

Tilastokeskuksen Henkilöstötilinpäätös 2013

Käsitelty 11.3.2014 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa sekä
25.3.2014 yhteistyötoimikunnan kokouksessa

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖKERTOMUS	2
I Henkilöstön määrä ja rakenne	2
II Osaamisen kehittäminen	2
Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi	3
Turvattu ydinosaaminen.....	3
Toimivat osaamisen jakamisen keinot	3
III Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat	4
Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut	4
Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely	4
Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen	5
IV Hyvinvoiva työyhteisö	5
Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea	6
Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot	6
V Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus - inhimillinen pääoma	7
Innostava johtaminen ja esimiestyö	7
Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen	7
Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky.....	7
Yhteenveto	8
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS	9
A. NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET	9
1. Henkilöstömäärä	9
2. Henkilöstörakenne.....	11
Palvelussuhteen laatu, laji ja koko-/osa-aikaisuus	11
Tehtävätasot	12
Ikärakenne	13
Koulutusrakenne	14
3. Työajan käyttö	15
4. Työvoimakustannukset.....	15
Henkilöstökulut.....	15
Matkustusmenot ja ulkomaan virkamatkat.....	16
B. HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO... 16	
5. Työtyytyväisyys	16
Lisäosio organisaation uudistamishankkeesta	17
6. Sairastavuus ja työtapaturmat	18
7. Vaihtuvuus.....	19
Henkilöstöpoistuma.....	19
Ulkoinen rekrytointi	19
Sisäinen liikkuvuus.....	20
Palveluksessaoloaika Tilastokeskuksessa ("TK-ikä").....	20
8. Pätevyys.....	21
Henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja kustannukset.....	21
C. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	21
9. Koulutuskustannukset	21
10. Työhyvinvointi.....	21
D. KANNUSTAVA PALKINTA	22
11. Palkkaus ja palkitseminen	22
E. TULOKSET	23
12. Asiakastytyväisyys.....	23

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Tilastokeskuksen henkilöstöstrategiset tavoitteet perustuvat toimintastrategiaan, osaamisstrategiaan ja johtamispolitiikkaan. Niistä on koostettu vuosille 2010–2015 henkilöstöstrategiset toimintalinjaukset, joiden teemana on tavoitteellinen uudistuminen. Linjauksissa on kolme toisiaan täydentävää ja tukevaa kehittämisaluetta: osaamisen kehittäminen, työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat sekä hyvinvoiva työyhteisö.

Vuoden 2013 alussa Tilastokeskuksen organisaatorakennetta uudistettiin. Virastossa on entisen kymmenen tulosyksikön sijaan yhdeksän tulosyksikköä, joista kolme on tilastoja tuottavia, tiedonhankintaan ja tiedon julkaisemiseen keskittyneitä sekä kolme tukipalveluyksikköä ja esikunta. Rajahaastattelutoiminta päättyi vuoden alusta lukien. Päätös aluetoimistojen lakkauttamisesta tehtiin syksyllä; taustalla olivat toiminnalliset ja taloudelliset syyt.

Vuoden 2013 keskeiset henkilöstön kehittämistoimenpiteet liittyivät Yritystilastojen uudistusprojekti YTY:yyn, joka sisälsi itse järjestelmän käyttöönoton lisäksi useita koulutustilaisuuksia sekä osaamiskartoituksen pilotoinnin. Toinen iso organisaation uudistamisen tukemiseen vaikuttava projekti oli KUMU-ohjelma (Kulttuurin muutos), jolla mm. kehitetään toimintatapoja ja lisätään joustavuutta, vuorovaikutteisuutta ja tehokkuutta työhyvinvointi ja -motivaatio huomioiden. KUMUn teemoja ovat luottamus, kannustavuus, luovuus ja yhteistyö.

Valtion yhteisistä hankkeista keskeisin oli henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmään Kiekuun siirtyminen lokakuusta alkaen. Valtiovarainministeriön Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman VATU:n, ja siinä erityisesti inhimillisen pääoman, tavoitteet on sisällytetty yllä mainittuun Kumu-ohjelmaan.

Muutosta seurataan mm. henkilöstöstrategisilla tunnusluvuilla sekä Henkilöstökyselyllä ja siihen sisältyvän organisaatiomuutosta mittaava lisäosion avulla.

I Henkilöstön määrä ja rakenne

Tilastokeskuksen henkilöstömäärä väheni edellisvuoteen verrattuna. Vuoden 2013 lopussa henkilöstön lukumäärä (ilman palkattomilla virkavapailta olleita) oli 950 (2012: 966 henkilöä). Henkilötyövuosien määrä laski 842 htv:een (2012: 864 htv).

Keski-ikä 48,4 vuotta oli miltei sama kuin edellisenä vuonna (2012: 48,5 v.). Alle 35-vuotiaiden osuus oli 17,8 % (2012: 17,5 %). Yli 45-vuotiaiden osuus (2013: 64,1 %) oli hieman noussut vuoden aikana (2012: 63,8 %). Miesten ja naisten osuudet olivat pysyneet jokseenkin samoina (miehet 36,6 %, naiset 63,4 %). Määräikäisten osuus henkilöstöstä, pois lukien tukityöllistetyt ja harjoittelijat, oli 5,6 % (2011: 4,2 %). Koulutustasoindeksi nousi 5,4:een (2012: 5,3).

II Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistoimin edistetään henkilöstön kykyjä selviytyä työn haasteista, joita ovat erityisesti henkilöstön vaihtuvuus, nopea tietotekninen kehitys, tilastoalan korkeat laatuvaatimukset ja toiminnan kansainvälisyyden asettamat haasteet.

Osaamisen kehittämisen tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013
Rekrytointi, ulkoiset rekrytoinnit, henkilöiden lkm/v (eHRMinfo, Kieku)	-	111	116	143	100
Voin käyttää monipuolisesti omia kykyjäni (Henk.kysely)	4,0	3,87	3,75	- ¹	3,83
TIKO-koulutukset, osallistujia/ v	-	92	110	131	98
Kirjall. kehittämis- (kehityskeskustelu) ja/tai urasuunnitelma tehty, % henkilöstöstä (HTP-tunnuslukukysely)	100	97	96	95	95

Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi

Strategian mukaisesti tehokkaalla sisäisellä ja ulkoisella rekrytoinnilla kilpailukyky työmarkkinoilla säilyy hyvänä. Vuoden aikana vakinaisia tehtäviä tai pidempiä määräaikaisia tehtäviä oli haussa 60 (2012: 64). Kaiken kaikkiaan ulkopuolelta rekrytoitiin (lyhyemmät sijaisuudet mukaan lukien) 100 henkilöä (2012: 143). Näistä haastattelijoita oli 11, harjoittelijoita 47 ja muita 42.

Sisäistä rekrytointia käytettiin henkilöstön liikkuvuuden sekä osaamisen kehittämisen ja jakamisen tukemiseksi sekä tuottavuuden tehostamiseksi. Edellisvuoden tavoin useissa yksiköissä mm. eläkkeelle siirtyneiden tehtävistä huolehdittiin sisäisin järjestelyin.

Turvattu ydinosaaminen

Tilasto-osaajaksi kasvetaan työssä oppimalla ja osaamisen jakamisen keinoin. Yksiköiden omat ja keskitetyt tarjotut koulutus- ja kehittämistoimenpiteet sisälsivät opiskelua mm. kielissä (englanti ja ruotsi), viestinnässä (mm. blogi- ja artikkelikirjoittaminen, esiintymistaito), tietotekniikassa (mm. Office-, julkaisujärjestelmä-, SAS- ja muuttajaeditorikoulutusta) sekä tilastojen ja ilmiöalueiden muutos- ja kehittämishankkeissa (mm. yritystilastojärjestelmän uudistaminen YTY). Kiekun eri osa-alueista järjestettiin useita koulutuksia, annettiin lähitukea sekä uudistettiin talous- ja henkilöstöhallinnon ohjeistusta Kieku-prosessien mukaiseksi.

Uusille työntekijöille järjestettiin Tervetuloa Tilastokeskukseen -aamukahvit. Tilasto-osaamisen koulutusohjelman TIKO:n perusopinnot järjestettiin uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi ja TIKO:n syventäviä opintoja kokeneemmille tilastoasiantuntijoille. Koulutuksen opettajina toimivat pääosin Tilastokeskuksen omat asiantuntijat. Koulutuksiin osallistui 98 tilastokeskuslaista.

Tilastotuotannon osaamiskartoituksen pilotointi YTY-projektissa saatiin valmiiksi. Pilotista saatujen tulosten ja myönteisten kokemusten perusteella osaamiskartoitusta laajennettiin uusiin yksiköihin ja vastuualueille. Tavoitteena on jatkossa yhdistää henkilöstön laadullinen suunnittelu määrälliseen suunnitteluun ja rekrytointiin.

Toimivat osaamisen jakamisen keinot

Oppimista ja uudistumista vahvistettiin edellisvuoden tapaan muun muassa henkilöstökoulutuksilla, yksiköiden ja vastuualueiden opintopiireissä, seminaareissa, koti- ja ulkomaan koulutus- ja konferenssimatkoilla, yksiköiden ja vastuualueiden koukuksissa ja kehittämispäivillä sekä yksiköiden ja hankkeiden wiki-sivuilla.

¹ Vuonna 2012 tehty Henkilöstökysely sisälsi VMBaron kysymykset. Tilastokeskuksen omia lisäkysymyksiä sisältyy kyselyyn joka toinen vuosi.

III Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat

Tilastokeskuksen ydintoimintaa ja prosesseja yhdenmukaistavien ja tehostavien hankkeiden ja projektien työstäminen jatkui. Uusi organisaatorakenne ja työjärjestys tulivat voimaan vuoden alusta. Sisäisen liikkuvuus jatkui pitkin vuotta, ja yksiköiden asettamien tavoitteiden mukaisesti 62 henkilöä vaihtoi vastuualuetta tai tulosyksikköä. Tulosityksiköiden sisäisiä rakenteita tuettiin edellisen vuoden tapaan kehittämällä mm. varamiesjärjestelmiä, parityöskentelyä ja tiimirakenteita.

