





## SISÄLLYS

YLEISRADIO OY  
00024 Yleisradio  
Käyntiosoite: Radiokatu 5, Helsinki  
Puhelin: (09) 14801  
Internet: yle.fi  
Sähköposti: etunimi.sukunimi@yle.fi

### YLE Viestintä ja markkinointi

Viestintä- ja markkinointijohtaja Päivi Nummi-Aho

### YLEn henkilöstökertomus 2009

YLE HR / HR-toiminnan päällikkö Heini Sarjokari  
YLE Viestintä ja markkinointi / Marja Niemi, Marja-Liisa Nordell

Ulkoasu: Tähtikuviot Oy

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

- s. 3 Eläke-ennuste
- s. 4 Henkilöstötavoitteet
- s. 4 Palkitseminen

### TYÖHYVINVOINTI

- s. 5 Sairauspoissaolot
- s. 5 Työhyvinvoinnin edistäminen
- s. 6 Työhyvinvointi ja jaksaminen

### OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- s. 7 Journalistinen koulutus
- s. 7 Sisältökoulutus ohjelmatyöntekijöille
- s. 7 Johtaminen ja esimiesvalmennus
- s. 8 Järjestelmäkoulutus
- s. 8 Kompetensiitiimit ja innovointi



## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Vuoden 2009 lopussa YLEn vakinaisen henkilöstön määrä oli 3 307 eli 64 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Määräaikaista työvoimaa käytettiin hieman vähemmän kuin edellisellä vuonna. Koko aikapalkkaisen työvoiman määrä lisääntyi yhteensä 50 henkilötyövuodella (1,4 %).

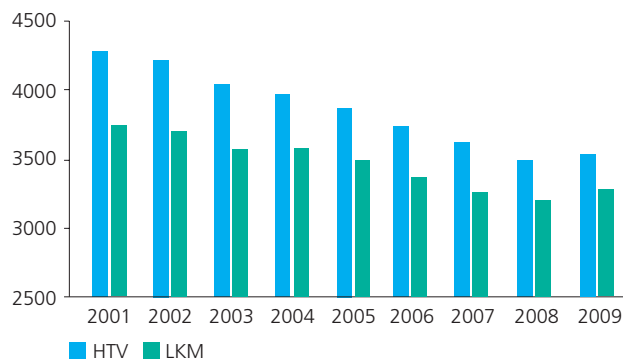
- Uusia vakituisia työsuhteita solmittiin 189 ja työsuhteita päättyi 125. Eläkkeelle siirtyi 83 henkilöä.
- Työsuhderakenne kiinteytyi edelleen hieman; vakinaisen henkilöstön osuus koko työvoimasta oli 89 % (v. 2008 88 %).
- Ohjelmatoiminnassa työskentelevien osuus säilyi ennallaan 83 %:ssa.
- Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 46 vuotta ja määräaikaisten henkilöstön keski-ikä 33 vuotta.
- Naisten osuus pysyi ennallaan 49 %:ssa.
- Osa-aikaisia työntekijöitä oli 8,2 % vakinaisesta henkilökunnasta.

YLEn henkilöstömäärä kääntyi vuonna 2009 nousuun ensimmäisen kerran 2000-luvulla. Nousu johtuu panostuksista strategisesti tärkeisiin hankkeisiin ja määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamisesta näissä hankkeissa. Tavoitteena on, että henkilöstömäärää vähennetään 3 000:een vuoden 2012 loppuun mennessä.

