

*Tilastokeskuksen Henkilöstötilinpäätös 2014*

## Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖKERTOMUS .....	2
I Henkilöstön määrä ja rakenne .....	2
II Osaamisen kehittäminen .....	3
Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi .....	3
Turvattu ydinosaaminen.....	3
Toimivat osaamisen jakamisen keinot .....	4
III Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat .....	4
Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut.....	5
Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely .....	6
Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen .....	6
IV Hyvinvoiva työyhteisö .....	6
Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea .....	7
Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot .....	7
V Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus - inhimillinen pääoma .....	8
Innostava johtaminen ja esimiestyö .....	8
Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen .....	8
Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky.....	8
TAULUKOT .....	10

# HENKILÖSTÖKERTOMUS

Tilastokeskuksen henkilöstöstrategiset toimintalinjaukset on asetettu vuosille 2010–2015. Tavoitteelliseen uudistumiseen tähtäävissä linjauksissa on kolme kehittämisaluetta, jotka ovat osaamisen kehittäminen, työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat sekä hyvinvoiva työyhteisö. Linjausten henkilöstöstrategiset tavoitteet perustuvat Tilastokeskuksen toimintastrategiaan. Tavoitteiden toteutumista seurataan henkilöstötilinpäätöksessä nyt viidettä vuotta.

Kertomusvuonna suunniteltiin ja toteutettiin monia hankkeita ja muutoksia, jotka vaikuttivat henkilöstöön. Edellisvuonna alkanut laaja organisaatiouudistus jatkui, ja valtiovarainministeriön ja Tilastokeskuksen vuoden 2014 suunnitteluasiakirjoissa sovittu relevanssiselvitys alkoi. Sen tarkoituksena oli tarkastella, mihin viraston tulisi jatkossa keskittyä enemmän ja mistä pyrkiä luopumaan. Tilastokeskuksen talouden sopeuttaminen käytettävissä olevaan rahoitukseen ja toiminnan sopeuttaminen taloustilanteeseen näkyivät paitsi ydintoiminnassa muun muassa tilastojen lakkauttamispäätöksinä myös henkilöstöstrategisessa suunnittelussa ja henkilöstön kehittämistoimissa.

Tilastokeskus käynnisti 18.12.2014 yhteistoimintaneuvottelut valmisteilla olevista säästötoimenpiteistä ja niihin liittyvästä työvoiman vähentämistarpeesta. Toimenpiteiden perusteena oli Tilastokeskuksen toiminnan rahoituksen kiristyminen noin 4 miljoonalla eurolla vuodesta 2014. Neuvotteluosapuolet olivat työnantajan, JUKO ry:n ja Tilastoväen Unioni ry:n edustajat. Neuvottelut jatkuivat helmikuulle 2015.

## *I Henkilöstön määrä ja rakenne*

Tilastokeskuksen henkilöstömäärä väheni tavoitteen mukaisesti. Henkilöstön lukumäärä vuoden 2014 lopussa oli 910 henkilöä (2013: 950) ilman palkattomalla virkavapaalla olevia (taulukko 1). Näistä muissa kuin haastattelutehtävissä oli 725 henkilöä ja haastattelihoita 185 henkilöä. Kesäkuussa henkilöstön lukumäärä nousi 966:een korkeakouluharjoittelijoiden myötä (taulukko 2). Henkilötyövuosien määrä oli 832 vuonna 2014 (taulukko 3).

Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli 93,8 % henkilöstöstä (taulukko 4). Määräaikaisten<sup>1</sup> osuus henkilöstöstä oli pysynyt edellisvuoteen nähden miltei samana (2014: 5,7 %, 2013: 5,6 %). Virkasuhteisia oli 58,4 % henkilöstöstä, ja työsopimus-suhteessa työskenteli 41,6 % (taulukko 5). Kokoaikaisia oli vuoden lopussa 72,7 % ja osa-aikaisia 27,3 % (taulukko 6).

Henkilöstön keski-ikä 48,5 vuotta oli miltei sama kuin edellisvuonna (2013: 48,4 v.). Vähintään 45-vuotiaita oli 63,3 %. Suurin ikäryhmä oli edelleen 55–64-vuotiaat, joita oli 32,7 %. Alle 35-vuotiaita oli 18,4 %. Naisia oli enemmän kuin miehiä kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta nuorimpia eli alle 25-vuotiaita. (taulukot 7 ja 8)

Koko henkilöstön koulutustasoindeksi oli noussut selvästi edellisvuosiin nähden ollen 5,6 (2013: TK 5,4, valtio 2014: 5,3). Pelkän yleissivistävän koulutuksen saaneiden osuus on laskenut alle 14 %:iin (2013: 15 %). Puolet (50,2 %) suoritetuista tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta. Korkea-koulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus oli noussut noin 59 %:iin (2013: 56 %). Tutkijakoulutuksen (lisenssiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneita oli edelleen 3,4 % henkilöstöstä. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 73 % henkilöstöstä (2013: 68,5 %). (taulukot 9 ja 10)

<sup>1</sup> Määräaikaiset pois lukien harjoittelijat ja työllisyyden hoitovaroin palkatut

Noin 53 % henkilöstöstä työskenteli asiantuntijatehtävissä ja 37 % toimeenpanevissa tehtävissä. Johto- ja esimiestehtävissä työskenteli noin 8 %. Naisten osuus johdosta oli 60 % ja esimiehistä 50 %. (taulukot 11-13)

## 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. Kertomusvuonna osaamisen kehittämisen tueksi kehitettiin myös strategisen henkilöstösuunnittelun prosessia ja työkaluja.

Osaamisen kehittämisen tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013	2014
Rekrytointi, ulkoiset rekrytoinnit, henkilöiden lkm/v	-	111	116	143	100	71
Voin käyttää monipuolisesti omia kykyjäni (Henk.kysely)	4,0	3,87	3,75	- <sup>2</sup>	3,83	- <sup>3</sup>
TIKO-koulutukset, osallistujia/ v	-	92	110	131	98	88
Kirjall. kehittämis- (kehityskeskustelu) ja/tai urasuunnitelma tehty, % henkilöstöstä (HTP-tunnuslukukysely)	100	97	96	95	95	99

### Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi

Strategian mukaisesti tehokkaalla sisäisellä ja ulkoisella rekrytoinnilla kilpailukyky työmarkkinoilla säilyy hyvänä. Kertomusvuonna rekrytointi viraston ulkopuolelta väheni merkittävästi henkilöstön määrän vähentämistavoitteen ja rekrytointikiellon vuoksi. Kaiken kaikkiaan ulkopuolelta rekrytoitiin (lyhyemmät sijaisuudet mukaan lukien) 71 henkilöä (taulukko 23). Näistä harjoittelijoita oli 37. Organisaatiomuutosten sekä eläköitymisen ja muun poistuman vuoksi vapautuneista tehtävistä huolehdittiin ensisijaisesti sisäisin järjestelyin (taulukko 22).

### Turvattu ydinosaaminen

Osaamisen kehittämistarpeita käydään läpi vuosittain tavoite- ja kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksissa. Osaamisen hallintaa parannettiin vuonna 2014 sähköisellä järjestelmällä. Osaamiskartoitusten rinnalla otettiin käyttöön sähköinen tavoite- ja kehityskeskustelulomake sekä koulutusportaali, jonka kautta haetaan ja ilmoitetaan koulutuksiin.

Koulutuspanostus nousi 3,2 työpäivään vuonna 2014 (2013: 2,5). Nousua selittänee osaltaan koulutusportaalien käyttöönotto, joka on yhdenmukaistanut ja tehostanut henkilöstökoulutuksena kirjattavien koulutusten määrää (taulukko 26). Luku sisältää (aikaisempaan poiketen) myös haastattelijat. Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä oli 863, josta naisten osuus oli 55 %.

Henkilöstökoulutuksen painopisteet olivat ICT (mm. Office, Vyvi-välineet, SAS, SQL ja muuttajaeditori), kielet (englanti, ruotsi), sekä projektityö (projektipäällikkövalmennukset).