Vaikka muutokset olivat isoja ja henkilöstöä koettelevia, ne eivät merkittävästi vaikuttaneet työn sisällön ja haasteellisuuden kokemiseen tai siihen, miten muutoksien suunnitelmallisuuteen ja muutosreagointikykyyn suhtaudutaan.

Työn tekemisen uudistuvien muotojen ja toimintatapojen tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013
Työn sisältö ja haasteellisuus (VMBaro)	3,68	3,68	3,69	3,74	3,69
TK:ssa muutokset toteutetaan suunnitelmallisesti (Henk.kys.)	3,5	3,03	3,16	- ²	2,93
Tulosityksikössän reagoidaan riittävästi yhteiskunnan muutoksiin ja niistä seuraaviin kehitystarpeisiin (Henk.kys.)	3,5	3,23	3,26	- ³	3,18
Sisäinen liikkuvuus					
sis. työmarkkinat (haku): sis. vaihtuvuus, hlöiden lkm/v, (eHRMinfo)	90	96	132	90	62
henkilökierto (ilmoitt.menettely): sis. työmarkkinat, henkilöiden lkm/v	20	10	11	5	15

Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut

Joustavien työjärjestelyjen tavoitteena on työtaakan tasaisempi jakaantuminen ja työkuormituksen vähentäminen. Edellisvuonna laaditun etätöohjeen voimassaoloa jatkettiin. Kiekun käyttöönnoton myötä nähtiin tarve pohtia työaikakysymyksiä ja -ohjeistusta laajemminkin, kunhan Kiekun käytöstä ja erityisesti Työajanhallinnasta on riittävästi raportoitavissa tietoa.

Valtionhallinnon yleiset tavoitteet toimitilamenoista saataville säästöille ovat edellyttäneet tilojen käytön tehostamista. Virasto jatkoi neuvotteluja vapautuvien tilojen vuokraamisesta Rajavartiolaitokselle, mutta kertomusvuoden loppuun mennessä ei vielä oltu päästy ratkaisuun.

WWF:n Green Office -ympäristömerkin vuosiraportoinnin mukaisesti tilastokeskuslaiset vastasivat kulutustapamittari-kyselyyn.

Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely

Yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa jatkui erilaisissa yhteistyöryhmissä ja verkostoissa. Matkojen lukumäärä ja kustannukset vähenivät lähinnä haastattelijoiden matkojen vähenemisen vuoksi.

Palvelukeskusasiakkuuden ja talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien toimivuuden seurantaan panostettiin erityisesti Kiekun vuoksi. Niin siirtymisen valmistelu- ja käyttöönottoaiheissa kuin tuotantoon siirtymisen jälkeen Palkeet-palvelukeskuksen kanssa tehtiin intensiivistä yhteistyötä. Yhteistyössä on edelleen kehittämistä laatupoikkeamien korjaamiseksi prosessien hiomiseksi yhdenmukaisiksi. Avoimia kysymyksiä ja ongelmatilanteita käsiteltiin vuoden loppupuolelle asti ns. tehostetun tuen palavereissa sekä asiakastapaamisissa.

² Vuonna 2012 tehty Henkilöstökysely sisälsi VMBaron kysymykset. Tilastokeskuksen omia lisäkysymyksiä sisältyy kyselyyn joka toinen vuosi.

³ Ks. ed. viite

Riskienhallinnan kehittämiseksi valmisteltiin riskienhallinnan menettelytapaohje ja päivitettiin riskienhallintapolitiikka.

Laatujohtamisen saralla tehtiin strategian uudistamista tukeva EFQM-itsearviointi strategian ja johtamisen osa-alueista. Syksyllä käynnistui Euroopan tilastojärjestelmän eli ESS:n käytännesääntöjen (CoP) itse- ja vertaisarviointi. Vuoden 2014 aikana valmistuvalla itsearvioinnilla selvitetään monipuolisesti oman tilastotyömme tilanne, sen vahvuudet ja kehittämistarpeet. Sen jälkeen käynnistyy vertaisarviointi, jossa saadaan ulkopuolisten arvioijien lausunto.

Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen

Henkilöstöstrategisten linjausten mukaan joustavuudesta, uudistumiskyvystä ja hyvästä suoriutumisesta palkitaan.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella tyytyväisyys palkkaukseen oli hieman laskenut edellisvuodesta (2013: 2,94; 2012: 2,99). Tilastokeskuksen palkkausindeksi on edelleen valtion keskiarvon (2,90) yläpuolella. Edellisvuonna lakannut palkkausjärjestelmän kehittäminen ns. viitetehtäväkuvauksien avulla käynnistui uudelleen. Palkkausjärjestelmän toimivuutta ja kilpailukykyä tilastoyhteistönä ei vuoden lopulla voitu seurata kesken vuotta tapahtuneen Kiekun käyttöönoton vuoksi.

Tilastokeskuksen sisäisessä laatupalkintokilpailussa palkitaan vuosittain viraston strategian toteutumista tukevia innovaatioita ja hankkeita sekä hyviä arjen käytäntöjä ja toimintatapoja. Vuoden 2012 kilpailuun saatiin määräaikaan 31.1.2013 mennessä 20 palkitsemisehdotusta. Niistä palkittiin viisi: 1. Liiketoiminnan kuukausikuvaajien jakelun tehostus, 2. Työvoimakustannustilaston uudistusprojekti, 3. Vanhojen painettujen aineistojen digitointi ja aineistojen saattaminen verkkokäyttöön, 4. Tietotekniikka -yksikön kouluttajien opintopiirin ideointi ja toteutus sekä 5. Kehittämispäällikkö Eero Koljonen.

IV Hyvinvoiva työyhteisö

Organisaatiomuutoksien ja uudistushankkeiden johdosta muutos ja uudistuminen oli valittu kertomusvuoden työhyvinvointitoimien teemaksi. Henkilöstökyselyn mukaan työilmapiiri ja yhteistyö -indeksi (2013: 3,76) pysyi tavoitteen yläpuolella (2012: 3,77; tavoite 3,65). Esimiesten motivointi- ja vuorovaikutustaitoihin oltiin tyytyväisempiä kuin aikaisemmin (2013: 3,97; tavoite 3,82). Tyytyväisyys sisäiseen viestintään ja tiedon kulkuun laski edelleen (2013: 3,14; 2012: 3,24).

Henkistä, fyysistä, sosiaalista ja eettistä työhyvinvointia kehitettiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajien kanssa sekä tulosityksiköiden omien työhyvinvointiryhmien ja viraston tyhy-verkoston tuella. Sairauspoissaolopäivien määrässä henkilötyövuotta kohti saavutettiin tavoite eli alle 10 pv/htv (2013: 9,8).

Hyvinvoivan työyhteisön tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013
Työilmapiiri ja yhteistyö (VMBaro)	3,65	3,71	3,74	3,77	3,76
Koen voivani vaikuttaa työyhteisöni toimintaan (Henk.kys.)	3,5	3,49	3,51	- ⁴	3,49
Sairauspoissaolopäivät työp/htv, (Henk.tilinpäätös)	< 10,0	10,7	11,3	11,3	9,8
Kohdennetut (yksikkökohtaiset) terveystarkastukset (Diacor), tarkastuksia tehty kpl	x/10	3/10	6/10	9/10	10/10
Esimiesten motivointi- ja vuorovaikutustaidot (Esimieskysely)	3,82	3,86	3,93	3,89	3,97
Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku (VMBaro)	3,5	3,29	3,33	3,24	3,14

⁴ Vuonna 2012 tehty Henkilöstökysely sisälsi VMBaron kysymykset. Tilastokeskuksen omia lisäkysymyksiä sisältyy kyselyyn joka toinen vuosi.

Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea

Vuonna 2009 aloitetut kohdennetut yksikkökohtaiset terveystarkastukset Diacor Terveyspalvelut Oy:n toimesta saatiin päätökseen vuoden 2013 loppuun mennessä ja kaikki entiset kymmenen tulosityksikköä olivat saaneet tulos- ja palauteyhteenvedonsa. Vuoden 2014 aikana tullaan kilpailuttamaan työterveyspalvelujen palveluntuottajat, ja sen jälkeen harkitaan missä muodossa terveystarkastuksia jatketaan.

Kieku-järjestelmän käyttöönoton myötä työajan sekä poissa- ja läsnäolojen kirjaiminen ja seuranta uudistui. Kieku-prosessien mukaisesti esimies käsittelee vastedes myös sairauspoissaoloihin liittyvät lääkärintodistukset. Varhaisen tuen ohje päivitettiin prosessin mukaiseksi. Kiekun avulla esimiesten on helpompi seuranta lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kertymiä sekä ilmoittaa yli 30 päivän pituisista sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon.

Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot

Johtoryhmä kokoontui vuoden 2013 aikana 26 kertaa käsitellen strategisiin ja toiminnallisiin linjauksiin, talouteen ja toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavat tärkeimmät asiat.