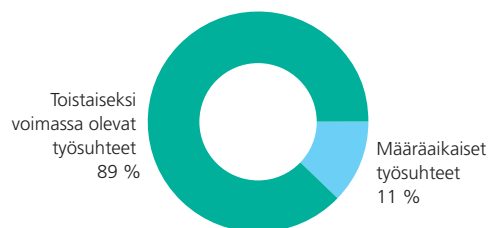
### Eläke-ennuste

Eläkkeelle jäi vuoden aikana 83 henkilöä. Eläkkeelle jäätiin keskimäärin 62 vuoden iässä. Vuonna 2010 eläkeiässä on 90 henkilöä, ja vuoden 2014 loppuun mennessä eläkeiän saavuttaa kaikkiaan 399 yleistä. Henkilöstömäärää pyritäänkin vähentämään muun muassa eläkepoistumaa hyödyntäen.

YLEn henkilöstö v. 2001–2009  
Vakinainen (lkm) ja aikapalkkainen  
henkilöstö yhteensä (htv)



YLEn työsuhderakenne v. 2009

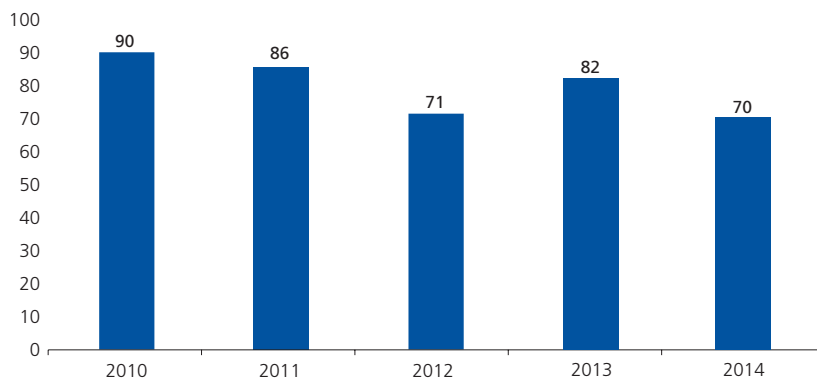


### Henkilöstölaskelma

	2008 milj. euroa	2009 milj. euroa	Muutos milj. euroa	%
Palkat	141,8	153,3	11,534	7,5 %
Palkkojen lisät	9,0	8,6	-0,413	-4,8 %
Lakisääteiset henkilösivukulut	26,1	24,6	-1,531	-6,2 %
Vapaaehtoiset henkilösivukulut	2,8	3,2	0,358	11,3 %

Palkat sisältää peruskuukausipalkat sekä tuntipalkat ylittöineen ja lisineen, lomapalkkavelan muutokset ja palkkojen menovähennykset esim. KELAN päivärahat. Palkkojen lisät sisältää lisätyöt, ylityöt, ilta- ja yötyöt, sunnuntai-työt, vapaa-päivätyöt, olosuhdelisät sekä loma- ja sairauskorvauslisät. Vapaaehtoisiin sivukuluihin sisältyy ruokat, työterveys, koulutus ja muu sosiaalitoiminta.

### Ennuste eläkkeelle jäävien lukumäärästä v. 2010–2014



## YLEn henkilöstö v. 2009

	2008	2009	Muutos ed. vuodesta	%
<b>Vakinaiset kuukausipalkkaiset</b>				
Lukumäärä (31.12.2009)	3243	3307	64	2 %
Henkilötyövuosia	2987	3040	53	2 %
Naisia	49 %	49 %		
Keski-ikä	46	46	0	
<b>Osa-aikaiset</b>				
Lukumäärä (31.12.2009)	278	271	-7	-3 %
Osuus vakinaisista	8,6 %	8,2 %	-0,4 %	
Naisia	63 %	61 %	-2%-yksikköä	
Osa-aikaeläkkeellä (31.12.2009)		80		
<b>Määräaikaiset kuukausipalkkaiset</b>				
Henkilötyövuosia	405	397	-8	-2 %
Naisia	57 %	58 %	+2%-yksikköä	
Keski-ikä	32	33	1	3 %
<b>Tuntipalkkaiset</b>				
Henkilötyövuosia	134	139	5	4 %
Naisia	50,9 %	50,3 %	-0,6%-yksikköä	
Uusia vakinaisia työsuhteita vuoden aikana (lkm)	212	189	-23	-11 %
Vakinaisen työsuhteen päättäneitä (lkm)	143	125	-18	-13 %

## — Henkilöstötavoitteet

YLEn strategisena tavoitteena oli sijoittua vuoden 2010 Suomen paras työpaikka -tutkimuksessa 10 parhaan joukkoon. Tavoite saavutettiin: YLE oli 5. suurten organisaatioiden sarjassa.

