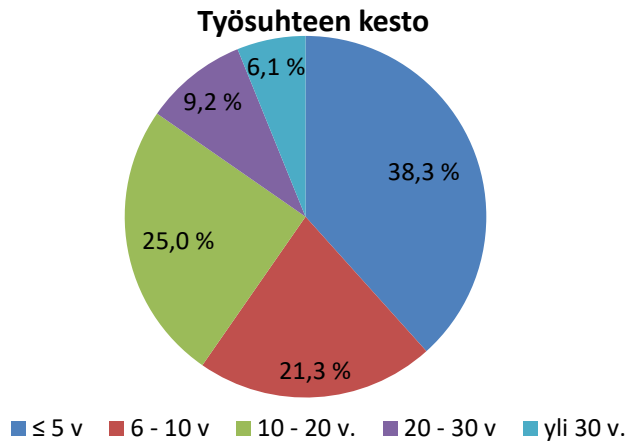
Kuva 3. Yli 60-vuotiaiden osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrä.

2.4 Työsuhteen laatu, kesto ja vaihtuvuus

Työsuhteista 92,2 % on vakituisia ja 7,8 % määräaikaisia. Määräaikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti sijaisuudet, kausityö tai harjoittelujakso, lisäksi on muutamia projekteihin liittyviä

määräaikaisuuksia.

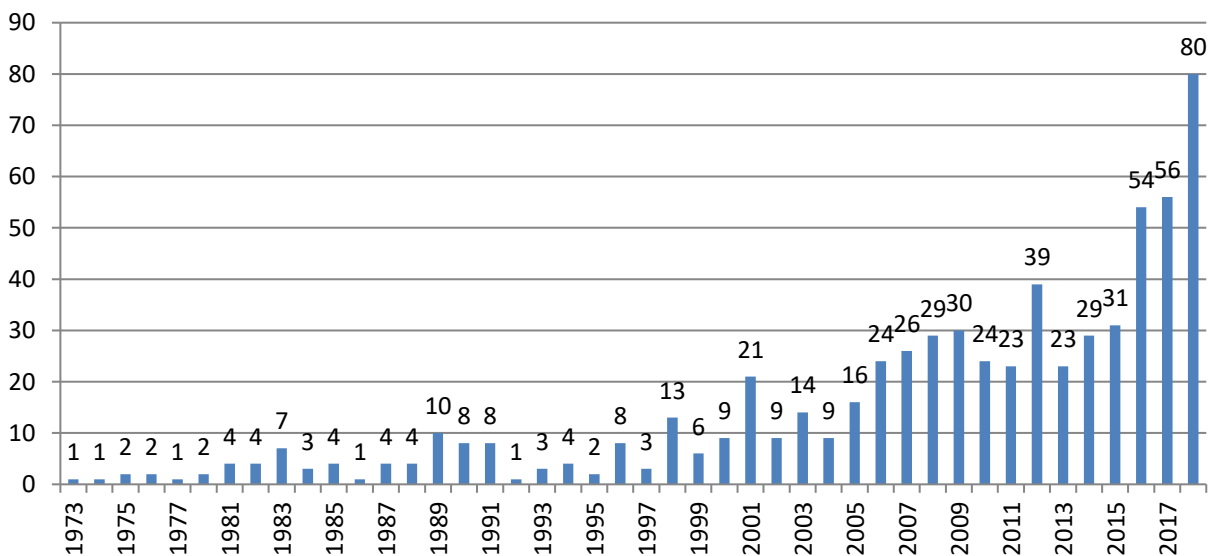
Keskimääräinen työsuhteen kesto yhtymässä oli 10,5 vuotta. Organisaation kasvun myötä 38,3 % vuoden lopun henkilöstöstä on aloittanut työskentelyn Kiwa Inspectassa viimeisen viiden vuoden aikana. Lähes 60 % henkilöstöstä on työskennellyt Kiwa Inspectassa alle 10 vuotta, noin neljännes 10 – 20 vuotta ja vajaa viidennes yli 20 vuotta. Viimeksi mainitusta ryhmästä 7,5 % on työskennellyt yli 30 vuotta.



Kuva 4. Työsuhteen keston jakauma

Vuoden lopun henkilöstön yhtymään tulovuoden jakauma on esitetty kuvassa 6.