Tilastokeskuksen visiota päivitettiin syksyllä pääjohtajavetoisesti henkilöstöä osallistaen. Visio ilmaisee viraston tahtotilan vastata hyvin yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Myös arvot päivitettiin. Tilastokeskuksen henkilöstön toimintatapaa ohjaavista arvoista tilastoalalle ominaisia ovat tilastoeettiset arvot. Arvoissa on erikseen otettu esille puolueettomuus ja avoimuus. Aikaisemmin arvona ollut innovatiivisuus, jatkuva toiminnan ja osaamisen parantaminen on korvattu arvolla jatkuva kehittäminen. Uutena arvona mukana on arvostus, jolla halutaan korostaa toimintatapamme sekä asiakkaita ja muita sidosryhmiä kohtaan että toimintaa omassa työyhteisössä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 9 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. viraston toiminnan ja talouden suunnittelu ja seuranta, organisaation kehittäminen, henkilöstökysely lisäosineen, virkojen perustamiset, nimikemuutokset, toimitila-asiat, työjärjestyksen muuttaminen, KUMU-ohjelma, aluetoimistojen lakkauttaminen, maksutasetilastoinnin siirtäminen Suomen Pankista Tilastokeskukseen, sisäisten työmarkkinoiden käytännöt, YTY-työprosessien ja -tehtävien muutokset, Kiekun käyttöönotto, Strategian 2012-2015 päivitys, ohje koskien työntekijöiden terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä, VY-verkko, etätyöohjeen voimassaolon jatkaminen, valtionhallinnon yhteiset VATU- ja TORI-hankkeet sekä Tiku:n (Tilastokeskuksen kuntoliikunta- ja kulttuuriyhdistys) määräraha vuodelle 2014.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 8 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. työsuojelun toimintasuunnitelma ja -ohjelma, työterveysasiat, aktiivisen kuntoutuksen malli, Kela-korvaukset, kiinteistöasiat, aluepalvelujen tilanne työsuojelun näkökulmasta, ergonomia, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, varhaisen tuen ohje, vuosittaisen Terveystori-tapahtuman järjestäminen, henkilöstökyselyn tulokset ja työhyvinvointiryhmien nostot tuloksista sekä työsuojelun riskikartoitus.

Johtamista ja esimiestyötä tuettiin järjestämällä esimiesten aamuseminaareja sekä johdon ja esimiesten yhteistapaamisia. JET-koulutusta tarjottiin vastuualueiden esimiehille sekä tiiminvetäjille. Esimiestyötä arvioitiin keräämällä palautetta henkilöstöltä Esimieskyselyllä. Miltei kaikissa tilaisuuksissa vakioaiheina olivat Kumu-aiheet ja organisaatiomuutos sekä Kieku ja sen vaikutukset esimiestyössä.

V Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus - inhimillinen pääoma

Tilastokeskuksen tulosseurannassa VATU-ohjelman inhimillisen pääoman kolme osa-alueetta ovat osaamisen kehittyminen ja uudistuminen, innostava johtaminen ja esimiestyö sekä henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky. Niihin liitetyt indeksit, jotka sisältyvät viraston vuosittaiseen henkilöstökyselyyn, ovat seuraavat:

Taulukko 1. Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus-ohjelman inhimillisen pääoman osa-alueet ja indikaattorit

VATU-IPO -osa-alueet	IPO-indikaattorit
Osaamisen kehittyminen ja uudistuminen	Tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuus osaamisen kehittämisessä
	Esimiesten ja johdon asettamat mahdollisuudet uudistua työssä
Innostava johtaminen ja esimiestyö	Johdon toiminta esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä
	Töiden yleinen organisointi työyhteisössä
Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky	Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa
	Työn innostavuus ja työssä koettu työnilo
	Sairauspoissaolojen väheneminen, työpäivää/henkilötyövuosi

Innostava johtaminen ja esimiestyö

Innostavan johtamisen osa-alueella toteutettiin strategiatyön osana EFQM-laaturaporttomallin mukainen itsearviointi johtamisen ja strategian lohkoista. Tuloksia hyödynnettiin mm. viraston strategian päivittämisessä sekä organisaation jatkokokehittämistyössä suunniteltaessa tiedonhankinnan keskittämistä ja tietopalvelun organisoimista. Toimintatapojen uudistamista työstiin KUMU-ohjelmassa suunniteltaessa mm. esimiestyön kehittämistä ja muutos- ja Kieku-valmiuksia, työyhteisöjen tukemista työhyvinvointitoimilla (mm. Studia Generalia-sarja aiheista muutoksetävyys ja resilienssi, työn imu, osaamisen jakaminen ja luovuus) sekä Kaikurahtituksen avulla toteutettavilla koulutuksilla vuonna 2014. Kehittämistoimien ideointi ja toteutus on tehty osallistamalla henkilöstöä mm. kyselyin (esim. Työfii- lis-kysely) sekä suunnittelemalla aiheita eri kohderyhmien kanssa.

Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen

Koska osaamisen kehittämisen ja uudistumisen alue sisältyy strategian Henkilöstönäkökulmaan, Tilastokeskuksen strategian uudistustyössä pohdittiin myös osaamiseen liittyviä kriittisiä menestystekijöitä ja tarkempia tavoitteita.

Työn uudistuvat muodot ja toimintatavat -osa-alueella päätettiin jatkaa etätyöohjeen voimassaoloa, sähköisten järjestelmien hyödyntämistä pohdittiin mm. asiakirjahallinnan kehittämistyöryhmässä, jatkettiin toimitilojen kehittämistä mm. yhteisten tilojen ja sisäisten muutosten osalta, otettiin käyttöön ja/tai valmistauduttiin valtion yhteisiin ratkaisuihin, kuten VYVI, Kieku ja Tori sekä jatkettiin palkkausjärjestelmän kehittämistä ns. viitetehtäväkuvausten valmistelulla.

Osaava henkilöstö -alueella päätettiin laajentaa osaamiskartoituksia useampaan yksikköön ja vastualueelle. Tavoitteena on osin tätä kautta vakiinnuttaa strateginen henkilöstösuunnittelu (määrällinen ja laadullinen resursointi) osaksi toiminnan kokonaissuunnittelua.

Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky

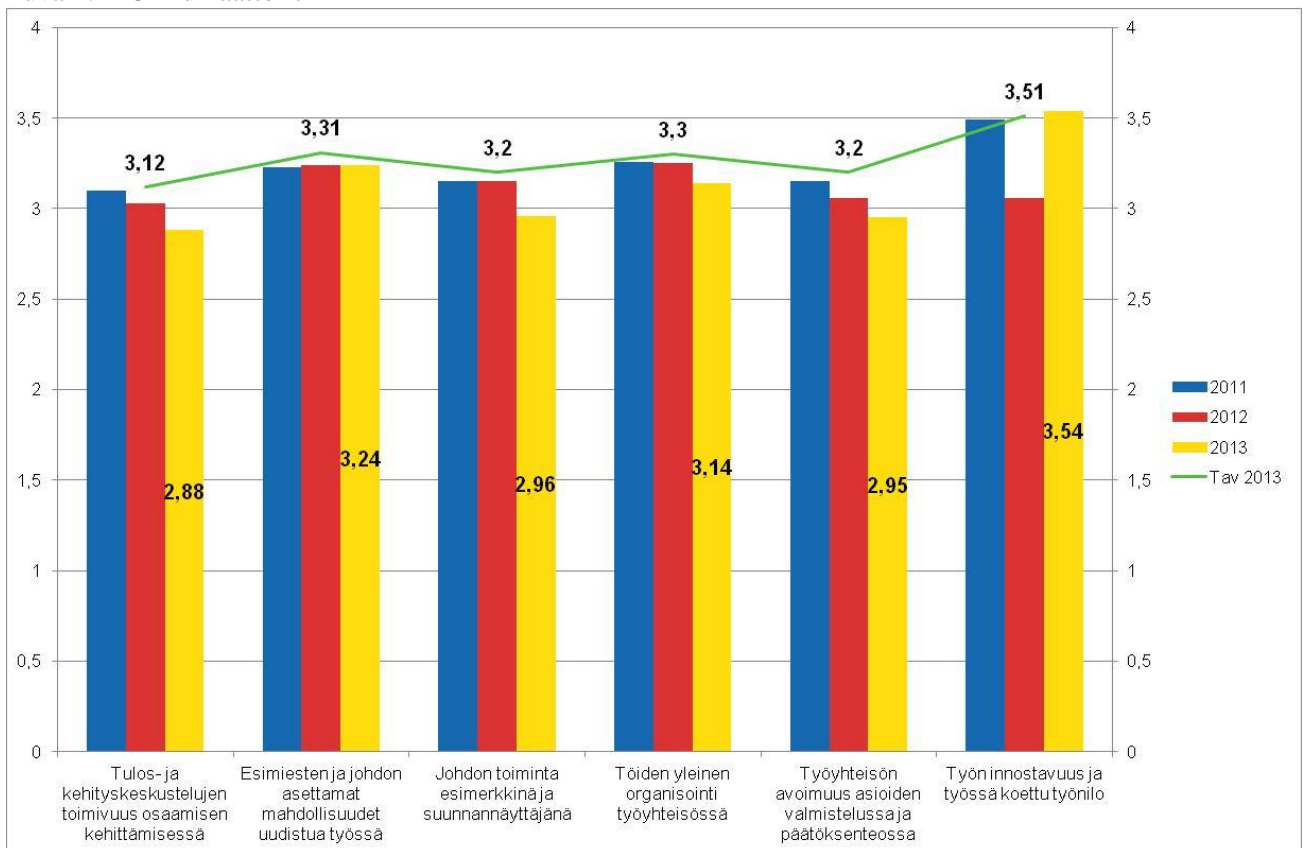
Työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmiin sisältyneet toimenpiteet (mm. terveystarkastukset, kuntoutustoimenpiteet, liikuntaryhmät) toteutettiin, aktiivisen puheeksioton ja varhaisen tuen toimista keskusteltiin johtotiimien kanssa ja henkilöstökyselyn tulokset lisäosineen purettiin yksiköiden työhyvinvointiryhmissä ja strategiapäivitykseen sisältyi arvopohdinta, johon koko henkilöstöllä oli mahdol-

lisuus osallistua. Sairauspoissaoloseuranta osoitti, että sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun (9,8 työpäivää/htv; tavoite alle 10 tpv/htv).

