



# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

SISÄLTYY KULUTTAJATUTKIMUSKESKUKSEN  
TOIMINTAKERTOMUKSEEN JA TILINPÄÄTÖKSEEN  
(Dnro 2007/20/9)

**1.1.–31.12.2006**

KULUTTAJATUTKIMUSKESKUS  
PL 5 (Kaikukatu 3), 00531 HELSINKI  
Puh. (09) 77 261, faksi (09) 7726 7715  
[www.kuluttajatutkimuskeskus.fi](http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi)

# Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2006 lopussa tutkimuskeskuksessa oli 41 henkilöä. Henkilöstömäärä lisääntyi yhdellä edellisvuoden loppuun verrattuna. Lisäksi vuoden aikana keskuksessa työskenteli kaksi valtionhallinnon korkeakouluharjoittelijaa ja kaksi ulkomaista harjoittelijaa. Eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä ja kahden henkilön määräaikainen työsuhde päättyi. Lähtövaihtuvuutta ei ollut.

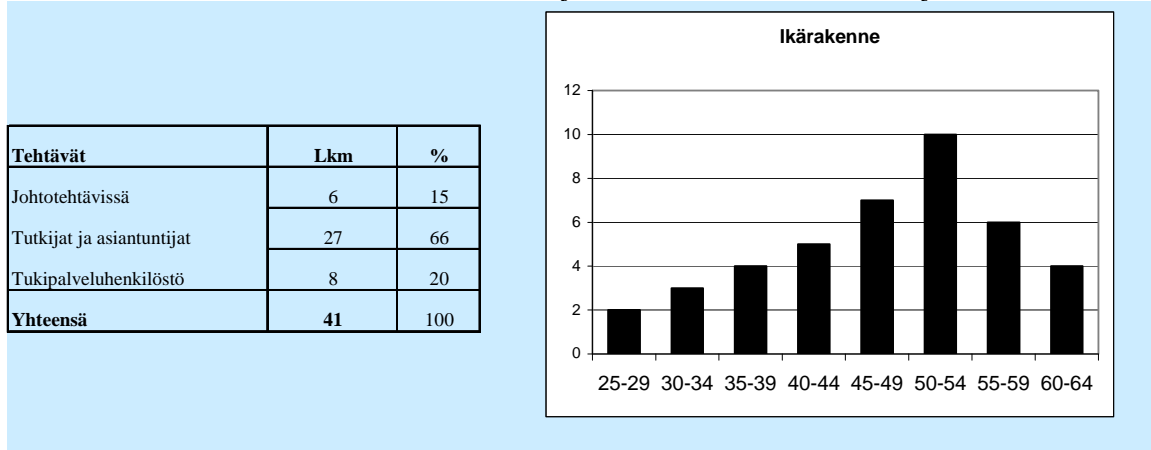
Henkilötyövuosina mitattuna vuoden työpanos (40,2) oli 0,5 htv suurempi kuin edellisenä vuonna.

Virkasuhteisia henkilöstöstä oli 60,1 % ja työsopimussuhteisia 39,9 %. Vakituksia oli 87,8 % ja määräaikaisia 12,2 %. Määräaikaisten lukumäärä lisääntyi edellisvuodesta. Rekrytoinneissa on noudatettu määräaikaisten palvelussuhteiden käytöstä laadittuja (2004) periaatteita. Osa määräaikaisiksi palkatuista palkattiin useampivuotisiin projekteihin. Osa toimi viransijaisena tai harjoittelijoina.

Tutkimuskeskus on naisvaltainen organisaatio. Naisia henkilöstöstä on 82,9 %. Henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta. Kymmenen vuoden sisällä 34 % henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle (63 v).

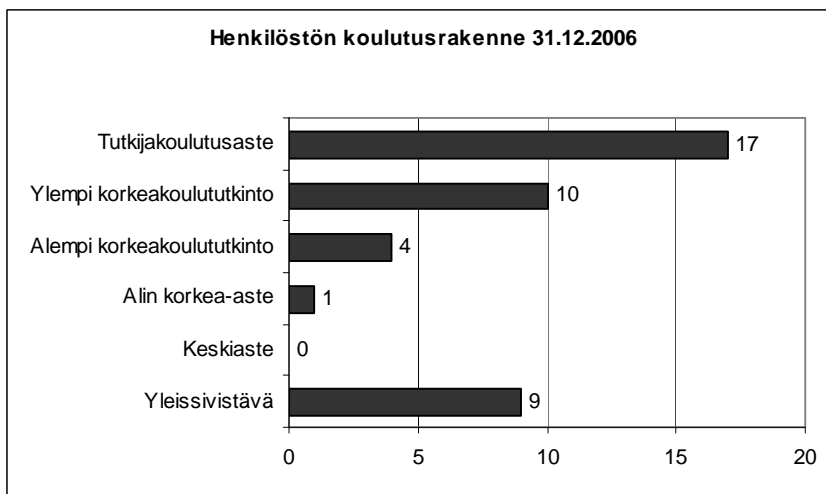
Henkilöstötietoja	2006	2005	2004
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	41	40	42
Henkilöstön lukumäärän %-muutos edellisen vuoden lopusta	+2,5	-4,8	2,4
Henkilötyövuosien määrä	40	40	41
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	87,8	90,0	95,2
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa tai -tehtävää, %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa (määräaikaiset ilman tukityöllistettyjä)	12,2	7,5	16,7
Miesten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	17,1	17,5	16,7
Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	82,9	82,5	83,3
Keski-ikä vuoden lopussa, vuotta	47,3	47,3	45,7
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus henkilöstöstä vuoden lopussa	65,9	65,0	59,5
Koulutustasoindeksi vuoden lopussa	6,1	6,4	6,5
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81,7	79,1	78,1

Seuraavista kaavioista ilmenevät henkilöstön sijoittuminen eri tason tehtäviin ja ikärakenne.