31.12.2018 henkilöstön yhtymääntulovuosi



Kuva 5. Vuoden lopun henkilöstön yhtymään tulovuosi

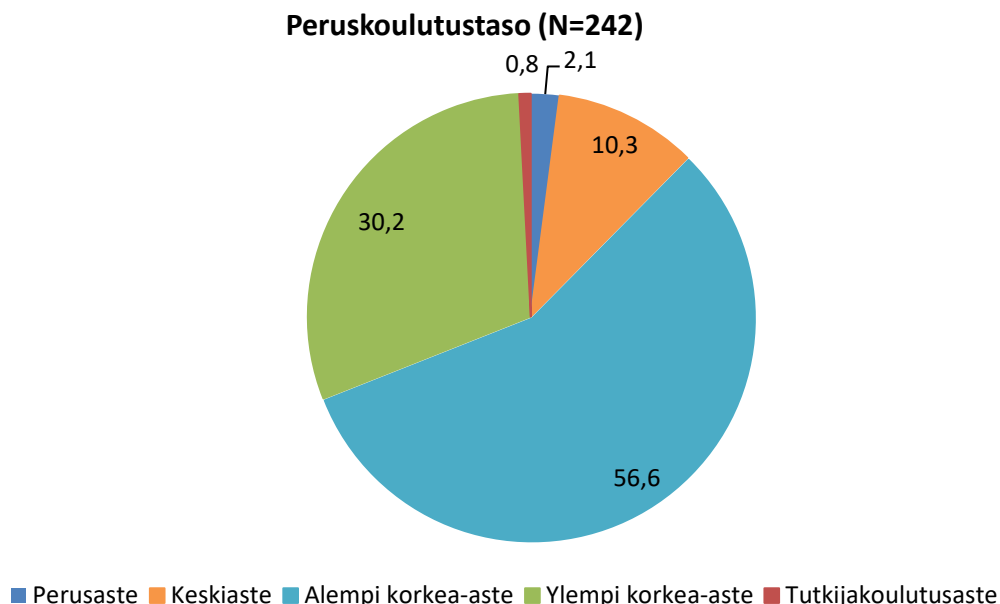
Lähtövaihtuvuus eli toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuus edellisen vuoden lopun

henkilöstömäärästä oli 4,8 % ja luonnollinen poistuma eli eronneiden, eläkkeelle lähteneiden, työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden ja kuolleiden osuus oli 7,5 %.

Tulovaihtuvuus eli vuoden aikana alkaneiden työsuhteiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä oli 22,0 % vuonna 2018. Kun vuoden lopun henkilöstömäärästä vähennetään vuoden aikana alkaneet ja päätyneet työsuhteet ja verrataan määrää edellisen vuoden lopun henkilöstömäärään, saadaan ns. pysyvyysprosentiksi 73,1 %.

2.5 Koulutusrakenne

Tiedot henkilöstön koulutustasosta ovat yhteisissä tietojärjestelmissä puutteellisia. Peruskoulutustasotieto on järjestelmissä n. 37 % henkilöstöstä. Sen mukaisesti 87,5 prosentilla on korkea-asteen tutkinto. Alempi korkea-aste on yleisin tutkintotaso (56,6 % henkilöstöstä).



Kuva 6. Peruskoulutustasojakauma (HUOM! Sis. vain n. 37 % henkilöstön tiedon)

2.6 Rekrytointi

Vuonna 2018 toteutettiin 54 rekrytointia, jossa avattiin julkinen haku. Lisäksi rekrytoinneissa hyödynnettiin avoimia hakemuksia ja yhteydenottoja, suoramakua sekä trainee-ohjelmia.

Työnantajamielikuvaa on rakennettu Kiwa Työ -projektissa, jossa valmisteltiin vuonna 2019 julkaistavaa uudistettua www-sivujen työnantajisivustoa, työtehtäviä ja kiwainspectalaisia henkilöitä esiin nostavia artikkeleita ja videoita. Sosiaalisen median kanavia on hyödynnetty työnantajamielikuvatyössä, ja lisäksi toteutettiin ensimmäinen "Somen suurlähettiläät" -ohjelma,

jossa asiantuntijoita valmennettiin sosiaalisen median hyödyntämiseen omassa työssään. Oppilaitosyhteistyössä osallistuttiin eri ammattikorkeakoulujen opiskelijoille suunnattuihin messutapahtumiin. Työnantajamielikuvatyötä ei voi erottaa muusta Kiwa Inspectan brändityöstä, vaan kaikki markkinointi sekä jokainen asiakaskohtaaminen luovat osaltaan mielikuvaa yrityksestä myös työnantajana.