Tilasto-osaamisen koulutusohjelman TIKOn perusopinnot järjestettiin uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi ja TIKOn syventäviä opintoja kokeneemmille tilastoasiantuntijoille. Koulutuksen opettajina toimivat pääosin Tilastokeskuksen omat asiantuntijat. Koulutuksiin osallistui 88 tilastokeskuslaista.

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

<sup>3</sup> Ks. ed. viite.

Jatko-opintojen suorittamista tuettiin myöntämällä rahallista tukea väitös- ja lisensiaattityön tekemiseen kolmelle henkilölle yhteensä 35 100 euroa (2013: 29 200 €, 2012: 30 800 €).

### *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 kokouksissa ja kehittämispäivillä sekä yksiköiden ja hankkeiden wiki-sivuilla.

Viraston sisäisiin ja ulkoisiin koulutus- ja kokoustapahtumiin osallistuttiin aikaisempaa enemmän video- ja verkkokokoustoimintojen välityksellä.

### *III Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat*

Tilastokeskuksen ydintoimintaa ja prosesseja yhdenmukaistavien ja tehostavien hankkeiden ja projektien työstäminen jatkui. Osana toiminnan sopeuttamista organisaatorakennetta muokattiin yksiköiden sisäisillä vastuualuemuutoksilla (ml. vastualueiden perustamiset ja lakkauttamiset), joten sisäisen liikkuvuus oli runsasta. Jos ns. teknisiä yksikkö- ja vastuualuemuutoksia ei huomioida, sisäisen liikkuvuuden sopimuksia koskien sisäisiä työmarkkinoita ja henkilökiertoa tehtiin vuoden aikana 30 henkilölle (taulukko 24).

Organisaatorakenteen muokkaaminen liittyi myös toimintatapojen kehittämiseen, jota toteutettiin jo vuonna 2013 alkaneessa laajassa Kumu-ohjelmassa. Ohjelman tavoitteena oli kehittää johtamisen ja työyhteisöjen toimintatapoja ja sitä kautta lisätä tehokkuutta, joustavuutta ja vuorovaikutteisuutta. Ohjelmalla myös tuettiin työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Toimintatapojen ja organisaatorakenteen kehittämisen lisäksi ohjelman kokonaisuuteen kuului myös strategian päivittäminen sekä vision ja arvojen uudistaminen. Ohjelma loppui vuoden 2014 lopussa.

Kumu-ohjelman aikana toteutettiin lukuisia erilaisia johtamisen ja työyhteisöjen toiminnan kehittämistoimenpiteitä, kuten johdon ja esimiesten valmennukset, tiiminvetäjien valmennus, erilaisia koko henkilöstölle tarkoitettuja tilaisuuksia sekä tulosityksiköihin kohdistettuja tilaisuuksia. Ohjelmassa myös valmisteltiin Tilastokeskuksen pelikirja, jossa kiteytyy hyvän johtamisen ja työyhteisöjen toiminnan periaatteet ja pelisäännöt. Ohjelmaan osallistui koko Tilastokeskuksen henkilöstö eri toimenpiteiden kautta.

Ohjelmalla haluttiin vaikuttaa hitaasti muuttuviin toiminatakkulttuuriin liittyviin asioihin. Eri toimenpiteiden ja koko ohjelman vaikuttavuutta onkin tärkeää seurata ohjelman jälkeen. Seuranta liitetään osaksi muuta toiminnan seurantaa, kuten henkilöstökyselyn mittareita ja henkilötason seurannan välineitä.

Vaikka vuoden aikana käsitellyt talouden ja toiminnan muutokset olivat haasteellisia, ne eivät – kuten edellisenkään vuonna – vaikuttaneet työn sisällön ja haasteellisuuden kokemiseen, ja tavoitetaso saavutettiin näiltä osin.

Työn tekemisen uudistuvien muotojen ja toimintatapojen tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013	2014
Työn sisältö ja haasteellisuus (VMBaro)	3,68	3,68	3,69	3,74	3,69	3,69
TK:ssa muutokset toteutetaan suunnitelmallisesti (Henk.kys.)	3,5	3,03	3,16	- <sup>4</sup>	2,93	- <sup>5</sup>
Tulosyksikössän reagoidaan riittävästi yhteiskunnan muutoksiin ja niistä seuraaviin kehitystarpeisiin (Henk.kys.)	3,5	3,23	3,26	- <sup>6</sup>	3,18	- <sup>7</sup>
Sisäinen liikkuvuus						
sis. työmarkkinat (haku): sis. vaihtuvuus, hlöiden lkm/v, (eHRMinfo 2010-2013, sis. liikkuvuuden sopimukset alk. 2014)	90	96	132	90	62	30
henkilökierto (ilmoitt.menettely): sis. työmarkkinat, henkilöiden lkm/v; sis. liikkuvuuden sopimukset alk. 2014	20	10	11	5	15	(sis. liik- kuuvuus yht.)

## Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut

Joustavien työjärjestelyjen tavoitteena on työtaakan tasaisempi jakaantuminen ja työkuormituksen vähentäminen. Relevanssiselvityksen yhteydessä todettiin, että jatkossa tulisi kiinnittää huomiota keinoihin, joilla työmäärää pystytään jakamaan henkilöstölle tasaisemmin. Näitä keinoja ovat mm. henkilökohtaiset tavoitteet ja niiden saavuttamisen säännöllinen seuranta (valmennuskeskustelut), riittävästä osaamisesta huolehtiminen tai osaamista vastaavien työtehtävien osoittaminen.

Valtion yhteinen viestintäratkaisu eli Vyvi, joka tarjoaa valtionhallinnon yhtenäisiä viestintävälineitä, otettiin Tilastokeskuksessa käyttöön. TiimiPosti-ratkaisujen tilalle otettiin Microsoftin sähköposti- ja kalenteritoiminnot sekä pikaviestintä- ja verkkokokoustoiminnot.

Sisäisen tiedonkulun ja viestinnän kehittämiseksi valmisteltiin intranetin uudistamista. Vanhasta Mestasta siirtyminen käyttämään uutta Metkaa porrastettiin vuoden 2014 lopulta syksyille 2015.

Tilastokeskus otti käyttöön 029-numeroinnin ja Elisan puhepalvelut osana valtionhallinnon keskitettyä puheviestintäratkaisua. Samassa yhteydessä luovuttiin pöytäpuhelimista.

Vuoden loppuun mennessä saatiin tehtyä myös iso Office-päivitysprojekti, jossa työasemille päivitettiin Office 2013 sekä Outlook ja Lync 2013.

Työvälineiden, kuten tietokoneiden ja puhelinten, uudistaminen ja edellä mainitut muutoshankkeet mahdollistavat osaltaan aikaisempaa joustavampia työskentelymahdollisuudet työpisteestä riippumatta. Etätyöohje uudistettiin, ja Kiekun työaika-kirjausten mukaan kertomusvuonna tehtiin etätöitä 2 627 työpäivää.

Toimitilojen käytön tehostamista jatkettiin. Päätös Tilastokeskuksen aluetoimistojen lakkauttamisesta tehtiin jo edellisvuonna. Taustalla olivat niin taloudelliset kuin toiminnalliset syyt. Seinäjoen, Tampereen ja Turun aluetoimipaikat suljettiin 30.6.2014 ja Oulun aluetoimipaikka 31.12.2014. Lisäksi säästettiin tehostamalla Helsingin toimipaikan toimitilojen käyttöä ja sisäisin muutoin. Tilastokeskus jatkoi neuvotteluja vapautuvien tilojen vuokraamisesta Rajavartiolaitoksen ja Senaatti-kiinteistöjen kanssa. Tilastokeskus päivitti WWF:n Green Office-ympäristöohjelmansa kesällä.

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

<sup>5</sup> Ks. ed. viite.

<sup>6</sup> Ks. ed. viite

<sup>7</sup> Ks. ed. viite

## *Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely*

Yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa jatkui erilaisissa yhteistyöryhmissä ja verkostoissa. Matkojen lukumäärä väheni vain hieman (taulukot 17 ja 18).

Palvelukeskusasiakkuuden ja talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien toimivuuden seuranta jatkettiin Kiekun osalta ns. tehostetun tuen jaksolla ja asiakastapaamisissa. Lisäksi valmisteltiin toimialariippumattomien ICT-tehtävien siirtämistä maaliskuussa perustettuun Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtoriin. Tilastokeskuksesta siirtyi 1.1.2015 Valtoriin 18 tehtävää.