Lisäksi YLEssä kartoitetaan vuosittain työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä TYKE-kyselyllä. Työtyytyväisyys nousi vuonna 2009 kyselyn kaikilla osa-alueilla.

Työkulttuurin kehittämisen keskeisiksi tekijöiksi on määritelty:

- Työyhteisöjen keskustelukulttuurin avoimuus ja yhdessä tekemisen henki. Vuoden 2009 tavoitteeksi oli asetettu, että 65 % henkilöstöä kokee keskustelukulttuurin avoimeksi ja yhteistyön toimivaksi. Tavoite saavutettiin, sillä vuoden 2009 TYKE-kyselyssä tulos oli tasan 65 %.

- Toimintakulttuurin tasa-arvoisuus. Vakinaisesta henkilöstöstä liki puolet (49 %) on naisia. Määräaikaisista naisia on 58 %. Naisten keskipalkka YLEssä on 96 % miesten keskipalkasta. Asetelma on pysynyt samana jo vuosia. Eri tehtävissä toimivien miesten ja naisten palkkaerot ovat kohtuullisen pieniä, eikä välitöntä tarvetta niiden lisäselvittämiseen ole.

Vuonna 2008 laadittiin uusi tasa-arvosuunnitelma kolmivuotiskaudelle 2009–2011. Tasa-arvosuunnitelmassa keskityttiin tasa-arvon kokemaan, sukupuolijakaumaan eri tehtäväalueilla ja esimiestehtävissä sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. TYKE-kyselyn mukaan kokemus tasa-arvosta YLEssä on hieman parantunut. Naisista 71 % ja miehistä 86 % oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään kohdellaan miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. Naisten osuus esimiestehtävissä toimivista kasvoi edelleen ja oli 47 % vuoden 2009 lopulla.

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista edistetään kannustamalla miehiä pitämään isyyslomaa ja muita perhevapaita. Vuoden 2009 alusta lukien isyyslomasta oli mahdollista pitää 18 päivää palkallisena. Vuonna 2009 palkallisella isyyslomalla oli yhteensä 84 henkilöä.

Työkierron eli tehtävästä toiseen siirtymisen edistäminen otettiin yhtiön strategiaan vuonna 2008. Työkierto on olennainen osa monipuolista uralla kehittymistä. Työkierto lisää liikkuvuutta, ja sen avulla voidaan hyödyntää osaamista ja potentiaalia eri puolilla yhtiötä. Vuonna 2009 lähes 330 henkilöä vaihtoi tehtävää YLEn sisällä.

## — Palkitseminen

Tavoite- ja tulospalkkioina jaettiin yhteensä noin 969 000 euroa (0,60 % palkkasummasta).

20-vuotispalkkion sai yhteensä 63 henkilöä. Palkkioiden rahallinen arvo oli yhteensä 308 000 euroa.

Yhtiön noin 200:lle johto- ja päällikkötehtävissä työskentelevälle asetettiin hallituksen päätöksen mukaisesti henkilökohtaiset tuloskorttitavoitteet vuodelle 2009. Vuoden aikana valmisteltiin koko henkilöstöä koskevaa tiimikohtaista tuloskorttijärjestelmää, joka otetaan vaiheittain ja kokeillen käyttöön vuoden 2010 aikana.