Yhteenveto

Monista inhimillisen pääoman kehittämisen käytännönläheisistä ja osallistavista toimenpiteistä huolimatta kertomusvuonna ei vielä saavutettu kaikkia asetettuja tavoitteita. Sairauspoissaolojen vähenemisen tavoite saavutettiin. Myös työn innostavuuden ja työssä koetun työnilon koettiin lisääntyneen niin, että tavoitetaso jopa ylitettiin. Mahdollisuus uudistua työssä oli pysytellyt edellisvuoden tasolla. Henkilöstökyselyn avovastausten perusteella tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuuden indeksin lasku liittyyneen pääosin tyytymättömyyteen palkkausjärjestelmää kohtaan sekä siihen, että vastaajat eivät koe pääsevänsä haluamaansa koulutukseen. Muut indeksit eli esimiesten ja johdon toiminta esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, töiden yleinen organisointi sekä työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa olivat laskeneet osin alle 3-tason.

Kuva 1. IPO-indikaattorit



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

Tilastokeskuksessa otettiin 1.10.2013 käyttöön uusi talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Kieku. Sillä korvattiin useita vanhoja järjestelmiä, kuten Prima, AdeEko ja eHRMinfo, joita käytettiin tietolähteinä mm. aikaisempien vuosien henkilöstötilinpäätöksissä. Vanhojen järjestelmien tiedot ulottuvat 30.9.2013 asti.

Järjestelmämuutoksesta johtuen vuoden 2013 henkilöstötilinpäätöksessä on aikaisempaa enemmän hyödynnetty Työnantajan henkilötietojärjestelmä Tahtia, joka sisältää tietoa koko kertomusvuodelta, Kiekua vuoden lopun poikkileikkaustiedoista sekä manuaalisesti poimittuja tietoja. Kieku-raportteja tullaan hyödyntämään tulevina vuosina entistä enemmän aineiston määrän ja laadun ja niiden raportointiominaisuuksien lisääntyessä.

A. Nykyiset henkilöstöpanokset

1. Henkilöstömäärä

Tilastokeskuksen henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2013 lopussa oli 950 henkilöä ilman palkattomalla virkavapaalla olevia. Näistä muissa kuin haastattelutehtävissä oli 751 henkilöä ja haastattelihoita 199 henkilöä.

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä 31.12. (pl. palkattomilla virkavapailla olevat), koko henkilöstö (Tahti)⁵

	2009	2010	2011	2012	2013
Henkilöstö, pl. haastattelijat	762 (79,5 %)	737 (78,1 %)	753 (79,1)	769 (79,6)	751 (79,1)
vakinaiset	731	713	716	730	704
määräaikaiset	23	20	30	33	43
harjoittelijat, tuntipalkkaiset ja työllistetyt	8	4	7	6	4
Haastattelijat	197 (20,5 %)	207 (21,9 %)	199 (20,9)	197 (20,4)	199 (20,9)
vakinaiset	195	203	193	190	189
määräaikaiset	2	4	6	7	10
Yhteensä	959 (100,0 %)	944 (100,0 %)	952 (100,0 %)	966 (100,0 %)	950 (100,0 %)

Edellisvuoteen nähden henkilöstön määrä väheni sekä lukumäärällisesti että henkilötyövuosina laskettuna. Määräaikaisten harjoittelijoiden johdosta henkilöstön lukumäärä nousi kesäkuukausina tilapäisesti (kesäkuu 975 henkilöä).

Henkilötyövuosien määrä laski edellisvuoden 864:stä 842:een. Lasku koski pelkästään haastattelihoita, joiden henkilötyövuosimäärä laski 22 htv:llä 128:sta 106:een. Muiden kuin haastattelijoiden henkilötyövuosimäärä pysyi 736:ssa.

⁵ Ei sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

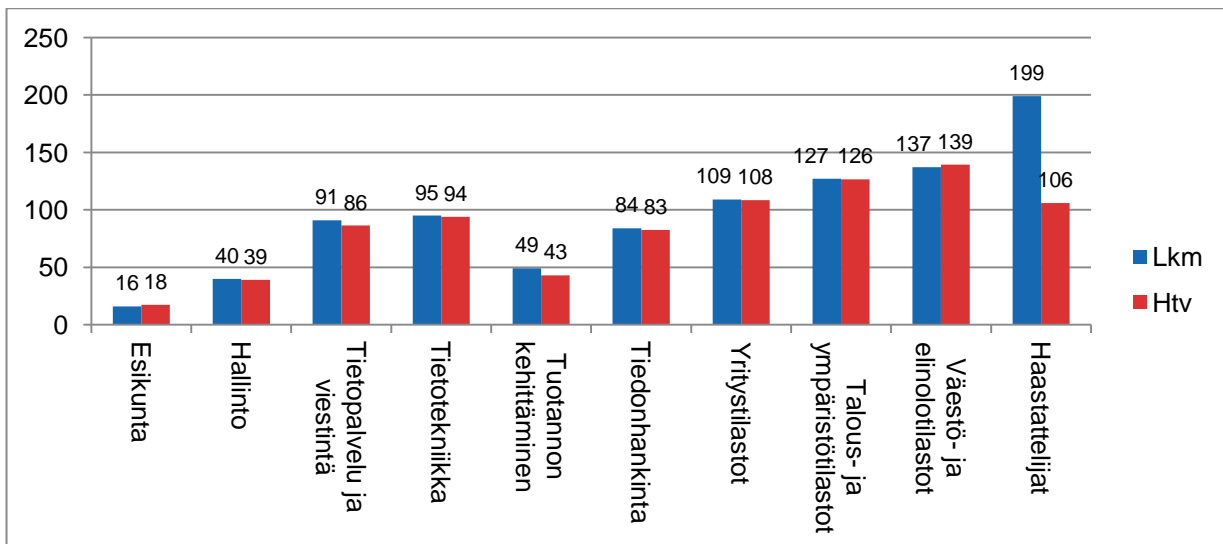
Taulukko 3. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2013, koko henkilöstö (Tahti)⁶

Vuosi 2013	Henkilöitä, lkm	Naiset, %	Miehet, %
Tammikuu	925	62,8	37,2
Helmikuu	951	63,0	37,0
Maaliskuu	944	62,6	37,4
Huhtikuu	957	62,8	37,2
Toukokuu	851 ⁷	59,9	40,1
Kesäkuu	975	62,5	37,5
Heinäkuu	966	63,0	37,0
Elokuu	935	62,8	37,2
Syyskuu	933	62,7	37,3
Lokakuu	923	62,9	37,1
Marraskuu	949	63,3	36,7
Joulukuu	950	63,4	36,6

Taulukko 4: Henkilötyövuodet (Prima-järjestelmä 2009-2012, Tahti-järjestelmä 2013)

	Henkilöstö (pl. haastattelijat)					Haastattelijat					Yhteensä				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012 ⁸	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Toimintamenot	615	582	586	621		83	86	80	70		698	668	666	691	
Ulkopuolinen rahoitus	52	57	43	37		14	10	8	36		66	67	51	73	
Maksullinen toiminta	88	81	81	78		24	25	21	22		112	106	102	100	
Yhteensä⁹	755	720	710	736	736	121	121	110	128	106	876	841	820¹⁰	864	842

Kuvassa 2 on henkilöstön lukumäärät tulosyksiköittäin ja haastattelijat vuoden 2013 lopussa sekä henkilötyövuodet koko vuodelta 2013. Luvuissa ei ole mukana palkattomilla virkavapailla olevia.



Kuva 2. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2013) ja henkilötyövuodet (vuosi 2013) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö (Tahti)

⁶ Ei sisällä palkattomalla virkavapailla olevia.

⁷ Prima-järjestelmään tallennetut organisaatiomuutokset eivät siirtyneet Tahti-järjestelmään, joten lukumäärästä puuttuu noin 100 henkilöä. Primassa tehdyt muutokset ja korjaukset eivät siirry taannehtivasti Tahtiin.

⁸ Haastattelijoiden henkilötyövuosien laskentakäytäntöjä on vuoden 2012 osalta tarkennettu siten, että htv:t perustuvat pelkästään laskentakohteen rahoituslähteeseen.

⁹ Henkilötyövuodet ovat Prima-järjestelmästä. Primasta siirretään joka kuukausi palvelussuhdetietoja Valtiokonttorin ylläpitämään Tahti-järjestelmään. Tahtista saatavia henkilötyövuosilukuja ei tässä yhteydessä käytetä, koska Tahtista saatavat htv-luvut vuosilta 2009 (857 htv), 2010 (821 htv), 2011 (806 htv) ja 2012 (847 htv) ovat virheellisiä. Virheet ovat johtuneet mm. Tahtissa olleista virheellisistä poimintamäärittelyistä sekä siitä, että Primassa tehdyt muutokset ja korjaukset eivät siirry taannehtivasti Tahtiin. Tahti-palvelu ei myöskään tee virastokohtaisia korjausajoja.

¹⁰ Henkilötyövuosien määrä on toimintakertomuksen mukainen. Ero vuoden 2011 toimintamenoja koskevien htv:ien kohdalla johtuu pyöristyksistä.

2. Henkilöstörakenne

Palvelussuhteen laatu, laji ja koko-/osa-aikaisuus

Vuoden 2013 lopussa naisten osuus henkilöstöstä oli 63,4 % ja miesten osuus 36,6 %.

Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli 94,0 % (2012: 95,2 %) henkilöstöstä. Määräaikaisten¹¹ osuus henkilöstöstä vuoden lopussa oli 5,6 % (TK 2012: 4,2 %; valtio 2012: 11,1 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ovat sijaisuus, työn luonne (esim. määräaikainen projekti tai tilapäinen ruuhka-apu), harjoittelu ja työllisyyden hoitovaroin palkkaaminen. Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien osuus henkilöstöstä vuoden lopussa oli 6,0 % (TK 2012: 4,8 %; valtio 2012: 13,7 %).