Kaiken kaikkiaan vuoden aikana solmittiin 156 työsopimusta, joista 82 oli vakituiseen työsuhteeseen ja 59 määräaikaiseen työsuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja eli henkilön siirtyminen kokonaan uuteen tehtävään tai määräaikaisuuden muuttuminen vakinaiseksi työsuhteeksi oli 15. Vakituiseen työsuhteeseen palkatuista henkilöistä 54 oli kasvurekrytointeja ja 28 korvausrekrytointeja eläköityvän tai muun lähtijän seuraajaksi.

2.7 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen tarkoituksena on tukea uutta kiwainspectalaista uran alkutaipaleella. Perehdyttäminen sisältää sekä yleisperehdytystä että työhön perehdyttämistä. Työhön perehtyminen yhdessä kokeneiden kollegojen kanssa on merkittävä ja olennainen osa perehdyttämistä Kiwa Inspectassa. Ns. kenttätyötä tekevilla työhön perehtymiseen kietoutuu läheisesti myös pätevyityminen eri menetelmiin ja toimialaan. Myös pätevyityssuunnittelu kuuluu olennaisesti uuden tulokkaan prosessiin.

Uusille kiwainspectalaisille järjestettiin vuonna 2018 kaksi yleisperehdyttämispäivää, jossa johtoryhmäläiset tapaavat uudet henkilöt ja kertovat Kiwa Inspectasta, sen liiketoiminnasta, strategiasta, tulevaisuuden näkymistä ja kasvun mahdollisuuksista. Perehdyttämispäivät saivat erittäin positiivisen palautteen.

2.8 Henkilöstön kehittäminen

Liiketoimintayksiköittäin tunnistetaan asiakkaiden ja liiketoiminnan tarpeiden mukaiset osaamis- ja koulutustarpeet ja vastataan niihin liiketoimintayksikkö-/tulospaikkakohtaisella koulutus- suunnittelulla ja toteutuksella. Ajan tasalla pysymistä ja tiedon jakamista tapahtuu erityisesti toimiala-, koulutus- ja kehittämisspäivillä sekä erilaisissa ajankohtaisseminaareissa. Henkilökohtainen kehitys- ja koulutussuunnitelma tehdään osana PDD-keskustelua.

Kiwa Inspectan yhteisinä koulutuksina järjestetään erityisesti perehdyttämiskoulutusta ja esimiesvalmennusta. Myös verkkokoulutusratkaisuja pyritään hyödyntämään, ja tulevaisuuden tavoitteena on rakentaa lisää verkkokoulutus- tai perehdyttämisineistoja.

Strategisiin kärkihankkeisiin liittyy erilaista henkilöstön kehittämistä. Vuonna 2018 toteutettiin laadukkaan asiakaskohtaamisen teemaan liittyviä workshopeja sekä valmisteltiin tulevaisuuden työelämätaitoihin ja esimiesosaamiseen liittyviä valmennushankkeita, joiden toteutus alkaa vuoden 2019 puolella.

Vuoden aikana toteutettiin tietotekniikan osaamiskartoitus, jonka tarkoituksena oli selvittää tietotekniikan osaamista ja koulutustarpeita. Kyselyssä käsiteltiin työaseman käyttöliittymän, yleisimpien toimisto-ohjelmien ja viestintävälineiden osaamista, pääpainona Windows 10 sekä Office 2016. Lisäksi kysely sisälsi tietoturvaan ja tietosuojaan liittyviä asioita. Kartoituksen tulosten perusteella tehdään Kiwa Inspectan tietotekniikan koulutussuunnitelma.

3 Palkitseminen

3.1 Palkkausjärjestelmä osana palkitsemista

Kiwa Inspectassa on käytössä palkkausjärjestelmä, jonka perustana toimii tehtävien vaativuusluokittelu. Tehtävät arvioidaan järjestelmää käyttäen ja henkilöt tehtävineen sijoitetaan tehtäväluokkiin.