Edellisvuonna käynnistynyt Euroopan tilastojärjestelmän eli ESS:n käytännesääntöjen (Code of Practice) noudattamista selvittävän vertaisarvioinnin arviointikäynti toteutui.

## *Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen*

Henkilöstöstrategisten linjausten mukaan joustavuudesta, uudistumiskyvystä ja hyvästä suoriutumisesta palkitaan.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella tyytyväisyys palkkaukseen oli noussut hieman edellisvuodesta (2014: 2,97, 2013: 2,94). Tilastokeskuksen palkkausindeksi on edelleen valtion keskiarvon (2,92) yläpuolella. Palkkausjärjestelmän kehittäminen ns. viitetehtäväkuvauksien avulla keskeytyi toistaiseksi.

Tilastokeskuksen sisäisessä laatupalkintokilpailussa palkitaan vuosittain viraston strategian toteutumista tukevia innovaatioita ja hankkeita sekä hyviä arjen käytäntöjä ja toimintatapoja. Vuoden 2013 kilpailuun saatiin määräaikaan mennessä yhteensä 25 ehdotusta, ja palkinnot jaettiin keväällä 2014. Palkitut ehdotukset olivat Jatkuvan laadun tekijät tietotekniikka -yksikössä - yritysrekisterin näkökulma, INSPIRE:n toteuttamisprojekti ja Avoimet työpaikat –tuotantojärjestelmä uudistus. Kertomusvuonna kilpailussa oli myös Innosta tilastoihin -sarja, jossa palkitaan vuoden työniloa edistänyt teko, projekti, tapahtuma tai henkilö. Tässä sarjassa palkittiin Yritystilastot-yksikön työhyvinvointiryhmä Ilona.

## *IV Hyvinvoiva työyhteisö*

Organisaatiomuutoksiin ja uudistushankkeisiin liittyen työhyvinvointitoimien teemoiksi oli kertomusvuonna valittu työnilon edistäminen ja välittämisen kulttuurin vahvistaminen. Henkilöstökyselyn mukaan työilmapiiri ja yhteistyö -indeksi nousi hieman 3,76:sta 3,79:ään. Myös tyytyväisyys sisäiseen viestintään ja tiedon kulkuun nousi 3,14:stä 3,20:een. Tähän lienevät osaltaan vaikuttaneet uudet viestintä- ja teknologiaratkaisut sekä Kumu-ohjelmassa edistetty työyhteisöjen osallistaminen eri menetelmineen.

Henkistä, fyysistä, sosiaalista ja eettistä työhyvinvointia kehitettiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajien kanssa sekä tulosyksiköiden omien työhyvinvointiryhmien ja viraston tyhy-verkoston tuella. Sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti oli noin 10 pv/htv (taulukko 20).

<b>Hyvinvoivan työyhteisön tunnusluvut</b>	<b>Tavoite</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Työilmapiiri ja yhteistyö (VMBaro)	3,65	3,71	3,74	3,77	3,76	3,79
Koen voivani vaikuttaa työyhteisöni toimintaan (Henk.kys.)	3,5	3,49	3,51	- <sup>8</sup>	3,49	- <sup>9</sup>
Sairauspoissaolopäivät työp/htv, (Henk.tilinpäätös)	< 10,0	10,7	11,3	11,3	9,8	10,1
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	<sup>10</sup>
Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku (VMBaro)	3,5	3,29	3,33	3,24	3,14	3,20

## Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea

Keväällä 2014 kilpailutettiin työterveyspalvelujen palveluntuottajat. Samat palveluntuottajat eli Diacor Terveyspalvelut Oy ja Suomen Terveystalo Työterveys Oy valittiin jatkamaan yhteistyötä.

Työhyvinvointi oli näkyvästi mukana myös Kumu-ohjelmassa, jossa toteutettiin monia työyhteistöimenpiteitä (esim. palautekulttuurin kehittämiseen, onnistumisten esiin nostamiseen, ajanhallintaan ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen liittyen) ja tiivistettiin yhteistyötä työhyvinvointiasioissa viraston sisällä ja työterveyshuoltojen kanssa (esim. Diacorin kanssa alkanut optimointihanke yhteistyön jämäköitämiseksi).

Loppuvuonna järjestettiin jälleen vuotuinen Terveystori-tapahtuma, johon osallistui noin 200 henkilöä. Tilaisuudessa käsiteltiin myönteisyyden voimaa arjessa ja valittiin vuoden 2014 Tsemppari sekä arvottiin TIKU-visan voittajat.

## Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot

Viraston johtoryhmässä käsiteltiin vuoden aikana strategiaan ja toiminnallisiin linjauksiin, talouteen ja toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavia tärkeimpiä asioita.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 15 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. viraston toiminnan ja talouden suunnittelu ja seuranta, relevanssiselvitys, yt-neuvottelut, työjärjestys, virkojen perustamiset ja nimikemuutokset, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain soveltaminen Tilastokeskuksessa, VYVI:n käyttöönotto, puhpalvelu-uudistus, päätelaitepolitiikka, ulkopuolisen työvoiman käyttö Tilastokeskuksessa, TORI-hanke, etätyöohje, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, toimitilakysymykset, valokuvan käyttö puhelinvaihteen informaatiojärjestelmässä sekä Tiku:n (Tilastokeskuksen kuntoliikunta- ja kulttuuriyhdistys) määräraha vuodelle 2015.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 10 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. työsuojelun toimintasuunnitelma ja -ohjelma, työterveysasiat ja palveluntuottajien kilpailutus sekä optimointihanke, Kela-korvaukset, kiinteistöasiat, Tilastokeskuksen riskienhallinta ja työsuojelun riskit sen osana, kuntoutusasiat, Terveystori-tapahtuma, henkilöstökysely sekä yt-neuvottelut työsuojelun näkökulmasta.

Johtamista ja esimiestyötä tuettiin Kumu-ohjelmaan kuuluneella johdon ja esimiesten valmennuskokonaisuudella, järjestämällä esimiesten aamuseminaareja sekä johdon ja esimiesten yhteistapaamisia. JET-koulutusta tarjottiin vastualueiden esimiehille sekä tiiminvetäjille. Esimiestyön arviointiin käytettävää Esimieskyselyä uudistettiin, ja uusi kysely tehdään vuoden 2015 aikana.

<sup>8</sup> Vuonna 2012 tehty Henkilöstökysely sisälsi VMBaron kysymykset. Tilastokeskuksen omia lisäkysymyksiä sisältyy kyselyyn joka toinen vuosi.

<sup>9</sup> Ks. ed. viite.

<sup>10</sup> Vuonna 2014 esimieskyselyä ei tehty.



Kumu-ohjelmassa valmistellussa Tilastokeskuksen pelikirjassa kuvataan hyvän johtamisen periaatteita ja tavoitteita sekä niiden rinnalla myös hyvän työyhteisöjen toiminnan periaatteita. Ohjelman toimenpiteissä esimiestyön kehittämisen teemoja käsiteltiin myös työyhteisötaitojen näkökulmasta. Toteutettuihin työyhteisötoimenpiteisiin ja koko henkilöstölle tarkoitettuihin tilaisuuksiin saatiin Valtiokonttorin myöntämää Kaiku-rahoitusta.

## V Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus - inhimillinen pääoma

Tilastokeskuksen tulos seurannassa VATU-ohjelman inhimillisen pääoman kolme osa-alueita 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:

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

Johtamisen ja esimiestyön tuki ja kehittäminen olivat kertomusvuonna valmistuneen Kumu-ohjelman yksi keskeinen tavoite. Tavoitetta edistettiin kevään 2014 aikana toteutetulla johdon ja esimiesten valmennusohjelmalla, jonka keskeisiä sisältöjä olivat johtamisen tärkeiden painopisteiden tunnistaminen, hyvän johtamisen periaatteiden hahmottaminen osana arjen esimiestyötä, valmentava johtamisote ja prosessijohtaminen. Osana valmennuksia valmisteltiin Tilastokeskuksen pelikirjaa ja suunniteltiin sen käyttöönotto koko Tilastokeskuksessa.