Virkasuhteisia oli 56,9 % (2012: 57,2 %) ja työsopimussuhteisia 43,1 % (2012: 42,8 %). Kokoaikaisen henkilön osuus vuoden lopussa oli 71,5 % (2012: 71,8 %) ja osa-aikaisten osuus 28,5 % (2012: 28,2 %). Valtiolla oli kertomusvuonna kokoaikaisia 94,0 % ja osa-aikaisia 6,0 %. Työsopimussuhteisten ja osa-aikaisten osuus Tilastokeskuksessa on valtioon verrattuna korkeampi, koska haastattelijat, joita on noin 20 % henkilöstöstä, työskentelevät työsopimussuhteessa osa-aikaisina tunti-työntekijöinä. Muita kuin haastattelutyötä tekeviä osa-aikaisia oli kertomusvuoden lopussa 72 henkilöä.

Taulukko 5. Vakinaiset ja määräaikaiset, koko henkilöstö (Tahti)

	2009	2010	2011	2012	2013
Vakinaiset	926 (96,6 %)	916 (97,0 %)	909 (95,5 %)	920 (95,2 %)	893 (94,0 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	731	713	716	730	704
Haastattelijat	195	203	193	190	189
Määräaikaiset	33 (3,4 %)	28 (3,0 %)	43 (4,5 %)	46 (4,8 %)	57 (6,0 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	23	20	30	33	43
Haastattelijat	2	4	6	7	10
Harjoittelijat ja työllistetyt	8	4	7	6	4
TK yhteensä	959 (100,0 %)	944 (100,0 %)	952 (100,0 %)	966 (100,0 %)	950 (100,0 %)

Taulukko 6. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

	2009		2010		2011		2012		2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	536	55,9	519	55,0	532	55,9	553	57,2	541	56,9
Työsopimussuhteiset	423	44,1	425	45,0	420	44,1	413	42,8	409	43,1
TK yhteensä	959	100,0	944	100,0	952	100,0	966	100,0	950	100,0

Taulukko 7. Henkilöstön koko-/osa-aikaisuus sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

	2009			2010			2011			2012			2013		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Koko-aikainen	287	391	678	283	366	649	302	367	669	309	385	694	304	375	679
Osa-aikainen	42	239	281	42	253	295	42	241	283	43	229	272	44	227	271
väh. 20 t/vko	40	231	271	39	250	289	41	237	278	41	225	266	14	45	59
alle 20 t/vko	2	8	10	3	3	6	1	4	5	2	4	6	30	182	212
TK yhteensä	329	630	959	325	619	944	344	608	952	352	614	966	348	602	950
Miehet/ naiset, %	34,3	65,7	100,0	34,4	65,6	100,0	36,1	63,9	100,0	36,4	63,6	100,0	36,6	63,4	100,0

¹¹ Määräaikaiset pois lukien harjoittelijat ja työllisyyden hoitovaroin palkatut

Tehtävätasot

Palkkausjärjestelmäpohjaisen VPL-luokituksen¹² mukaan 51,4 % (2012: 51,2 %) tilastokeskuslaisista työskenteli asiantuntijatehtävissä (huippu-, erityis- ja asiantuntijatehtävät) ja 40,4 % (2012: 40,3 %) toimeenpaneivissa tehtävissä.

Johto- ja esimiestehtävissä oli 6,7 % henkilöstöstä (2012: 6,7 %). Naisten osuus johdosta oli 50,0 % (valtio: 34,2 %).

Tehtävien vaativuudenarvioinnin mukainen pisteytys vaikuttaa siihen, miten tehtävät sijoittuvat taulukossa 8 oleville tehtävätasolle. Tästä syystä VPL-luokituksen mukaiset johtamistyötä sekä esimies- ja työnjohtotyötä tekevien lukumäärät (yht. 63 henkilöä) eroavat Tilastokeskuksen esimieslistan mukaisesta määrästä (yht. 62 henkilöä vuonna 2013, taulukko 10).

Tilastokeskuksen henkilöstön (pl. haastattelijat) sijoittuminen viraston palkkausjärjestelmän mukaisiin vaatavuusryhmiin on kuvattu taulukossa 9.

Taulukko 8. Henkilöstö tehtävätasoin¹³ sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Tehtävätaso	2009				2010				2011				2012				2013			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Johtotason työt	7	5	12	1,3	7	6	13	1,4	7	6	13	1,4	6	6	12	1,2	5	5	10	1,1
Esimies- ja työnjohtotyöt	36	36	72	7,5	39	32	71	7,5	25	28	53	5,6	26	27	53	5,5	25	28	53	5,6
Huippu- asiantuntijatyöt	1	2	3	0,3	0	2	2	0,2	1	2	3	0,3	1	2	3	0,3	1	1	2	0,2
Erityisasiantuntijatyöt	46	20	66	6,9	45	20	65	6,9	61	28	89	9,3	65	29	94	9,7	60	31	91	9,6
Asiantuntijatyöt	168	201	369	38,5	167	194	361	38,2	178	193	371	38,9	187	211	398	41,2	187	208	395	41,6
Toimeenpaneuvat työt	63	333	396	41,3	55	327	382	40,5	62	345	407	42,8	62	327	389	40,3	64	321	384	40,4
Ei luokiteltu	8	33	41	4,3	12	38	50	5,3	10	6	16	1,7	5	12	17	1,8	6	8	14	1,5
Yhteensä	329	630	959	100	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	606	950	100

Taulukko 9. Henkilöstön sijoittuminen viraston palkkausjärjestelmän mukaisiin vaatavuusryhmiin (vry), pl. haastattelijat (Prima 2009-2012 (sis. virkavapaalla olevat) ja Kieku 2013 (ei sis. virkavapaalla olevia))

	2009		2010		2011		2012		2013	
Vry 15-16	14	2 %	14	2 %	17	2 %	21	3 %	21	3 %
Vry 13-14	101	13 %	95	12 %	101	13 %	97	12 %	93	12 %
Vry 11-12	252	31 %	241	31 %	250	32 %	277	35 %	277	37 %
Vry 9-10	173	21 %	169	22 %	174	22 %	172	21 %	155	21 %
Vry 2-8	240	30 %	227	30 %	218	28 %	205	26 %	184	24 %
Ei vry:tä ¹⁴	28	4 %	23	3 %	27	3 %	27	3 %	26	3 %
Henkilöstö, pl. haastattelijat	808	100 %	769	100 %	787	100 %	799	100 %	756	100 %

¹² Tahti-järjestelmän sisältämän Valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukainen luokitus. Työt luokitellaan työn sisällön mukaan tilastoperheisiin ja työn vaikeusasteluokkaan tilasto-perheen sisällä. Lisäksi VPL sisältää tehtävätasoluokituksen, josta ilmenee työn esimies-/johtamistehtäväloune sekä määrittelyn mille organisaatiossa työ virastossa sijoittuu.

¹³ Tahti-järjestelmän sisältämän Valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukainen luokitus.

¹⁴ Palkkausjärjestelmän ulkopuoliset, kuten johtajat, työnantajavirkamiehet ja muut, joilla on euromääräinen palkka.

Taulukko 10. Johtajat ja esimiehet sukupuolen mukaan (Tilastokeskuksen esimieslista)

	2009			2010			2011			2012			2013		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat ¹⁵ (%)	7 (53,8)	6 (46,2)	13 (100)	6 (46,2)	7 (53,8)	13 (100)	6 (46,2)	7 (53,8)	13 (100)	6 (50,0)	6 (50,0)	12 (100)	6 (60,0)	4 (40,0)	10 (100)
(Valtio; naisia (%) johdosta ¹⁶)	(33,8)			(37,4)			(34,4)			(34,5)			(34,2)		
Muut esimiehet ¹⁷ (%)	30 (50,8)	29 (49,2)	59 (100)	28 (46,7)	32 (53,3)	60 (100)	29 (50,0)	29 (50,0)	58 (100)	25 (48,1)	27 (51,9)	52 (100)	24 (46,2)	28 (53,8)	52 (100)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(27,3)			(28,1)			(23,4)			(24,6)			(26,7)		
Yhteensä (%)	37 (51,4)	35 (48,6)	72 (100)	34 (46,6)	39 (53,4)	73 (100)	35 (49,3)	36 (50,7)	71 (100)	31 (48,4)	33 (51,6)	64 (100)	30 (48,4)	32 (51,6)	62 (100)
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,3			1,3			1,3			1,2			1,1
(Valtio; johdon %- osuus henkilöstös- tä)			(1,8)			(1,8)			(1,9)			(1,7)			(1,8)

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta (2012: 48,5 v.). Vähintään 45-vuotiaita oli 64,1 %. Suurin ikäryhmä oli 55-64-vuotiaat, joita oli 32,4 %. Alle 35-vuotiaita oli 17,8 %. Viiden vuoden tarkastelujaksolla yli 65-vuotiaiden määrä on kolminkertais-
tunut 10:stä 33 henkilöön. Naisia oli enemmän kuin miehiä kaikissa ikäryhmissä.