## TYÖHYVINVOINTI

Koko henkilöstölle suunnatussa työtyytyväisyys- eli TYKE-kyselyssä seurataan työyhteisöjen tilaa neljällä osa-alueella, jotka ovat toiminnan suunnittelu ja kehittäminen, työtavat, motivaatio ja työhyvinvointi sekä yhteistyö.

Vuoden 2009 kyselyyn vastasi 72 % henkilöstöstä. Työtyytyväisyys YLEn työyhteisöissä nousi vuonna 2009 kautta linjan. Kaikkien tiimien kokonaistyytyväisyys oli vähintään tasolla 3 asteikolla 1-5.

### — Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni 10 %:lla. Vuonna 2009 sairausloman keskimääräinen pituus oli 9 päivää. Poissaolojen määrä sairauden vuoksi henkilöä kohden väheni päivällä.

Sairauspoissaolot	2009	2008	2007	2006
Keskim. pv/hlö	7,8	8,8	8,8	10,2
Poissaolon pituus keskim.	9	9	10	11

YLEssä on sairauspoissaoloja ollut aina vähemmän kuin työmarkkinoilla yleensä. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n tilaston mukaan vuonna 2008 poissaolot sen jäsenyrityksissä olivat noin 11 päivää henkilöä kohden.

Eniten työkyvyttömyyspäiviä aiheuttivat vuonna 2009 tuki- ja liikuntaelinsairaudet (21 %). Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot nousivat 19 %:iin (v. 2008 18 %). Muut yleisimmät syyt olivat hengityselinten sairaudet (18 %) ja vammat (13 %). Naisten osuus sekä työkyvyttömyystapauksista että -päivistä oli suurempi kuin miesten.

Vuoden aikana sattui yhteensä 92 työtaturmaa, joista 35 tapahtui työmatkalla. Tapaturmia sattui 20 vähemmän kuin edellisellä vuonna.

### — Työhyvinvoinnin edistäminen

Vuoden aikana laadittiin työhyvinvointisuunnitelmat kaikille yksiköille. Suunnitelmissa kartoitettiin työhyvinvoinnin tilaa eri näkökulmista ja laadittiin ehdotuksia toimenpiteiksi. Myös hankkeita hyvinvoinnin parantamiseksi käynnistettiin. Työterveyshuolto osallistui kahdeksaan hankkeeseen. Niillä tuettiin erityisesti henkistä jaksamista ja autettiin sopeutumaan muutoksiin työssä. Henkilöstön hyvinvointia pyrittiin edistämään myös erityisesti ikääntymiseen, uneen ja ravintoon liittyvällä terveystiedolla sekä innostamalla omatoimiseen liikuntaan.

Tukea sai myös psykologin ja psykiatrian erikoissairaanhoidajan vastaanotolla. Sekä fyysistä että henkistä jaksamista edistettiin muun muassa Svenska YLEn ohjelmatyöntekijöiden Aslak-kurssilla, fysioterapiassa laadituilla henkilökohtaisilla harjoitusohjelmilla ja työuupuneiden varhaiskuntoutuskurssilla. Esimiehiä tuettiin yksilö- ja ryhmätönohjauksella.

Työkyvyn edistämiseksi annettiin Eläkesäätiöltä toiminta-avustusta kolmeen hankkeeseen. Terveystietä-toimintamallilla pyrittiin parantamaan esimiesten valmiuksia havaita ja ottaa puheeksi työyhteisön ongelmatilanteita. Samalla esimiehillä oli mahdollisuus kohentaa omaa henkistä jaksamistaan ja fyysistä kuntoaan. Ohjelmaan osallistui yhteensä 62 esimiestä ja päällikköä.