Myös työyhteisötaitojen valmennus oli osa Kumu-ohjelmaa ja koko Tilastokeskuksen henkilöstö oli mukana ohjelman toteuttamisessa.

### Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen

Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen sisältyvät Tilastokeskuksen strategian Henkilöstö-näkökulmaan. Osaamisen kehittämistarpeita käydään läpi vuosittain tavoite- ja kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksissa.

Osaamiskartoitusten laajentuminen eteni suunnitellusti ja kartoitukseen osallistui vuonna 2014 viisi tulosyksikköä. Tilastokeskuksen osaamiskarttaa täydennettiin tuote- ja palveluosaamisen sekä tietojärjestelmäosaamisen kuvauksella.

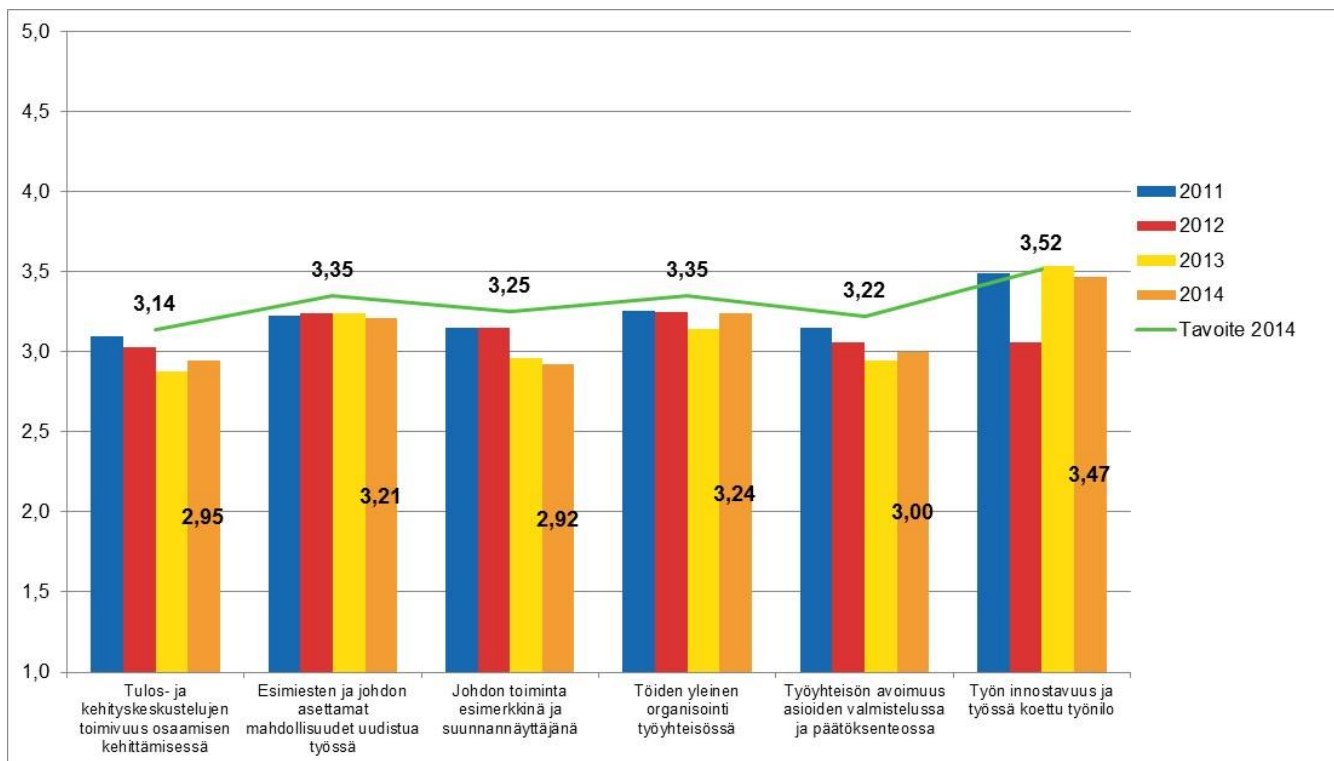
Rohkeus ja rohkaiseminen uudistamiseen kirjattiin tärkeäksi johtamisen ja työyhteisöjen toiminnan periaatteeksi Tilastokeskuksen pelikirjaan.

### Henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky

Työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmiin sisältyneet toimenpiteet (mm. kuntoutustoimenpiteet, kuten Aslak-kuntoutuskurssit sekä liikuntaryhmät, oman liikunnanohjaajan vetämä terveysliikunta ja TIKU:n kerhojen liikuntaryhmät)

toteutettiin, työterveyshuoltojen palveluntuottajat kilpailutettiin, ryhdyttiin suunnittelemaan työterveysyhteistyön optimointihanketta ja henkilöstökyselyn tulokset purettiin tulosityksiköiden työhyvinvointiryhmissä.

Tulosityksiköt järjestivät kehittämispäiviä ja virkistystapahtumia. Yksiköiden yhteistoimintaryhmissä käsiteltiin ajankohtaisia asioita ja välitettiin tietoa henkilöstön ja yksikön johdon välillä.



Kuva 1. IPO-indikaattorit

## TAULUKOT

Henkilöstötilinpäätöksessä käytetään tietolähteinä pääsääntöisesti Kiekua, joka on talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä, sekä Tahtia eli Työnantajan henkilötietojärjestelmää. Eri järjestelmillä tuotetut tiedot, esim. henkilöstön lukumäärä, voivat poiketa toisistaan johtuen mm. poimintasäännöistä.

Kieku otettiin käyttöön syyskuussa 2013, joten kertomusvuosi 2014 on ensimmäinen kokonainen vuosi, jota voidaan kuvailla Kiekusta saatavilla tiedoilla ja raporteilla. Jatkossa Kiekusta saatavien tietojen osuutta lisätään ja Tahtista saatavien osin puutteellisten tietojen osuutta vähennetään.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä 31.12. (pl. palkattomilla virkavapailla olevat), koko henkilöstö (Tahti)<sup>11</sup>

	2010	2011	2012	2013	2014
Henkilöstö, pl. haastattelijat	737 (78,1 %)	753 (79,1)	769 (79,6)	751 (79,1)	725 (79,7)
vakinaiset	713	716	730	704	685
määräaikaiset	20	30	33	43	36
harjoittelijat, tuntipalkkaiset ja työllistetyt	4	7	6	4	4
Haastattelijat	207 (21,9 %)	199 (20,9)	197 (20,4)	199 (20,9)	185 (20,3)
vakinaiset	203	193	190	189	169
määräaikaiset	4	6	7	10	16
<b>Yhteensä</b>	<b>944</b> (100,0 %)	<b>952</b> (100,0 %)	<b>966</b> (100,0 %)	<b>950</b> (100,0 %)	<b>910</b> (100,0 %)

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2014 (2013), koko henkilöstö (Tahti)<sup>12</sup>

Vuosi 2014	Henkilöitä, lkm 2014 (2013)	Naiset, % 2014 (2013)	Miehet, % 2014 (2013)
Tammikuu	956 (925)	63,7 (62,8)	36,3 (37,2)
Helmikuu	946 (951)	63,1 (63,0)	36,9 (37,0)
Maaliskuu	937 (944)	63,2 (62,6)	36,8 (37,4)
Huhtikuu	940 (957)	63,2 (62,8)	36,8 (37,2)
Toukokuu	945 (851 <sup>13</sup> )	63,0 (59,9)	37,0 (40,1)
Kesäkuu	966 (975)	62,4 (62,5)	37,6 (37,5)
Heinäkuu	934 (966)	62,7 (63,0)	37,3 (37,0)
Elokuu	933 (935)	62,9 (62,8)	37,1 (37,2)
Syyskuu	920 (933)	63,3 (62,7)	36,7 (37,3)
Lokakuu	923 (923)	63,1 (62,9)	36,9 (37,1)
Marraskuu	919 (949)	63,0 (63,3)	37,0 (36,7)
Joulukuu	910 (950)	62,6 (63,4)	37,4 (36,6)