Taulukko 11. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, v.	2009		2010		2011		2012		2013	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	13	1,4	10	1,1	19	2,0	10	1,0	10	1,1
25-34	122	12,7	131	13,9	149	15,7	159	16,5	159	16,7
35-44	174	18,1	176	18,6	163	17,1	181	18,7	172	18,1
45-54	266	27,7	248	26,3	235	24,7	250	25,9	268	28,2
55-64	374	39,0	367	38,9	365	38,3	340	35,2	308	32,4
65-	10	1,0	12	1,3	21	2,2	26	2,7	33	3,5
TK yhteensä	959	100,0	944	100,0	952	100,0	966	100,0	950	100,0
Keski-ikä, v.	49,5 v		49,3 v		48,9 v		48,5 v		48,4 v	
Naiset/ Miehet (valtio, keski-ikä)	50,3/ 48,0 (44,0)		50,2/ 47,7 (45,1)		50,0/ 46,9 (45,7)		49,6/46,5 (45,9)		49,5/46,4 (46,1)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)		67,8 % (50,5)		66,4 % (54,7)		65,2 % (55,3)		63,8 % (56,2)		64,1 % (56,6)

Taulukko 12. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2013, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15-24	4	40 %	6	60 %	10	100 %
25-34	73	46 %	86	54 %	159	100 %
35-44	75	44 %	97	56 %	172	100 %
45-54	92	34 %	175	66 %	267	100 %
55-64	89	29 %	219	71 %	308	100 %
65 -	15	45 %	19	55 %	33	100 %
TK yhteensä	348	37 %	602	63 %	950	100 %

¹⁵ Ylin johto, tulosjohtajat ja muut johtajat

¹⁶ Valtion vertailutiedot Tahtista

¹⁷ Vastuualueiden esimiehet ja tulosjohtajien sijaiset vuoteen 2012 asti sekä vastuualueiden esimiehet vuonna 2013

Koulutus rakenne

Koko henkilöstön koulutustasoindeksi oli noussut 5,4:een (2012: TK 5,3, valtio 2013: 5,2). Pelkän yleissivistävän koulutuksen saaneiden osuus on laskenut edelleen 18 %:sta noin 15 %:iin. Kuitenkin ilman luokitustietoa olleiden osuus oli noussut noin 6 %:sta 8 %:iin. Humanistisen ja taidealan koulutuksen saaneiden osuus oli edelleen noin 5 % ja kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen osuus noin 48 %.

Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus oli noussut noin 51 %:sta 56 %:iin (valtio 2013: 44,4 %). Tutkijakoulutuksen (liseniaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneita oli 3,4 % henkilöstöstä (valtio: 4,4 %). Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 68,5 % henkilöstöstä (2012: 67,7 %).

Taulukko 13. Koulutusaste sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Koulutusaste	2009				2010				2011				2012				2013			
	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%
Perusaste	4	43	47	4,9	3	39	42	4,4	3	36	39	4,1	3	34	37	3,8	3	12	15	1,6
Keskiaste	70	160	230	24,0	68	156	224	23,7	68	162	230	24,2	62	156	218	22,6	60	147	207	21,8
Alin korkea-aste	25	110	135	14,1	23	107	130	13,8	24	106	130	13,7	24	99	123	12,7	26	97	123	12,9
Alempi korkea-kouluaste	38	57	95	9,9	38	68	106	11,2	41	64	105	11,0	53	77	130	13,5	53	70	123	12,9
Ylempi korkea-kouluaste	163	187	350	36,5	157	187	344	36,4	163	184	347	36,4	165	200	365	37,8	165	208	373	39,3
Tutkijakoulutusaste	23	16	39	4,1	25	13	38	4,0	25	10	35	3,7	26	10	36	3,7	21	11	32	3,4
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	6	57	63	6,6	11	49	60	6,4	20	46	66	6,9	19	38	57	5,9	20	57	77	8,1
TK yhteensä	329	630	959	100	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	601	950	100
Koulutustasoindeksi TK (valtio)	5,9	4,8	5,2		5,9	4,9	5,2		5,8	4,9	5,2		5,8	5,1	5,3		5,8	5,1	5,4	
			(5,3)				(5,1)				(5,1)				(5,2)				(5,2)	

Taulukko 14. Koulutusala sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Koulutusala	2009				2010				2011				2012				2013			
	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%
Yleissivistävä koulutus	61	142	203	21,1	57	130	187	19,8	56	130	186	19,5	50	126	176	18,2	47	99	145	15,3
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	1	9	10	1,0	1	11	12	1,3	1	12	13	1,4	2	12	14	1,4	2	14	16	1,7
Humanistinen ja taidealan koulutus	5	32	37	3,9	6	36	42	4,4	6	35	41	4,3	5	46	51	5,3	5	41	46	4,8
Kaupallinen ja yhteiskuntatiet. koulutus	181	286	467	48,7	176	279	455	48,2	183	268	451	47,4	195	276	471	48,8	186	266	452	47,6
Luonnontieteellinen koulutus	49	47	96	10,0	49	47	96	10,2	52	46	98	10,3	52	52	104	10,8	56	56	112	11,8
Tekniikan koulutus	17	20	37	3,9	15	25	40	4,2	15	25	40	4,2	17	22	39	4,0	18	21	39	4,1
Maa- ja metsätalouden koulutus	6	8	14	1,5	6	10	16	1,7	7	14	21	2,2	7	14	21	2,2	7	19	26	2,7
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	0	11	11	1,1	-	13	13	1,4	-	12	12	1,3	-	10	10	1,0	1	13	14	1,5
Palvelualojen koulutus	3	18	21	2,2	4	19	23	2,4	4	20	24	2,5	5	18	23	2,4	6	16	22	2,3
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusala	6	57	63	6,6	11	49	60	6,4	20	46	66	6,9	19	38	57	5,9	20	57	77	8,1
TK yhteensä	329	630	959	100	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	601	950	100

3. Työajan käyttö

Taulukko 15. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %	2009	2010	2011	2012	2013
Tehty vuosityöaika	77,6	75,2	76,1	76,7	76,4
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1
Vuosiloma-aika	16,1	17,3	16,6	15,8	16,6
Sairauspoissaoloaika	4,2	4,4	4,5	4,6	4,2
Tapaturmapoissaoloaika	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0
Rahana korvattu ylityöaika	0,3	0,2	0,2	0,2	0,5
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika	1,2	1,0	0,7	0,6	0,3

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöisestä vuosityöajasta on ollut viiden vuoden aikana melko tasainen, samoin henkilöstökoulutuksen ja tapaturmien osuudet. Vuoden 2013 vuosilomien osuus nousi edellisvuoteen nähden aikaisempien vuosien tasolle. Sairauspoissaolojen väheneminen näkyi myös sairauspoissaoloajan osuuden pienemisenä. Rahana korvatus ylityöajan osuus oli noussut; sen sijaan työaikasaldojen leikkautumiset eli muuna kuin rahana tai vapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan osuus pieneni ollen matalin viiden vuoden tarkastelujaksolla.

4. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut

Taulukko 16. Henkilöstökulut¹⁸

	2013	2012
Henkilöstökulut	38 510 694,29	38 336 406,37
- Palkat ja palkkiot	38 442 072,97	37 796 114,16
- Tulospöusteiset erät	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	68 621,32	540 292,21
Henkilösivukulut	7 763 679,81	7 999 709,39
- Eläkekulut	6 923 439,14	7 023 414,71
- Muut henkilösivukulut	840 240,67	979 294,68
Yhteensä	46 274 374,10	46 336 115,76

Taulukko 17. Henkilötyövuoden hinta, pl. haastattelijat (Tahti)

	2009	2010	2011	2012	2013
Henkilötyövuoden hinta, € (työvoimakustannukset/ henkilötyövuosi)	51 184,8	52 736,7	53 865,4	54 642,1	56 223,4

¹⁸ Lähde: Toimintakertomus 2013

Matkustusmenot ja ulkomaan virkamatkat

Vuoden 2013 matkustusmenot vähenivät edellisvuoteen nähden haastattelijoiden matkojen vähenemisen vuoksi. Vuonna 2013 tilastokeskuslaiset tekivät yhteensä ulkomaan 501 virkamatkaa, joista 55 % oli EU-kokousmatkoja, kuten edellisvuonna.

Taulukko 18. Matkustusmenot¹⁹, koko henkilöstö

	2009	2010	2011	2012	2013
Ulkomaan ja kotimaan matkat	850 116	691 466	749 280	848 775	1 030 042
Haastattelijoiden matkat	450 453	501 781	469 793	537 572	209 320
Yhteensä, euroa	1 300 569	1 193 247	1 219 073	1 386 347	1 239 362

Taulukko 19. Ulkomaan virkamatkojen lukumäärät (Tilastokeskuksen matkakortisto)

	2009	2010	2011	2012	2013
EU-kokoukset	233	260	293	305	274
YK:n ja OECD:n kokoukset	57	58	58	83	72
Pohjoismaiset kokoukset	41	61	50	51	50
Koulutus ja osallistuminen tieteellisiin kokouksiin	65	46	59	64	55
Konsultointimatkat	117	33	35	35	21
Muut	13	17	14	20	29
Yhteensä	526	475	509	558	501

B. Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto

5. Työtyytyväisyys

Vuoden 2014 tammi-helmikuussa toteutettiin henkilöstökysely koskien vuotta 2013. Henkilöstökyselyyn vastattiin edellisvuotta vilkkaammin: vastausprosentti laski 72,8:aan prosenttiin (2013: 76,5 %). VMBaron työtyytyväisyysindeksi laski edellisvuoteen nähden ollen 3,41 (2013: 3,48).

Kaikki VMBaron indeksit laskivat vuodesta 2013. Eniten laskeneet indeksit olivat Johtaminen (-0,11) ja Tiedon kulku (-0,11). Miltei samana pysyi Työilmapiiri ja yhteistyö (-0,01). Vähiten laskivat Työn sisältö ja haasteellisuus (-0,05) ja Palkkaus (-0,05).

Tilastokeskuksen henkilöstön työtyytyväisyys on matalammalla tasolla kuin valtiolla keskimäärin. Tilastokeskuksen kokonaisindeksi (3,41) on muita käytettävissä olevia vertailuryhmiä (valtio 3,42; Valtiovarainministeriön hallinnonala 3,42; tutkimustoiminta 3,46) matalampi.

¹⁹ Luvuissa on mukana kaikki virkamatkoista aiheutuvat menot päivärahoineen. Ulkomaan matkoissa ei ole mukana EU:n maksamia matkakorvauksia.