Kiwa Inspecta osallistuu vuosittain palkkatutkimukseen, josta saadaan markkinatietoa palkkatasoista vaativuustasoittain. Vertailusta saatavaa markkinapalkkatietoa käytetään myös palkkataulukossa, joka tarkistetaan vuosittain. Palkkataulukko määrittelee kunkin vaativuustason palkkaikkunan. Palkkausjärjestelmä perustuu henkilökohtaisen palkan ja suorituksen vastaavuuteen. Palkka kehittyy vaiheittain suorituksen mukaiselle tasolle, kyseisen tehtäväluokan palkkarajoissa.

Suoritusarviointi- ja palkkakeskustelu osana PDD-keskustelua ovat olennainen osa palkkausjärjestelmää. Vuosittain keskustelussa sovitaan tulevalle vuodelle tavoitteet, joiden tavoitteena on ylläpitää tai nostaa suoritustasoa sekä kehittää tehtävän vaatimia kompetensseja. Suoritustaso arvioidaan arviointikriteerejä hyödyntäen.

Palkkausjärjestelmästä laadittiin kattava intrasivusto parantamaan palkkausjärjestelmäviestintää. Aiemmin tieto oli hajallaan, mitä korjattiin kokoamalla tiedot yhteen paikkaan. Esimiestunnissa käsiteltiin palkkausjärjestelmää, sen viestintää ja esimiesten roolia siinä, jotta esimiesten kyvykkyys viestinnässä paranisi.

4 Työhyvinvointi

4.1 Työaika

Kiwa Inspectassa on käytössä kaksi työaikaa, 37,5 tuntia ja 40 tuntia viikossa. Kokoaikaisessa työsuhteessa oli 91,7 % henkilöstöstä ja osa-aikaisena 8,3 %. Työpäivien määrä vuonna 2018 oli 251. Teoreettinen vuosityöaika henkilötyövuotta kohti oli 1904 tuntia.

4.2 Varhaisen tuen malli

Kiwa Inspectassa on määritelty varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on kiinnittää huomiota tilanteisiin, jossa jokin seikka työpaikalla uhkaa muuttua huonompaan suuntaan joko koko yrityksen tasolla, yksittäisessä työyhteisössä tai työyhteisön jonkin jäsenen kohdalla. Myös sairastavuuteen pyritään tarttumaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan vähentää poissaoloja sekä parantaa yksittäisen työntekijän ja sitä kautta koko työyhteisön hyvinvointia. Malli toimii tukena myös mahdollisiin päihdeongelmiin puuttumisessa riittävän varhaisessa vaiheessa. Näiden lisäksi varhaisen tuen mallin tavoitteena on toimia tukena etsittäessä vaihtoehtoja jo työkykyään menettäneen henkilön sijoittamisessa esimerkiksi muihin työtehtäviin, osa-aikaiseen työhön tai muiden mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelussa. Esimiehellä on merkittävin rooli ottaa havaitut asiat käsittelyyn varhaisessa vaiheessa. Asioiden puheeksiottaminen onkin osa normaalia esimiestyötä. Varhaisen tuen mallissa on määritelty ”hälytysrajat” myös sairauspoissaoloille. Esimies ottaa sairauspoissaolot puheeksi, mikäli raja-arvot ylittyvät.

4.3 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaoloja oli 5,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissaolon pituus oli keskimäärin 4,5 työpäivää. Sairauspoissaolojen osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 2,0 %. Yhden päivän kestävien sairauspoissaolojen osuus oli 32,9 % kaikista sairauspoissaoloista. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olevan henkilöstön osuus oli 43,9 %.

4.4 Työterveyshuolto

Kiwa Inspectan työterveyshuollon sopimus on erittäin kattava ja sen palveluja hyödynnettiin runsaasti myös vuonna 2018. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuosisuunnitelman mukaisesti.