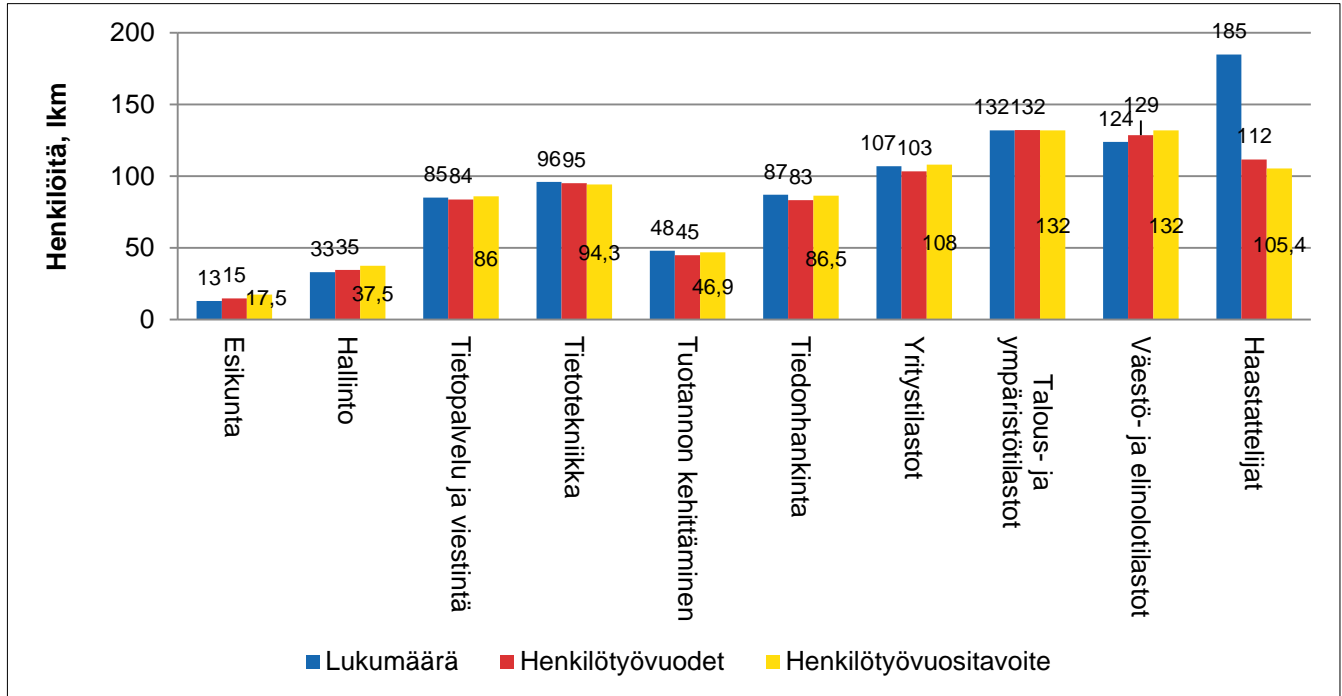
<sup>11</sup> Ei sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

<sup>12</sup> Ei sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

<sup>13</sup> Prima-järjestelmään tallennetut organisaatiomuutokset eivät siirtyneet Tahti-järjestelmään, joten lukumäärästä puuttuu noin 100 henkilöä. Primassa tehdyt muutokset ja korjaukset eivät siirry taannehtivasti Tahtiin.

Taulukko 3: Henkilötyövuodet<sup>14</sup>

	Henkilöstö (pl. haastattelijat)					Haastattelijat					Yhteensä				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Yhteensä</b>	720	710	736	736	720	121	110	128	106	112	841	820	864	842	832



Kuva 2. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2014), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2014) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö

Taulukko 4. Vakinaiset ja määräaikaiset, koko henkilöstö (Tahti)

	2010	2011	2012	2013	2014
Vakinaiset	916 (97,0 %)	909 (95,5 %)	920 (95,2 %)	893 (94,0 %)	854 (93,8 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	713	716	730	704	685
Haastattelijat	203	193	190	189	169
Määräaikaiset	28 (3,0 %)	43 (4,5 %)	46 (4,8 %)	57 (6,0 %)	56 (6,2 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	20	30	33	43	36
Haastattelijat	4	6	7	10	16
Harjoittelijat ja työllistetyt	4	7	6	4	4
<b>TK yhteensä</b>	<b>944</b> (100,0 %)	<b>952</b> (100,0 %)	<b>966</b> (100,0 %)	<b>950</b> (100,0 %)	<b>910</b> (100,0 %)

Taulukko 5. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

	2010		2011		2012		2013		2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	519	55,0	532	55,9	553	57,2	541	56,9	531	58,4
Työsopimussuhteiset	425	45,0	420	44,1	413	42,8	409	43,1	379	41,6
<b>TK yhteensä</b>	<b>944</b>	<b>100,0</b>	<b>952</b>	<b>100,0</b>	<b>966</b>	<b>100,0</b>	<b>950</b>	<b>100,0</b>	<b>910</b>	<b>100,0</b>

<sup>14</sup> Henkilötyövuodet ovat Prima-järjestelmästä vuosilta 2009-2012, Tahti-järjestelmästä vuodelta 2013 ja Kieku-järjestelmästä vuodelta 2014.

Taulukko 6. Henkilöstön koko-/osa-aikaisuus sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

	2010			2011			2012			2013			2014		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Koko-aikainen	283	366	649	302	367	669	309	385	694	304	375	679	298	364	662
Osa-aikainen	42	253	295	42	241	283	43	229	272	44	227	271	42	206	248
väh. 20 t/vko	39	250	289	41	237	278	41	225	266	14	45	59	12	42	54
alle 20 t/vko	3	3	6	1	4	5	2	4	6	30	182	212	30	164	194
<b>TK yhteensä</b>	<b>325</b>	<b>619</b>	<b>944</b>	<b>344</b>	<b>608</b>	<b>952</b>	<b>352</b>	<b>614</b>	<b>966</b>	<b>348</b>	<b>602</b>	<b>950</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>
Miehet/ naiset, %	34,4	65,6	100,0	36,1	63,9	100,0	36,4	63,6	100,0	36,6	63,4	100,0	37,4	62,6	100,0

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, v.	2010		2011		2012		2013		2014	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	10	1,1	19	2,0	10	1,0	10	1,1	6	0,7
25-34	131	13,9	149	15,7	159	16,5	159	16,7	161	17,7
35-44	176	18,6	163	17,1	181	18,7	172	18,1	167	18,4
45-54	248	26,3	235	24,7	250	25,9	268	28,2	242	26,6
55-64	367	38,9	365	38,3	340	35,2	308	32,4	298	32,7
65-	12	1,3	21	2,2	26	2,7	33	3,5	36	4,0
<b>TK yhteensä</b>	<b>944</b>	<b>100,0</b>	<b>952</b>	<b>100,0</b>	<b>966</b>	<b>100,0</b>	<b>950</b>	<b>100,0</b>	<b>910</b>	<b>100,0</b>
Keski-ikä, v.	49,3 v		48,9 v		48,5 v		48,4 v		48,5 v	
Naiset/ Miehet (valtio, keski-ikä)	50,2/ 47,7 (45,1)		50,0/ 46,9 (45,7)		49,6/46,5 (45,9)		49,5/46,4 (46,1)		49,9/46,1 (46,3)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)	66,4 % (54,7)		65,2 % (55,3)		63,8 % (56,2)		64,1 % (56,6)		63,3 % (57,3)	

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15-24	4	66,7 %	2	33,3 %	<b>6</b>	100 %
25-34	78	48,4 %	83	51,6 %	<b>161</b>	100 %
35-44	75	44,9 %	92	55,1 %	<b>167</b>	100 %
45-54	83	34,3 %	159	65,7 %	<b>242</b>	100 %
55-64	86	28,9 %	212	71,1 %	<b>298</b>	100 %
65 -	14	38,9 %	22	61,1 %	<b>36</b>	100 %
<b>TK yhteensä</b>	<b>340</b>	37,4 %	<b>570</b>	62,6 %	<b>910</b>	100 %