Taulukko 20. Työtyytyväisyysindeksi²⁰, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014
Johtaminen (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,39 (3,37) (3,39)	3,40 (3,35) (3,36)	3,47 (3,40) (3,39)	3,45 (3,47) (3,41)	3,35 (3,45) (3,43)
Työn sisältö ja haasteellisuus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,68 (3,69) (3,67)	3,69 (3,64) (3,62)	3,69 (3,66) (3,63)	3,74 (3,77) (3,70)	3,69 (3,70) (3,65)
Palkkaus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	2,92 (2,83) (2,93)	2,91 (2,80) (2,89)	2,99 (2,85) (2,89)	2,99 (2,86) (2,88)	2,94 (2,90) (2,91)
Kehittymisen tuki (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,23 (3,24) (3,32)	3,22 (3,16) (3,17)	3,26 (3,17) (3,21)	3,23 (3,20) (3,22)	3,16 (3,21) (3,22)
Työilmapiiri ja yhteistyö (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,65 (3,70) (3,65)	3,71 (3,69) (3,66)	3,74 (3,72) (3,69)	3,77 (3,77) (3,72)	3,76 (3,79) (3,74)
Työolot (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,69 (3,50) (3,58)	3,78 (3,54) (3,63)	3,77 (3,57) (3,65)	3,77 (3,59) (3,67)	3,68 (3,62) (3,67)
Tiedon kulku (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,10 (3,07) (3,18)	3,19 (3,02) (3,12)	3,24 (3,10) (3,15)	3,15 (3,08) (3,15)	3,05 (3,15) (3,14)
Työnantajakuva (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,37 (3,19) (3,34)	3,48 (3,19) (3,31)	3,54 (3,23) (3,35)	3,56 (3,28) (3,36)	3,47 (3,30) (3,40)
Yhteensä (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,41 (3,36) (3,40)	3,44 (3,34) (3,37)	3,48 (3,37) (3,40)	3,48 (3,40) (3,41)	3,41 (3,42) (3,42)

Lisäosio organisaation uudistamishankkeesta

Henkilöstökyselyyn oli liitetty lisäosio, jolla seurataan organisaation uudistamishankkeen onnistumista. Lisäosa oli mukana nyt toista kertaa. Siinä kysytään onnistuneen muutoksen tukipilareista eli luottamuksesta, tiedottamisesta, osallistumismahdollisuuksista ja muutostuesta. Lisäosio tulee sisältymään henkilöstökyselyyn vielä vuosina 2015 ja 2016.

Kysyttäessä, onko muutos vaikuttanut omiin työtehtäviin, 52 % vastaajista arvioi, että on vaikuttanut. 60,2 % vastaajista arvioi, että muutokset ovat olleet vähäisiä oman työn kannalta; 10,6 % ei osannut vastata tähän.

Lisäksi asteikolla 1–5 arvioitiin, miten ylin johto (2014: 2,77; 2013: 2,84) ja lähiesimiehet (2014: 3,28; 2013: 3,18) olivat tiedottaneet ja tukeneet henkilöstöä muutoksessa. Arvio siitä, että johto tietää, miten ja miksi muutos tulee toteuttaa, muutos on perusteltua ja että johtoon voi luottaa, indeksi jäi edelleen alle 3-tason (2014: 2,85; 2013: 2,95). Lisäosion alimman arvion saivat väitteet, jotka koskivat henkilöstön osallistumista muutokseen (2014: 2,40; 2013: 2,38).

Arvioitaessa organisaatiomuutoksen vaikutuksista omaan työhön 44,5 % vastaajista ei ollut huolissaan toimintakyvystään muuttuneessa tilanteessa. Huolissaan oli 17,4 % vastaajista.

²⁰ Indeksi laskettu kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat). VM:n Baron vertailutiedoissa oli helmikuussa 2014 noin 31 221 vastausta valtionhallinnosta.

6. Sairastavuus ja työtapaturmat

Sairastavuudessa oli näkyvässä selvä parannus edellisvuosiin nähden. Sekä sairaustapausten että sairauspoissaolopäivien määrä oli vähentynyt. Sairauspäivät olivat vähentyneet miltei 1300 päivällä. Poissaolojen pituus yhtä sairaustapausta kohden oli myös laskenut 4,5 työpäivästä 4,3:een työpäivään. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohti olivat laskeneet alle kymmeneen ollen 9,8 tpv/htv. Pitkien yli 45 päivää kestävien sairaustapausten määrä oli pysynyt edellisvuoteen nähden samana.

Sairauksista johtuvia käyntejä työterveyshuollossa henkilötyövuotta kohden (koko henkilöstö) oli 4,6 käyntiä/htv (2012: 5,0; valtio 2012: 3,9/ htv).

Vuonna 2009 aloitetut suunnatut työpaikkaselvitykset Diacorin kanssa saatiin päätökseen.

Taulukko 21. Sairauspoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti)

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2009	2010	2011	2012	2013
1 päivä	757	743	824	710	634
2 päivää	590	566	555	503	500
3 päivää	382	344	350	343	315
4-10 päivää	364	341	355	385	324
11-45 päivää	130	136	149	165	136
46-65 päivää	9	8	7	6	11
66-130 päivää	5	12	7	9	4
yli 130 päivää	0	1	1	1	1
Sairaustapauksia yhteensä, kpl	2 237	2 151	2 248	2 122	1 926
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	8 717	9 059	9 127	9 584	8 292
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivä/ tapaus (valtio)	3,9 (4,9)	4,2 (4,8)	4,1 (4,9)	4,5 (4,6)	4,3 (4,6)
Sairaustapauksia/ hlö	3,1	3,1	3,2	3,0	2,8
Työpäivää/ hlö	12,0	12,9	12,8	13,7	12,2
Sairaustapauksia/ htv ²¹	2,6	2,6	2,7	2,5	2,3
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv (valtio)	10,0 (8,6)	10,7 (9,7)	11,3 (9,7)	11,3 (9,3)	9,8 (9,0)
Lyhyiden (1-3 pvää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio)	77,3 % (74,4 %)	76,8 % (76,4 %)	76,9 % (75,1 %)	73,3 % (76,2 %)	75,2 % (76,1 %)

Työtapaturmapoissaoloja (11 tapausta) oli edellisvuotta enemmän. Tapaturmapoissaolopäivien määrä nousi 104:een. Tämä vaikutti työtapaturmapoissaolojen pituuteen eli työpäivien määrään tapausta kohti, joka nousi 8 päivästä 9,5 työpäivään. Työtapaturmatapauksia henkilötyövuotta kohden oli edelleen nolla. Pääosa tilastokeskuslaisten työtapaturmista tapahtuu työmatkalla eli kodin ja työpaikan välillä.

²¹ Henkilötyövuodet Primasta vuosina 2009-2012 ja Tahtista vuonna 2013.

Taulukko 22. Työtaturmapoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti)

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2009	2010	2011	2012	2013
1 päivä	2	4	1	1	2
2 päivää	3	3	0	0	0
3 päivää	1	1	2	3	2
4-10 päivää	4	4	8	0	3
11-45 päivää	4	6	7	2	4
46-65 päivää	0	2	1	0	0
66-130 päivää	0	0	0	0	0
yli 130 päivää	0	0	1	0	0
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	14	20	20	6	11
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	120	319	462	45	104
Työtapat.poissaolojen pituus, työpäivä/ tapaus (valtio)	8,6 (15,3)	16,0 (14,9)	23,1 (14,9)	7,5 (13,8)	9,5 (13,2)
Tapauksia/ hlö	1,1	1,4	1,1	1,0	1,0
Työpäivää/ hlö	9,2	22,8	25,7	7,5	9,5
Työtaturmatapauksia/ htv ²²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv (valtio)	0,1 (0,3)	0,4 (0,4)	0,6 (0,4)	0,1 (0,4)	0,1 (0,4)

7. Vaihtuvuus

Henkilöstöpoistuma

Henkilöstön poistuma nousi edellisvuoteen nähden. Haastattelijoiden poistuma oli 20 henkilöä, harjoittelijoita poistui 43 ja muusta syystä poistuneita oli 94. Eläkkeille siirtyi 56 henkilöä.

Taulukko 23: Henkilöstöpoistuma²³, koko henkilöstö (eHRMInfo ja Kieku)

	2009	2010	2011	2012	2013
Toisen työnantajan palvelus ²⁴	19	16	14	16	* ²⁵
Vanhuuseläke	24	39	26	31	51
Varhennettu vanhuuseläke	0	1	0	1	1
Työkyvyttömyyseläke	4	3	1	6	4
Kuollut	1	1	2	0	2
Muu syy ²⁶	83	83	61	84	94
TK yhteensä	131	143	104	138	152

Ulkoisen rekrytointi

Kertomusvuonna Tilastokeskuksen henkilöstömäärä laski, pääasiassa vilkkaan eläköitymisen vuoksi. Ulkoisessa rekrytoinnissa oli avoinna 60 pysyvää tai pidempiaikaista tehtävää (2012: 64). Hakemuksia tuli yli tuhat. Hakemuksia tehtävää kohti oli 17 kpl (2011: 15 kpl).

Uusia henkilöitä perehdytettiin työtehtäviin omissa työyhteisöissä ja TIKO-koulutuksessa. Myös harjoittelijoille järjestettiin Tervetuloa Tilastokeskukseen-perehdytyspäivät sekä valtionhallinnon harjoittelijoiden perehdytyspäiviä.

²² Henkilötyövuodet Primasta vuosina 2009-2012 ja Tahtista vuonna 2013.

²³ Henkilöstön poistuma eroilmoituksen syykoodin mukaan luokiteltuna.

²⁴ Toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen sisältää myös itsenäiseksi elinkeinon harjoittajaksi siirtymisen. Luvuissa on mukana sekä pysyvästä että määräaikaisesta palvelussuhteesta eronneet.

²⁵ Kiekuun siirtymisen vuoksi vuoden 2013 tiedoista ei ole saatavissa toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä, joten nämä sisältyvät luokkaan Muu syy.

²⁶ Muu syy on yleensä määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen. Suuri osa tähän ryhmään kuuluvista eronneista on harjoittelijoita. Ryhmään kuuluvat myös ne, jotka eivät ole ilmoittaneet eron syytä.