Vuosi 2018 oli edellisen vuoden lopussa toteutetun sähköisen terveystarkastuksen toimenpiteiden vuosi. Terveystarkastuksessa henkilöt jaoteltiin työkykyriskitekijöiden mukaisesti ”punaisiin, keltaisiin ja vihreisiin”. Työterveyshuolto kontaktoi kaikki yhden merkittävän tai useamman työkykyriskin omaavat henkilöt (punaiset ja keltaiset) ja kutsui vastaanotolle, mikäli riskitekijät eivät jo muutoin

olleet työterveyshuollon seurannassa. Tapaamisessa tarkasteltiin jatkohoitotarpeita sekä pyrittiin motivoivissa keskusteluissa siihen, että työntekijät ottavat itse vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan. Terveyskyselyssä työkykyriskittömät henkilöt (vihreät) kontaktoitiin myös, jotta voitiin kannustaa toimimaan entiseen tapaan sekä varmistettiin, että jokin työkykyriski ei jää piiloon. Terveyskyselyn perusteella pyrittiin tarttumaan jokaisen yksilön tilanteeseen henkilökohtaisesti sekä löytämään mahdollisiin haasteisiin oikeat jatkotoimenpiteet. Esimerkkejä jatkotoimenpiteistä ovat ohjaus työfysioterapeutin, työpsykologin, ravitsemusterapeutin, erikoislääkärin tai optikon vastaanotolle, laboratoriokokeet ja niiden palaute, verenpaineseurantaan tai Kelan kuntoutuksiin. Koko Kiwa Inspectaa koskevia toimenpiteitä ei valittu tehtäväksi.

4.5 Virkistystoiminta, liikunta- ja kulttuurietuus, työkunto

Yksilöllistä liikunnan ja kulttuurin harrastamista tuettiin liikunta- ja kulttuurietuudella. Etuutta voi hyödyntää myös osana henkilöstökerhojen ryhmätoimintaa, jossa jokainen maksaa esim. osallistumismaksun ryhmän tapahtumaan etuudella. Vuonna 2018 kulttuuri- ja liikuntaetuuskortti oli käytössä 482 henkilöllä.

Kiwa Inspecta tukee liikkumiseen kannustavaa ilmapiiriä ja antaa impulsseja huolehtia omasta kunnosta ja kapasiteetista kokonaisvaltaisesti. Vuoden 2018 aikana liikuntayhteisöpalvelussa kerättiin liikuntamerkintöjä Kiwa Inspectan yhteiseen pottiin ja kannustettiin työkavereita ympäri Suomen heidän aktiviteeteissaan.

Kiwa Inspectan tarjoaman tai tukeman henkilöstökerhotoiminnan tavoitteita ovat yhteisöllisyyden edistäminen, verkostojen rakentaminen sekä yksilön ja työyhteisön työkyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Liikunnallisen toiminnan tavoitteena on tarjota uusia kokemuksia, aktivoida liikkumaan myös vähän liikuntaa harrastavat sekä kannustaa niitä, jotka jo kuntoilevat säännöllisesti.

Henkilöstö voi koota eri toimipaikoissa yleensä vähintään 10 henkilön ryhmän jonkin liikunta-, kulttuuri- tai muun toiminnan ympärille ja tehdä ehdotuksen toimintaryhmästä.

Vuoden 2018 toimintaryhmiä olivat

- Hiihtoryhmän osallistuminen Finlandia-hiihtoon
- Tampereen sporttiryhmä
- Polkupyöräkerhon osallistuminen Tahko MTB-tapahtumaan
- Pääkaupunkiseudun jääkiekkoryhmä
- Juoksuryhmän osallistuminen Espoon Rantamaratonille
- Pääkaupunkiseudun joogaryhmä

Pikkujoulut järjestettiin toimipaikoittain eri puolilla Suomea. Lisäksi järjestettiin joulukahvit toimipaikoittain.

4.6 Viikon fiilis

Kiwa Inspectassa on käytössä "Viikon fiilis" –pulssimittari, jolla henkilöstö voi antaa tunnelmansa viikon fiiliksestä milloin vain parilla klikkauksella. Vastauksia ei eritellä yksiköittäin tms., on vain yksi "laari", jonne kaikkien tunnelmakuva kertyy.