Taulukko 9. Koulutusaste sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Koulutusaste	2010				2011				2012				2013				2014			
	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%
Perusaste	3	39	42	<b>4,4</b>	3	36	39	<b>4,1</b>	3	34	37	<b>3,8</b>	3	12	15	<b>1,6</b>	2	11	13	<b>1,4</b>
Keskiaste	68	156	224	<b>23,7</b>	68	162	230	<b>24,2</b>	62	156	218	<b>22,6</b>	60	147	207	<b>21,8</b>	62	125	187	<b>20,5</b>
Alin korkea-aste	23	107	130	<b>13,8</b>	24	106	130	<b>13,7</b>	24	99	123	<b>12,7</b>	26	97	123	<b>12,9</b>	26	102	128	<b>14,1</b>
Alempi korkea-kouluaste	38	68	106	<b>11,2</b>	41	64	105	<b>11,0</b>	53	77	130	<b>13,5</b>	53	70	123	<b>12,9</b>	48	70	118	<b>13,0</b>
Ylempi korkea-kouluaste	157	187	344	<b>36,4</b>	163	184	347	<b>36,4</b>	165	200	365	<b>37,8</b>	165	208	373	<b>39,3</b>	167	220	387	<b>42,5</b>
Tutkijakoulutusaste	25	13	38	<b>4,0</b>	25	10	35	<b>3,7</b>	26	10	36	<b>3,7</b>	21	11	32	<b>3,4</b>	19	12	31	<b>3,4</b>
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	11	49	60	<b>6,4</b>	20	46	66	<b>6,9</b>	19	38	57	<b>5,9</b>	20	57	77	<b>8,1</b>	16	30	46	<b>5,1</b>
<b>TK yhteensä</b>	<b>325</b>	<b>619</b>	<b>944</b>	<b>100</b>	<b>344</b>	<b>608</b>	<b>952</b>	<b>100</b>	352	614	966	<b>100</b>	348	601	950	<b>100</b>	340	570	910	<b>100</b>
Koulutustaso- indeksi TK (valtio)	5,9	4,9	5,2		5,8	4,9	5,2		5,8	5,1	5,3		5,8	5,1	5,4		5,8	5,4	5,6	
			(5,1)				(5,1)				(5,2)				(5,2)				(5,3)	

Taulukko 10. Koulutusala sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Koulutusala	2010				2011				2012				2013				2014			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Yleissivistävä koulutus	57	130	187	19,8	56	130	186	19,5	50	126	176	18,2	47	99	145	15,3	45	80	125	13,7
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	1	11	12	1,3	1	12	13	1,4	2	12	14	1,4	2	14	16	1,7	2	14	16	1,8
Humanistinen ja taidealan koulutus	6	36	42	4,4	6	35	41	4,3	5	46	51	5,3	5	41	46	4,8	7	38	45	4,9
Kaupallinen ja yhteiskuntatiet. koulutus	176	279	455	48,2	183	268	451	47,4	195	276	471	48,8	186	266	452	47,6	184	273	457	50,2
Luonnontieteellinen koulutus	49	47	96	10,2	52	46	98	10,3	52	52	104	10,8	56	56	112	11,8	56	62	118	13,0
Tekniikan koulutus	15	25	40	4,2	15	25	40	4,2	17	22	39	4,0	18	21	39	4,1	17	22	39	4,3
Maa- ja metsätalouden koulutus	6	10	16	1,7	7	14	21	2,2	7	14	21	2,2	7	19	26	2,7	7	19	26	2,9
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	-	13	13	1,4	-	12	12	1,3	-	10	10	1,0	1	13	14	1,5	-	14	14	1,5
Palvelualojen koulutus	4	19	23	2,4	4	20	24	2,5	5	18	23	2,4	6	16	22	2,3	6	18	24	2,6
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusala	11	49	60	6,4	20	46	66	6,9	19	38	57	5,9	20	57	77	8,1	2	10	12	1,3
<b>TK yhteensä</b>	<b>325</b>	<b>619</b>	<b>944</b>	<b>100</b>	<b>344</b>	<b>608</b>	<b>952</b>	<b>100</b>	<b>352</b>	<b>614</b>	<b>966</b>	<b>100</b>	<b>348</b>	<b>601</b>	<b>950</b>	<b>100</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>	<b>100,0</b>

Tehtävien vaativuudenarvioinnin mukainen pisteytys vaikuttaa siihen, miten tehtävät sijoittuvat taulukossa 11 oleville tehtävätasolle. Tästä syystä VPL-luokituksen<sup>15</sup> mukainen johtamistyötä sekä esimies- ja työnjohtotyötä tekevien lukumäärä (yht. 71 henkilöä) eroaa taulukossa 13 olevasta Tilastokeskuksen esimieslistan mukaisesta määrästä (yht. 64 henkilöä).

Tilastokeskuksen henkilöstön (pl. haastattelijat) sijoittuminen viraston oman palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin on taulukossa 12.

Taulukko 11. Henkilöstö tehtävätasoin<sup>16</sup> sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Tehtävätaaso	2010				2011				2012				2013				2014			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Johtotason työt	7	6	13	1,4	7	6	13	1,4	6	6	12	1,2	5	5	10	1,1	4	5	9	1,0
Esimies- ja työnjohtotyöt	39	32	71	7,5	25	28	53	5,6	26	27	53	5,5	25	28	53	5,6	30	32	62	6,8
Huippuasiantuntijatyöt	0	2	2	0,2	1	2	3	0,3	1	2	3	0,3	1	1	2	0,2	1	1	2	0,2
Erytysasiantuntijatyöt	45	20	65	6,9	61	28	89	9,3	65	29	94	9,7	60	31	91	9,6	52	26	78	8,6
Asiantuntijatyöt	167	194	361	38,2	178	193	371	38,9	187	211	398	41,2	187	208	395	41,6	192	213	405	44,5
Toimeenpanevat työt	55	327	382	40,5	62	345	407	42,8	62	327	389	40,3	64	321	384	40,4	56	284	340	37,4
Ei luokiteltu	12	38	50	5,3	10	6	16	1,7	5	12	17	1,8	6	8	14	1,5	5	9	14	1,5
<b>Yhteensä</b>	<b>325</b>	<b>619</b>	<b>944</b>	<b>100</b>	<b>344</b>	<b>608</b>	<b>952</b>	<b>100</b>	<b>352</b>	<b>614</b>	<b>966</b>	<b>100</b>	<b>348</b>	<b>606</b>	<b>950</b>	<b>100</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>	<b>100</b>

<sup>15</sup> Tahti-järjestelmän sisältämän Valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukainen luokitus. Työt luokitellaan työn sisällön mukaan tilastoperheisiin ja työn vaikeusasteiluokkaan tilasto-perheen sisällä. Lisäksi VPL sisältää tehtävätasoluokituksen, josta ilmenee työn esimies-/johtamistehtäväluonne sekä määrittelyn mille organisaatiotasolle työ virastossa sijoittuu.

<sup>16</sup> Tahti-järjestelmän sisältämän Valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) mukainen luokitus.

Taulukko 12. Henkilöstön sijoittuminen viraston palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin (vry), pl. haastattelijat (Prima 2009-2012 (sis. virkavapaalla olevat) ja Kieku alk. 2013 (ei sis. virkavapaalla olevia))

	2010		2011		2012		2013		2014	
Vry 15-16	14	2 %	17	2 %	21	3 %	21	3 %	25	3 %
Vry 13-14	95	12 %	101	13 %	97	12 %	93	12 %	91	13 %
Vry 11-12	241	31 %	250	32 %	277	35 %	277	37 %	282	39 %
Vry 9-10	169	22 %	174	22 %	172	21 %	155	21 %	135	19 %
Vry 2-8	227	30 %	218	28 %	205	26 %	184	24 %	165	23%
Ei vry:tä <sup>17</sup>	23	3 %	27	3 %	27	3 %	26	3 %	25	3 %
<b>Henkilöstö, pl. haastattelijat</b>	<b>769</b>	<b>100 %</b>	<b>787</b>	<b>100 %</b>	<b>799</b>	<b>100 %</b>	<b>756</b>	<b>100 %</b>	<b>723</b>	<b>100 %</b>

Taulukko 13. Johtajat ja esimiehet sukupuolen mukaan (Tilastokeskuksen esimieslista)