Taulukko 24. Haettavana olleet tehtävät (pl. haastattelijat)²⁷

	2009	2010	2011	2012	2013
Pysyvät tehtävät	5	17	56	60	53
Pidempiaikaiset määräaikaiset tehtävät	6	3	7	4	7
Yhteensä	11	20	63	64	60
Hakijoita (joista naisia %)	135 (44 %)	543 (47 %)	1 186 (48 %)	962 (45 %)	1 017 (47)
Hakemuksia tehtävää kohti	12,7	27,2	18,8	15,0	17,0

Harjoittelijoita (korkeakouluharjoittelija, atk-harjoittelija, harjoittelija, sihteeriharjoittelija) aloitti kertomusvuoden aikana 47 henkilöä.

Sisäinen liikkuvuus

Sisäinen liikkuvuus koski koko henkilöstöä siten, että organisaatiomuutoksen myötä yksiköiden nimet ja osin myös rakenne muuttuivat. Alkuvuoden uudistuksen lisäksi 62 henkilöä vaihtoi yksikköä tai vastuualueita; näistä henkilökiertotehtäviä oli 15 kpl.

Taulukko 25. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö

	2009	2010	2011	2012	2013
Sisäinen liikkuvuus ²⁸ (tulostavoite)	69 (53)	91 (59)	117 (61)	91 (63)	71 (65)
Sisäinen vaihtuvuus ²⁹ (ml. sisäiset työmarkkinat)	69	96	132	90	62
Henkilökierto (alk. 2009)	4	10	11	5	15

Palveluksessaoloaika Tilastokeskuksessa ("TK-ikä")

Kieku-järjestelmään siirtymisen johdosta kesken vuotta henkilöstön palveluksessaoloaikkaa ei voitu tuottaa edellisvuosien tapaan koko vuoden osalta. Alla olevassa taulukossa vuoden 2013 tiedot ulottuvat syyskuun loppuun asti.

Henkilöstön (pl. haastattelijat) keskimääräinen palveluksessaoloaika eli TK-ikä nousi hieman edellisvuoteen nähden 15,5 vuoteen. Muiden kuin haastattelijoiden TK-ikä laski 17,1 vuoteen. Haastattelijoiden TK-ikä nousi 8,5 vuoteen.

Taulukko 26. Palveluksessaoloaika (eHRMinfo)

"TK-ikä", vuotta keskimäärin	2009	2010	2011	2012	2013 ³⁰
Henkilöstö pl. haastattelijat	18,5	18,6	18,1	17,2	17,1
Haastattelijat	7,9	7,4	7,7	7,9	8,5
Koko henkilöstö	16,3	16,1	15,9	15,2	15,5

²⁷ Tiedot rekrytoinnin ja kirjaamon seurantatiedoista.

²⁸ Henkilön rekrytointi pysyvästi tai määräaikaisesti toiselta vastuualueelta tai toisesta tulosyksiköstä. Tiedot poimittu tulosyksiköiden tuloskorteista (arvio kertomusvuoden toteumasta ja tulostavoite), ml. haastattelijat.

²⁹ Tiedot poimittu eHRMinfo-järjestelmästä syyskuun loppuun asti sekä viraston rekrytointipalveluista loka-joulukuun osalta (alkaneet palvelussuhteet tulosyksikön sisällä, ml. haastattelijat). Organisaatiomuutokset, jotka sisältävät yksikköjen ja vastuualueiden vaihtoja, sisältyvät näihin lukuihin.

³⁰ Lähde: eHRMinfo ajalta tammi-syyskuu 2013.

8. Pätevyys

Henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja kustannukset

Koulutushakemusten perusteella laskettavien koulutuspäivien määrä laski hieman edellisvuodesta. Myös koulutuspanostus eli koulutukseen käytetyt työpäivät henkilötyövuotta kohti laskivat aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Taulukko 27. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus (pl. haastattelijat)

	2009	2010	2011	2012	2013
Koulutuspäivät (hakemukset Kuha-kurssinhallintajärjestelmässä)	2 388	2 571	2 253	2 197	2 177
Koulutuspanostus, työpäivää/htv ³¹	2,8	3,1	2,8	2,6	2,5

C. Henkilöstöinvestoinnit

9. Koulutuskustannukset

Koulutuskustannukset henkilötyövuotta kohti nousivat edellisvuoteen nähden noin 1330 euroon/htv. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista ei vuotta 2012 lukuunottamatta ole juurikaan vaihdellut.

Edelleenkin iso osa koulutuspanostuksesta kuuluu Tilastokeskuksen sisäisiin TIKO-koulutuksiin ja erityisesti kertomusvuoden osalta Kieku-koulutuksiin. TIKOssa kouluttajat kuuluvat pääsääntöisesti omaan henkilöstöön ja koulutus tapahtuu Tilastotalossa, mikä osaltaan näkyy maltillisina koulutusmenoina. Jatko-opintoihin (väitöskirjatyöskentely) myönnettiin rahallista tukea 29 200 euroa (2012: 30 800 €).

Taulukko 28: Koulutuskustannukset (Tahti)

	2009	2010	2011	2012	2013
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv	1 196,2	1 267,6	1 330,7	1 025,1	1 332,8
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, %	2,3	2,4	2,5	1,9	2,4

10. Työhyvinvointi

Tulosityksiköittäin tehtäviä terveystarkastuksia jatkettiin Diacorin kanssa. Terveystarkastuksista saatuja yhteenvetoja hyödynnettiin yksiköiden toiminnan kehittämisessä.

Tilastokeskuksen liikunnanohjaaja veti terveystuntomittauksia, lounas- ja taukoliikuntaa, lajikokeiluja sekä teki yhteistyötä henkilöstön kuntoliikuntaa ja kulttuuri-toimintaa ylläpitävän TIKU ry:n kanssa.

Kelan rahoittamat kuntoutuksista Tilastokeskukselle myönnettiin asiantuntijoiden ja esimiesten Aslak-kurssit. Edellisvuonna päivitetyn Varhaisen tuen ohjeen johtotiimi-kierrokset järjestettiin keväällä 2013.

³¹ Lähde: Tahti

Terveydenhoidon menot laskivat. Yhdessä yksikössä tehtiin suunnattu terveystarkastus. Myös sairauksista johtuvien käyntien määrä väheni (2012: 5,0 käyntiä/htv; 2011: 5,2 käyntiä/htv).

Taulukko 29. Työterveyshuollon menot³², koko henkilöstö

	2009	2010	2011	2012	2013
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	186	240	223	300	283
Sairaushoito, euroa/ htv	541	551	650	693	638
Terveydenhoito yhteensä, euroa	636 808	665 667	716 053	858 066	775 367
Kelan palautus, euroa	208 041	196 554	197 678	200 145	210 001

D. Kannustava palkinta

11. Palkkaus ja palkitseminen

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella tyytyväisyys palkkaukseen (2,94) oli hieman laskenut edellisvuosiin nähden (2012 ja 2011: 2,99). Palkkausindeksin tavoitetaso on 3,0. Tilastokeskuksen palkkausindeksi on valtion keskiarvon (2,90) yläpuolella. Tyytyväisyys palkkauksen perusteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen oli päälle kolmen (3,13). Palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen (2,90) oli pysynyt miltei edellisvuoden (2,92) tasolla. Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä (2,82) ja Palkkauksen oikeudenmukaisuus (2,93) olivat samoin hieman laskeneet edellisvuodesta.

Palkkausjärjestelmää kehitettiin vuoden aikana ns. viitetehtäväkuvauksilla, joiden valmisteluun oli ryhdytty jo edellisvuonna. Palkkausjärjestelmän toimivuutta ja kilpailukykyä ei pystytty seuraamaan tilastoyhteistyöllä uuteen Kieku-järjestelmään siirtymisen vuoksi.

Seuraavasta taulukosta näkyy, että Tilastokeskuksen ansiokehitys on ollut nouseva viimeisten viiden vuoden aikana. Tilastokeskuksen keskipalkka vuonna 2013 oli 3881 €/kk (2012: 3789 €/kk).

Taulukko 30. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)³³

	2009	2010	2011	2012	2013
Säännöllisen työajan ansio, €	3431,2	3565,7	3663,2	3789,2	3881,7

³² Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

³³ Tahtin ansiokehitystietoihin luetaan henkilön säännöllisen kokoaikaisen työn ansiot kuukaudessa. Tästä johtuen mm. tuntipalkkaisten ja osa-aikaisten (ml. haastattelijat) ansiot eivät sisälly Tahtin ansiotietoihin. Tarkastelujoukko on viiden vuoden aikana kattanut noin 63 % tilastokeskuslaisista.

E. Tulokset

12. Asiakastyytyväisyys

Tilastokeskuksen yrityskuvaa selvitettiin kertomusvuonna Taloustutkimuksen toteuttamalla yrityskuvakyselyllä, jossa tiedusteltiin suomalaisten näkemyksiä Tilastokeskuksesta, tilastojen luotettavuudesta ja puolueettomuudesta sekä ymmärrettävyydestä.

Tilastokeskuksen tunnettuus ja luotettavuus säilyneet hyvällä tasolla, vaikka ovatkin hieman heikommat kuin vuoden 2011 kyselyssä. 78 % suomalaisista sanoo tuntevansa Tilastokeskuksen (v. 2011 vastaava osuus oli 84 %). Tilastokeskuksen tietoja piti erittäin tai melko luotettavina 82 prosenttia vastaajista, kun kaksi vuotta aiemmin osuus oli 86 prosenttia. Samaan aikaan ei osaa sanoa -vastausten määrä nousi 10 prosentista 15 prosenttiin. Sama trendi on nähtävissä kaikkien kysymysten kohdalla. Kysely toistetaan joka toinen vuosi (vuorovuosina käyttäjäkyselyn kanssa).