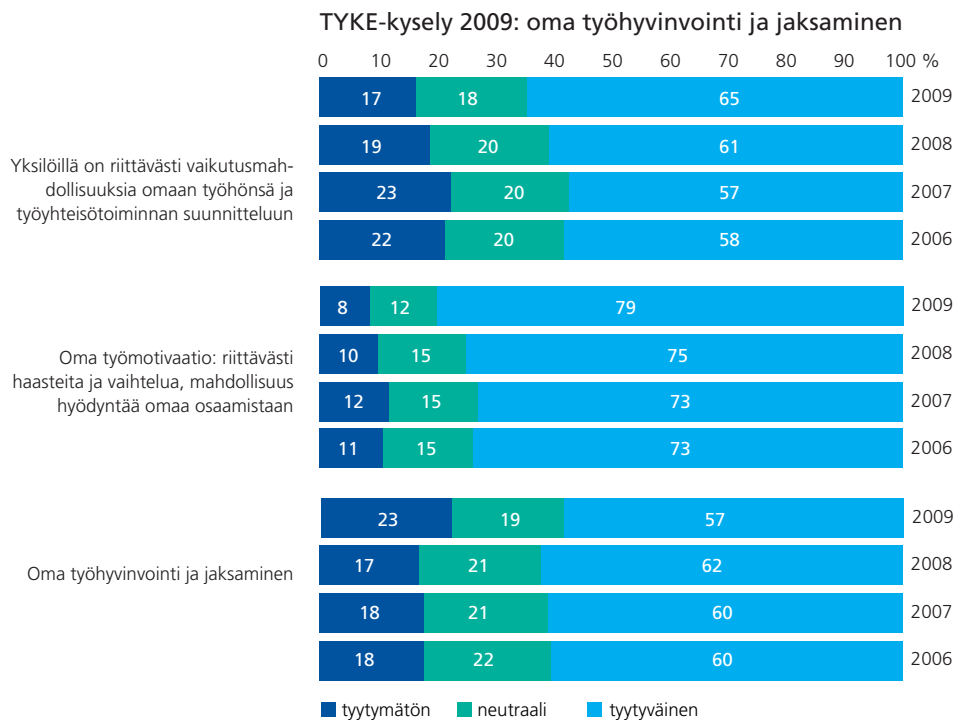
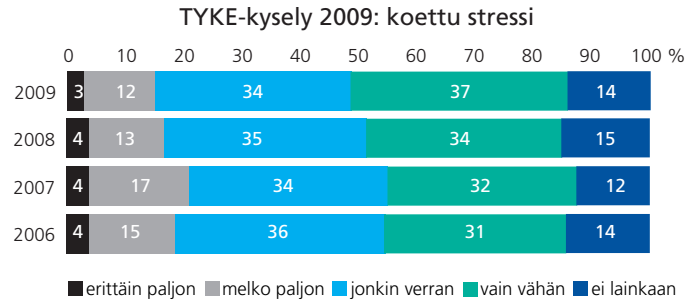
Unettomuuden ei-lääkkeellisen hoidon tutkimusprojekti jatkui. Projekti on YLEn työterveyshuollon ja Työterveyslaitoksen yhteishanke.

Äänenhuoltoon kiinnitettiin erityistä huomiota äänianalyysien, äänivalmennuksen ja Voice Massagen avulla.

## Työhyvinvointi ja jaksaminen

Työterveyshuollon ikäkausitarkastuksiin osallistuvilta mitataan työkykyindeksi, jolla kartoitetaan työn ruumiillisia ja henkisiä vaatimuksia sekä työntekijän terveydentilaa ja voimavaroja. Vuonna 2009 ikäkausitarkastuksissa kävi 357 henkilöä. Tarkastuksiin osallistuneista 70 %:n työkykyindeksi oli hyvällä tai erinomaisella tasolla.

TYKE-kyselyssä vastaajat arvioivat omaa työhyvinvointiaan ja jaksamistaan sekä kokemaansa stressiä. Tulokset olivat hieman paremmat kuin edellisellä vuonna. Työssä koettu stressi oli vähentynyt, vastaajista 51 % koki stressiä vähän tai ei lainkaan.





## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen YLEssä on kytketty yhtiön strategiaan tavoitteisiin. Kehittämisen työkaluja ovat vuosittainen työilmapiirimittaus, sitä seuraavat työyhteisön kehityskeskustelut ja yksilökohtaiset kehityskeskustelut. Tavoitteiden toteutumista seurataan myös johtajien ja päälliköiden tuloskortteilla. Johtamisen laatua seurataan työilmapiirimittauksista saatavalla esimiesarviolla ja tuloskorttilaisille vuosittain suunnatun 360°-arvion avulla.

Koulutuksen painopisteet olivat edelleen journalistisessa ja audiovisuaalisessa koulutuksessa sekä esimiesvalmennuksessa. Eniten koulutusresursseja vei siirtyminen nauhattomaan sisällöntuotantoon. Verkkoon ja sosiaaliseen mediaan liittyvää koulutusta lisättiin. YLEssä osaamisen kehittäminen tapahtuu yhä enemmän työssä. Esimerkiksi YLE Tuotannossa vieriovetus on keskeinen tapa oppia ja opettaa uutta. Uudet osaajaverkostot, työkierto ja projektiluontoiset tehtävät ovat yhä tärkeämpiä osaamisen kehittämisessä.

### Journalistinen koulutus

Vuonna 2006 aloitettu tuottajien koulutus jatkuu edelleen: tuottajakursseille on tähän mennessä osallistunut 130 henkilöä eri puolilta YLEä. Maaliskuussa järjestettyyn tuottajapäivään osallistui toistasataa tuottajaa ja ohjelmapäälliköä. Erityisinä teemoina olivat innovatiivisuus ja sosiaalinen media. Indietuotannoista vastaaville YLE:n tuottajille järjestettiin kesällä kolmipäiväinen koulutus, joka sisälsi neuvottelutaitoa, sopimusjuridiikkaa, projektienhallintaa ja tietoa projektissa toimivien keskinäisistä vastuualueista.

Toimittajakoulutuksessa paneuduttiin erityisesti dramaturgiaan ja haastattelutekniikkaan. Ohjelmakehityksen työkalut olivat pääosin toimitusten sisäisessä käytössä. Uutena hankkeena käynnistettiin juontajahautomo, johon kuuluu yhtenäinen casting-kulttuuri, juontajapankki sekä juontajien koulutus ja sparraus. Tähän liittyvä ensimmäinen juontajakoulutus järjestettiin loppuvuodesta.

Svenska YLEssä kehitettiin ohjelmatyön palautekäyrä ja otettiin käyttöön palautetyökalut. Suurin osa Svenska YLE:n tuottajista ja uutispäälliköistä sai kaksipäiväisen palautekoulutuksen. YLE24:n koulutustarjonnassa keskityttiin monimediaisuuden vahvistamiseen.

### Sisältökoulutus ohjelmatyöntekijöille

Journalistisen koulutuksen lisäksi ohjelmatyöntekijöille oli tarjolla runsaasti muutakin koulutusta. Vuonna 2009 koulutustarjontaan kuuluivat mm. kielenhuolto ja kirjoittaminen, ohjelmakehityksen työkalut, haastattelutekniikka, kuvankäsittely ja nettivalmiudet sekä verkkokirjoittaminen.

Suomenkielisen kielenhuollon palvelut ostettiin edelleen Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen kielitoimistosta. Koulutustilaisuuksia oli 20, ja niihin osallistui noin 150 toimittajaa. Painopiste oli verkkokirjoittamisessa. Ostettaviin palveluihin kuului myös intranetpalvelu Kielon päivitys.

Keväällä 2009 äänenhuoltoon saatiin Eläkesäätiöltä taloudellista tukea osana Terveystuki-hanketta. Palveluja käytti vuoden aikana kaikkiaan noin 250 toimittajaa. Vieraiden kielten koulutukset olivat kaikille avoimia tai organisaatiolähtöisistä tarpeista syntyneitä kursseja. Vuonna 2009 opiskeltiin mm. englantia, tanskaa, ruotsia, espanjaa, viroa ja ranskaa.