	2010			2011			2012			2013			2014		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat <sup>18</sup> (%)	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)	6 (60,0)	4 (40,0)	10 (100)
(Valtio; naisia (%) johdosta <sup>19</sup> )	(37,4)			(34,4)			(34,5)			(34,2)			(34,9)		
Muut esimiehet <sup>20</sup> (%)	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)	27 (50,0)	27 (50,0)	54 (100)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(28,1)			(23,4)			(24,6)			(26,7)			(27,7)		
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>34 (46,6)</b>	<b>39 (53,4)</b>	<b>73 (100)</b>	<b>35 (49,3)</b>	<b>36 (50,7)</b>	<b>71 (100)</b>	<b>31 (48,4)</b>	<b>33 (51,6)</b>	<b>64 (100)</b>	<b>30 (48,4)</b>	<b>32 (51,6)</b>	<b>62 (100)</b>	<b>33 (51,6)</b>	<b>31 (48,4)</b>	<b>64 (100)</b>
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,3			1,3			1,2			1,1			1,1
(Valtio; johdon %- osuus henkilös- töstä)			(1,8)			(1,9)			(1,7)			(1,8)			(1,7)

Taulukko 14. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %	2010	2011	2012	2013	2014
Tehty vuosityöaika	75,2	76,1	76,7	76,4	79,5
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityö- aika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	1,3	1,1	1,1	1,1	1,3
Vuosiloma-aika	17,3	16,6	15,8	16,6	14,3
Sairauspoissaoloaika	4,4	4,5	4,6	4,2	4,0
Tapaturmapoissaoloaika	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Rahana korvattu ylityöaika	0,2	0,2	0,2	0,5	0,4
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana kor- vatun säännöllisen työajan ylittävä ylimää- räinen työaika	1,0	0,7	0,6	0,3	0,4

<sup>17</sup> Palkkausjärjestelmän ulkopuoliset, kuten johtajat, työnantajavirkamiehet ja muut, joilla on euromääräinen palkka.

<sup>18</sup> Ylin johto, tulosjohtajat ja muut johtajat

<sup>19</sup> Valtion vertailutiedot Tahtista

<sup>20</sup> Vastuualueiden esimiehet ja tulosjohtajien sijaiset vuoteen 2012 asti sekä vastuualueiden esimiehet vuodesta 2013 alkaen.

Taulukko 15. Henkilöstökulut<sup>21</sup> (toimintakertomus)

	2014	2013	2012
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>38 271 194,29</b>	<b>38 510 694,29</b>	<b>38 336 406,37</b>
- Palkat ja palkkiot	38 647 354,38	38 442 072,97	37 796 114,16
- Tulospäätökäytöt	0,00	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	-376 160,09	68 621,32	540 292,21
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>8 361 280,04</b>	<b>7 763 679,81</b>	<b>7 999 709,39</b>
- Eläkekulut	7 434 152,46	6 923 439,14	7 023 414,71
- Muut henkilösivukulut	927 127,58	840 240,67	979 294,68
<b>Yhteensä</b>	<b>46 632 474,33</b>	<b>46 274 374,10</b>	<b>46 336 115,76</b>

Taulukko 16. Henkilötyövuoden hinta, pl. haastattelijat (Tahti)

	2010	2011	2012	2013	2014
Henkilötyövuoden hinta, € (työvoimakustannukset/ henkilötyövuosi) (valtio)	52 737 (52 977)	53 865 (54 400)	54 642 (56 544)	56 223 (58 006)	58 898 (59 609)

Taulukko 17. Matkustusmenot<sup>22</sup>, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014
Ulkomaan ja kotimaan matkat	691 466	749 280	848 775	1 030 042	643 253
Haastattelijoiden matkat	501 781	469 793	537 572	209 320	493 569
<b>Yhteensä, euroa</b>	<b>1 193 247</b>	<b>1 219 073</b>	<b>1 386 347</b>	<b>1 239 362</b>	<b>1 136 822</b>

Taulukko 18. Ulkomaan virkamatkojen lukumäärät (Tilastokeskuksen matkakortisto)

	2010	2011	2012	2013	2014
EU-kokoukset	260	293	305	274	264
YK:n ja OECD:n kokoukset	58	58	83	72	70
Pohjoismaiset kokoukset	61	50	51	50	55
Koulutus ja osallistuminen tieteellisiin kokouksiin	46	59	64	55	57
Konsultointimatkat	33	35	35	21	19
Muut	17	14	20	29	29
<b>Yhteensä</b>	<b>475</b>	<b>509</b>	<b>558</b>	<b>501</b>	<b>494</b>

<sup>21</sup> Lähde: Toimintakertomus 2014<sup>22</sup> Lähde: Portti 2010-2013, Kieku 2014. Luvuissa on mukana kaikki virkamatkoista aiheutuvat menot päivärahoineen. Ulkomaan matkoissa ei ole mukana EU:n maksamia matkakorvauksia.



Taulukko 19. Työtyytyväisyysindeksi<sup>23</sup>, koko henkilöstö

	2011	2012	2013	2014	2015
Johtaminen (Valtio)	3,40 (3,35)	3,47 (3,40)	3,45 (3,47)	3,35 (3,45)	3,45 (3,47)
(VM:n hallinnonala)	(3,36)	(3,39)	(3,41)	(3,43)	(3,49)
Työn sisältö ja haasteellisuus (Valtio)	3,69 (3,64)	3,69 (3,66)	3,74 (3,77)	3,69 (3,70)	3,69 (3,71)
(VM:n hallinnonala)	(3,62)	(3,63)	(3,70)	(3,65)	(3,67)
Palkkaus (Valtio)	2,91 (2,80)	2,99 (2,85)	2,99 (2,86)	2,94 (2,90)	2,97 (2,90)
(VM:n hallinnonala)	(2,89)	(2,89)	(2,88)	(2,91)	(2,92)
Kehittymisen tuki (Valtio)	3,22 (3,16)	3,26 (3,17)	3,23 (3,20)	3,16 (3,21)	3,14 (3,24)
(VM:n hallinnonala)	(3,17)	(3,21)	(3,22)	(3,22)	(3,23)
Työilmapiiri ja yhteistyö (Valtio)	3,71 (3,69)	3,74 (3,72)	3,77 (3,77)	3,76 (3,79)	3,79 (3,79)
(VM:n hallinnonala)	(3,66)	(3,69)	(3,72)	(3,74)	(3,84)
Työolot (Valtio)	3,78 (3,54)	3,77 (3,57)	3,77 (3,59)	3,68 (3,62)	3,44 (3,58)
(VM:n hallinnonala)	(3,63)	(3,65)	(3,67)	(3,67)	(3,67)
Tiedon kulku (Valtio)	3,19 (3,02)	3,24 (3,10)	3,15 (3,08)	3,05 (3,15)	3,10 (3,20)
(VM:n hallinnonala)	(3,12)	(3,15)	(3,15)	(3,14)	(3,22)
Työnantajakuva (Valtio)	3,48 (3,19)	3,54 (3,23)	3,56 (3,28)	3,47 (3,30)	3,24 (3,28)
(VM:n hallinnonala)	(3,31)	(3,35)	(3,36)	(3,40)	(3,39)
<b>Yhteensä</b> (Valtio)	<b>3,44</b> (3,34)	<b>3,48</b> (3,37)	<b>3,48</b> (3,40)	<b>3,41</b> (3,42)	<b>3,38</b> (3,43)
(VM:n hallinnonala)	(3,37)	(3,40)	(3,41)	(3,42)	(3,44)

Taulukko 20. Sairauspoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti 2010-2013 ja Kieku 2014)

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2010	2011	2012	2013	2014
1 päivä	743	824	710	634	873
2 päivää	566	555	503	500	612
3 päivää	344	350	343	315	428
4-10 päivää	341	355	385	324	418
11-45 päivää	136	149	165	136	118
46-65 päivää	8	7	6	11	7
66-130 päivää	12	7	9	4	5
yli 130 päivää	1	1	1	1	0
Kohdistamaton					39
Sairaustapauksia yhteensä, kpl	2 151	2 248	2 122	1 926	2 500
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	9 059	9 127	9 584	8 292	8 430
Sairaustapauksia/ htv <sup>24</sup>	2,6	2,7	2,5	2,3	3,0
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv <sup>25</sup> (valtio)	10,7 (9,7)	11,3 (9,7)	11,3 (9,3)	9,8 (9,0)	10,1 (8,9)
Lyhyiden (1-3 pvää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio)	76,8 % (76,4 %)	76,9 % (75,1 %)	73,3 % (76,2 %)	75,2 % (76,1 %)	76,5 % (76,2 %)

<sup>23</sup> Indeksii laskettu kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat). VM:n Baron vertailutiedoissa oli helmikuussa 2015 noin 25 700 vastausta valtionhallinnosta.