5 Tasa-arvo

5.1 Tasa-arvon nykytila

Sukupuolten välisen tasa-arvon nykytilaa kuvaavia tunnuslukuja vuonna 2014 -2018 olivat:

Tasa-arvo eri mittareilla	2018	2017	2016	2015	2014
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	17,3	17,5	17,2	16,5	17,4
Naisten osuus johdosta (%)	16,8	14,3	14,3	14,3	14,3
Naisten osuus keskijohdosta (%)	30,2	31,0	23,7	19,4	22,9
Naisten osuus laskuttavasta hlöstöstä (%)	11,1	10,7	10,4	10,2	10,8
Keskimääräinen ikä n/m (v)	0,96	0,99	0,99	0,98	0,98
Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoisissa tehtävissä (%)	99,7	97,0	101,0	99,2	100,9

5.2 Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnittelun mukainen palkkakartoitus on tehty suhteessa tehtävän tasoihin. Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan vaihtelee vaatavuustasoihin, ollen osin alempana ja osin ylempänä miesten palkkatasoa. Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoisissa tehtävissä keskimäärin oli 99,7 %.

6 Henkilöstötunnuslukuja

HENKILÖSTÖRAKENNE	2018	2017	2016	2015	2014
Henkilöstön määrä					
Henkilötyövuodet (htv)	621,5	568,6	538	506,4	496,9
Henkilöstömäärä vuoden lopussa (hlö)	652	599	574	534	524
Henkilöstömäärä keskimäärin vuoden aikana (hlö)	633	594	561	541	519
Ikärakenne					
Henkilöstön keski-ikä (v)	44,5	44,6	44,5	44,9	44,5
Seniori-ikäisten (45 v-) osuus henkilöstöstä (%)	48,6	49,2	49,0	50,7	51,9
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (v)	63,9	64,2	64,4	64,6	63,9
Työsuhteen kesto ja laatu					
Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika (v)	10,5	11,1	11,2	11,6	11,4
Viiden viimeisen vuoden aikana tulleiden osuus henkilöstöstä (%)	38,3	34,1	35,9	33,0	33,6
Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%)	92,2	92,2	90,9	94,8	94,1
Määrä-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	7,8	7,8	9,1	5,2	5,9
Lähtövaihtuvuusprosentti (%) (eronneet)	4,8	3,3	2,2	4,0	7,4
Eläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä (%)	2,5	2,1	1,5	1,9	2,7
Luonnollinen poistuma (%) (eronneet, eläköityneet, kuolleet)	7,5	5,4	4,1	5,9	10,2
Tulovaihtuvuusprosentti (%)	22,0	15,9	18,0	17,9	22,3
Pysyvyysprosentti (%)	73,1	78,0	79,2	78,1	71,9
Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%)	91,7	92,2	92,2	93,6	92,4
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	8,3	7,8	7,8	6,4	7,6
OSAAMINEN	2018	2017	2016	2015	2014
Osaamisen kehittäminen					
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	5,2	6,1	4,6	3,9	2,6
Koulutukseen osallistuneiden osuus henkilöstöstä (%)	61,0	61,1	54,4	50,7	44,3
Rekrytointi					
Ulkoisten rekrytointien määrä (kpl)	141	97	97	94	108
Sisäisten rekrytointien määrä (kpl)	15	19	10	10	4
Rekrytointien määrä yhteensä (kpl)	156	116	107	104	112
Sisäisten rekrytointien määrä suhteessa henkilöstöön (%)	2,5	3,3	1,9	1,9	0,8

TYÖHYVINVOINTI	2018	2017	2016	2015	2014
Työajan käyttö					
Työpäivien määrä vuodessa (lkm)	251	251	253	252	251
Sairauspoissaolojen osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta (%)	2,0	2,1	2,0	2,8	2,9
Sairauspoissaolot (sis. tapaturmapoissaolot)	2018	2017	2016	2015	2014
Sairauspoissaolojen määrä (pv/htv)	5,2	5,6	5,4	7,4	7,5
Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohti (pv/hlö)	4,9	5,4	5,1	7,0	7,1
Sairauspoissaolojen pituus keskimäärin (pv/tapaus)	4,5	4,0	3,5	4,7	4,8
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus henkilöstöstä) (%)	43,9	43,9	39,4	40,1	39,1
TASA-ARVO	2018	2017	2016	2015	2014
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	17,3	17,5	17,2	16,5	17,4
Naisten osuus johdosta (%)	16,7	14,3	14,3	14,3	14,3
Naisten osuus keskijohdosta (esimiehistä) (%)	30,2	31,0	23,7	19,4	22,9
Naisten osuus laskuttavista asiantuntijoista (%)	11,1	10,7	10,4	10,2	10,8
Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoissa tehtävissä (%)	99,7	97,0	101,0	99,2	100,9