## Koulutus

Henkilöstö on korkeasti koulutettua. Koulutustasoindeksi oli 6,1, mikä on vertailutietoja selvästi korkeampi (valtion tutkimuslaitoksissa 5,7 ja valtiolla 5,3 vuonna 2005). Keskeisenä syynä korkeaan koulutustasoindeksiin on se, että tutkimuskeskuksen henkilöstörakenne on asiantuntijapainotteinen. Tutkimuskeskus saa osan hallintopalveluista Kuluttajavirastosta, joten oman hallinto- ja muun avustavan henkilöstön määrä on vähäinen.



Toimintavuonna kolme tutkijaa jatkoi opintoja ja yksi heistä väitteli. Henkilöstöstä 24,4 % oli ylempään korkeakoulututkinnon ja 41,5 % tutkijakoulutuksen eli lisensiaatti- tai tohtorintutkinnon suorittaneita (tutkimuslaitoksissa 20,7 % ja valtiolla 8,1 % vuonna 2005).

Koko henkilöstön osaamista ylläpidettiin ja kehitettiin tarjoamalla atk- ja kielikoulutusta sekä ammatillista lisäkoulutusta. Toimintavuonna henkilöstö osallistui sekä omissa tiloissa että ulkopuolella järjestettyyn koulutukseen 177,2 työpäivää eli 4,4 pv/htv (4,2 pv/htv vuonna 2005.) Määrä on pienempi kuin valtion keskimääräinen henkilöstökoulutus (4,7 pv/htv), mutta muiden tutkimuslaitosten tasoa (4,2 pv/htv) korkeampi.

# Tyytyväisyys ja hyvinvointi

Henkilöstön tyytyväisyys selvitettiin valtiovarainministeriön tyytyväisyysbarometrillä. Kyselyn vastausprosentti oli 77 % (81 % vuonna 2005 ja 79,5 % vuonna 2004). Indeksejä tulkittaessa tyydyttävänä tuloksena voidaan pitää indeksiä 3.

Tyytyväisyys (kokonaisindeksi 3,5) pysyi edellisen vuoden tasolla ja se oli parempi kuin valtion tutkimuslaitoksissa ja valtiolla keskimäärin (vertailutiedot vuodelta 2005). Tyytyväisyydessä johtamiseen tapahtui muita selvempi kohentuminen. Tyytyväisyydessä palkkaukseen ja kehittymisen tukeen tapahtui puolestaan hienoista laskua. Taulukossa näyttäytyvät muutokset selittyvät osin laskennallisesta desimaalipyöristämisestä.

## Tyytyväisyys 2004–2006. Vertailu muihin organisaatioihin 2005

Tyytyväisyysindeksit	KTK 2006	KTK 2005	KTK 2004	TUTK.LAIT. 2005	VALTIO 2005
Johtaminen	3,7	3,5	3,3	3,4	3,3
Työn sisältö ja haasteellisuus	4,0	3,9	3,8	3,7	3,7
Palkkaus	3,1	3,1	3,1	2,8	2,7
Kehittymisen tuki	3,5	3,6	3,5	3,2	3,2
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,7	3,7	3,3	3,6	3,6
Työolot	3,7	3,6	3,9	3,4	3,5
Tiedon kulku	3,3	3,1	2,9	3,0	3,0
Työnantajakuva	3,4	3,4	3,6	3,2	3,2
<b>Kokonaisindeksi</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>

## Muu työhyvinvointi 2004–2006

	2006	2005	2004
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	7,3	9,2	8,1
Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0
Tulovaihtuvuus, palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	14,6	2,4	2,4
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), euroa/henkilötyövuosi	1382	1047	1273
Työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, euroa/henkilötyövuosi	394	219	553
Talousarvion toimintamenot/henkilötyövuosi, euroa	67833	64 148	65 367

Henkilöstö oli sairauden takia poissa yhteensä 254 päivää, 7,3 päivää/htv. Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia ei ollut. Luku väheni 112 päivällä edellisvuodesta (9,2 pv/htv vuonna 2005). Poissaoloja oli vähemmän kuin keskimäärin muissa organisaatioissa (vuonna 2005 valtiolla 8,8 pv/htv ja tutkimuslaitoksissa 8,3 pv/htv).

Työterveyshuollon menot nousivat edellisvuodesta. Palvelusopimukseen sisällytettiin joitakin tutkimuksia, jotka edellisvuonna oli sieltä karsittu. Menojen vähentyminen vuodesta 2004 voidaan tulkita työterveyshuollon valtion puitesopimuksesta saaduksi hyödyksi. Henkilöstölle tarjottiin edellisvuosien tapaan työkykyä ylläpitäviä liikuntapalveluita (mm. liikuntaseteleitä ja ryhmäliikuntaa) sekä virkistystoimintaa. Työpaikkaruokailua tuettiin edelleen.