YLEssä käynnistettiin myös sosiaalisen median koulutukset yhteistyössä Metropolia-ammattikorkeakoulun kanssa.

### Johtaminen ja esimiesvalmennus

YLEssä on valmennettu esimiehiä, tuottajia ja tiiminvetäjiä vuodesta 2006 alkaen ns. Nosturi-konseptilla. Vuonna 2009 näihin valmennuksiin osallistui kaikkiaan 131 henkilöä.

Esimiehille ja asiantuntijoille järjestettiin myös projektinhallinnan, esiintymisen sekä neuvottelu- ja kokoustaitojen valmennusta. Kurseille osallistui yhteensä noin 130 henkeä. Päällikköpäivät järjestettiin kesäkuussa. Tilaisuuteen osallistui noin 200 esimestä ja päällikköä.

Järjestäytynyt mentorointi käynnistyi keväällä mentoreiksi ilmoittautuneiden valmennuksella. Valmennukseen osallistui yleläisiä kaikista yksiköistä. Uutta oli käänteismentorointi, jossa nuoremmat perehdyttävät senioreita mediamaailman uusiin ilmiöihin. Käänteismentorointi integroitiin myös osaksi YLEn ensimmäistä tulevaisuuden esimiesvalmennusta. Tämä CBM-valmennus (Creative Business Management) oli Suomen ensimmäinen koulutuskokonaisuus, jossa hyödynnettiin yhteistyötä Aalto-yliopiston (TKK, TAIK, Helsingin kauppakorkeakoulu) kanssa. Ensimmäiset 15 YLEn tulevaisuuden esimestä koulutettiin vuonna 2009, toinen kurssi alkoi vuoden 2010 alussa.

## — Järjestelmäkoulutus

Siirtyä nauhattomaan sisällöntuotantoon vaati laajimman koulutuspanostuksen vuonna 2009. Nauhattomaan sisällöntuotantoon liittyvän METRO-järjestelmän ja TV-tuotannon iPlay-järjestelmän koulutuksiin osallistui yhteensä lähes 1 800 yleläistä. Kouluttajina toimi 30 alansa ammattilaista eri puolilta yhtiötä. Sisäiset kouluttajat käyttivät METRO- ja iPlay-koulutuksiin yhteensä 4 700 tuntia, opiskelijoilta koulutuksiin kului yhteensä 9 000 tuntia. Nauhattomaan sisällöntuotantoon liittyvää koulutusta jatketaan vuonna 2010.

Vuoden aikana otettiin käyttöön Office 2007-versio. Koulutusta järjestettiin Helsingin lisäksi myös maakunnissa, ja osallistuminen oli aktiivista.

## — Kompetenssiitiimit ja innovointi

Osaamisen kehittämistä koordinoidaan yhtiöyhtenäisesti. Tämän tueksi perustettiin ohjelmistoalueille kompetenssiitiimit. Tiimiä vetää alueen kehityspäällikkö tai vastaava. Kompetenssiitiimin tehtävä on

- vastata yksikön osaamisen kehittämisestä tavoitteiden mukaisesti,
- seurata oman osaamisalueensa kehitystä,
- määritellä yksikön osaamistarpeet ja
- luoda osaamisen kehitysohjelmia ja tukea niiden toteutumista omassa yksikössä

Kompetenssiitiimiin kuuluvat myös HR-päällikkö ja HR-koulutusasiantuntija, jotka varmistavat YLEn koulutusten synergisen suunnittelun.

Innovatiivisuus on valittu YLEssä uudeksi kehittämiskohteeksi. Innovaatioita edistävää toimintakulttuuria luodaan työyhteisöissä ja johtamisessa muun muassa yhtiön sisäisellä innovaatiovalmennuksella.