<sup>24</sup> Lähde: Henkilötyövuodet Prima 2010-2012, Tahti 2013 ja Kieku 2014.

<sup>25</sup> Ks. ed. viite.

Taulukko 21. Työtaturmapoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti 2010-2013 ja Kieku 2014)

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2010	2011	2012	2013	2014
1 päivä	4	1	1	2	1
2 päivää	3	0	0	0	1
3 päivää	1	2	3	2	1
4-10 päivää	4	8	0	3	5
11-45 päivää	6	7	2	4	3
46-65 päivää	2	1	0	0	0
66-130 päivää	0	0	0	0	0
yli 130 päivää	0	1	0	0	0
Kohdistamaton					1
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	20	20	6	11	12
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	319	462	45	104	91
Työtaturmatapauksia/ htv <sup>26</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv <sup>27</sup> (valtio)	0,4 (0,4)	0,6 (0,4)	0,1 (0,4)	0,1 (0,4)	0,1 (0,3)

Taulukko 22. Henkilöstöpoistuma<sup>28</sup>, koko henkilöstö (eHRMinfo 2010-2012 ja Kieku alk. 2013)

	2010	2011	2012	2013	2014
Toisen työnantajan palvelus <sup>29</sup>	16	14	16	*30	31
Vanhuseläke	39	26	31	51	37
Varhennettu vanhuuseläke	1	0	1	1	0
Työkyvyttömyyseläke	3	1	6	4	3
Kuollut	1	2	0	2	5
Muu syy <sup>31</sup>	83	61	84	94	44
<b>TK yhteensä</b>	<b>143</b>	<b>104</b>	<b>138</b>	<b>152</b>	<b>120</b>

Taulukko 23. Haettavana olleet tehtävät (pl. haastattelijat 2010-2013, kaikki alk. 2014)<sup>32</sup>

	2010	2011	2012	2013	2014
Pysyvät tehtävät	17	56	60	53	34 <sup>33</sup>
Pidempiaikaiset määräaikaiset tehtävät	3	7	4	7	
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>34</b>
Hakijoita (joista naisia %)	543 (47 %)	1 186 (48 %)	962 (45 %)	1 017 (47 %)	504 (44 %)
Hakemuksia tehtävää kohti	27,2	18,8	15,0	17,0	20,2

Harjoittelijoita (korkeakouluharjoittelija, atk-harjoittelija, harjoittelija, sihteeriharjoittelija) aloitti kertomusvuoden aikana 37 (2013: 47) henkilöä.

<sup>26</sup> Lähde: Henkilötyövuodet Prima 2010-2012, Tahti 2013 ja Kieku 2014.

<sup>27</sup> Ks. ed viite.

<sup>28</sup> Henkilöstön poistuma eroilmoituksen syykoodin mukaan luokiteltuna.

<sup>29</sup> Toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen sisältää myös itsenäiseksi elinkeinon harjoittajaksi siirtymisen. Luvuissa on mukana sekä pysyvistä että määräaikaisesta palvelussuhteesta eronneet.

<sup>30</sup> Kiekuun siirtymisen vuoksi vuoden 2013 tiedoista ei ole saatavissa toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä, joten nämä sisältyvät luokkaan Muu syy.

<sup>31</sup> Muu syy on yleensä määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen. Suuri osa tähän ryhmään kuuluvista eronneista on harjoittelijoita. Ryhmään kuuluvat myös ne, jotka eivät ole ilmoittaneet eron syytä.

<sup>32</sup> Tiedot rekrytoinnin ja kirjaamon seurantatiedoista.

<sup>33</sup> Vuodesta 2014 alkaen tässä raportoidaan kaikki viraston ulkopuolella haettavissa olleet tehtävät harjoittelupaikkoja lukuunottamatta.

Taulukko 24. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014
Sisäinen liikkuvuus <sup>34</sup> (tulostavoite)	91 (59)	117 (61)	91 (63)	71 (65)	30 <sup>35</sup> (tav. 60)
Sisäinen vaihtuvuus <sup>36</sup> (ml. sisäiset työmarkkinat)	96	132	90	62	
Henkilökierto (alk. 2009)	10	11	5	15	

Taulukko 25. Palveluksessaoloaika (eHRMinfo 2010-2013, Kieku alk. 2014)

”TK-ikä”, vuotta keskimäärin	2010	2011	2012	2013 <sup>37</sup>	2014 <sup>38</sup>
Henkilöstö pl. haastattelijat	18,6	18,1	17,2	17,1	-
Haastattelijat	7,4	7,7	7,9	8,5	-
Koko henkilöstö	16,1	15,9	15,2	15,5	15,6

Taulukko 26. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus (pl. haastattelijat 2010-2013, kaikki alk. 2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Koulutuspäivät <sup>39</sup>	2 571	2 253	2 197	2 177	2 670
Koulutuspanostus, työpäivää/htv <sup>40</sup>	3,1	2,8	2,6	2,5	3,2
Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä <sup>41</sup>					863
Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista <sup>42</sup>					55

Taulukko 27. Koulutuskustannukset (Tahti)

	2010	2011	2012	2013	2014
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv	1 267,6	1 330,7	1 025,1	1 332,8	1293,7
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, %	2,4	2,5	1,9	2,4	2,2

Taulukko 28. Työterveyshuollon menot<sup>43</sup>, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	240	223	300	283	288
Sairaushoito, euroa/ htv	551	650	693	638	660
Terveydenhoito yhteensä, euroa	665 667	716 053	858 066	775 367	852 805
Kelan palautus, euroa	196 554	197 678	200 145	210 001	208 250

Taulukko 29. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)<sup>44</sup>

	2010	2011	2012	2013	2014
Säännöllisen työajan ansio, €	3565,7	3663,2	3789,2	3881,7	3953,8

<sup>34</sup> Henkilön rekrytointi pysyvästi tai määräaikaisesti toiselta vastuualueelta tai toisesta tulosyksiköstä. Tiedot poimittu tulosyksiköiden tuloskorkeista (arvio kertomusvuoden toteumasta ja tulostavoite), ml. haastattelijat.

<sup>35</sup> Vuodesta 2014 alkaen sisäinen liikkuvuus raportoidaan sisäisen liikkuvuuden sopimusten (henkilökierto ja sisäiset työmarkkinat) ja sisäisten rekrytointien lukumäärinä. Luvuissa ei ole enää ns. teknisiä yksikkö- tai vastuualueuutoksia.

<sup>36</sup> Tiedot poimittu eHRMinfo-järjestelmästä syyskuun 2013 loppuun asti sekä viraston rekrytointipalveluista loka-joulukuun 2013 osalta (alkaneet palvelussuhteet tulosyksikön sisällä, ml. haastattelijat). Organisaatiomuutokset, jotka sisältävät yksiköiden ja vastuualueiden vaihtoja, sisältyvät näihin lukuihin.

<sup>37</sup> Lähde: eHRMinfo ajalta tammi-syyskuu 2013.

<sup>38</sup> Lähde: Kieku alkaen vuodesta 2014

<sup>39</sup> Lähde: Kuha-kurssinhallintajärjestelmä 2010-2013, Koulutusportaali alk. 2014

<sup>40</sup> Lähde: Tahti 2010-2013, Koulutusportaali alk. 2014

<sup>41</sup> Lähde: Koulutusportaali

<sup>42</sup> Lähde: Koulutusportaali

<sup>43</sup> Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

<sup>44</sup> Tahtin ansioketjytietoihin luetaan henkilön säännöllisen työajan 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.