

Henkilöstötilinpäätös 2017

| | |
|--------------|--|
| Päiväys | 28.02.2018 |
| Käsitelty | 27.02.2018 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa 26.02.2018 yhteistyötoimikunnan kokouksessa |
| Diaarinumero | TK-21-1110-16 |

28.2.2018

Sisällysluettelo

| | |
|---|----------|
| HENKILÖSTÖKERTOMUS | 2 |
| 1. HENKILÖSTÖN RAKENNE | 2 |
| 2. TYÖYMPÄRISTÖN UUDISTAMINEN | 3 |
| 3. TYÖTAPOJEN UUDISTAMINEN | 3 |
| <i>Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi</i> | 4 |
| <i>Palkitseminen</i> | 4 |
| 4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN | 5 |
| <i>Osaaminen</i> | 5 |
| <i>Henkilöstökoulutus</i> | 6 |
| <i>Esimiestyön ja johtamisen tuki</i> | 6 |
| 5. TYÖHYVINVOINTI | 7 |
| <i>Työkyvyn ja terveyden edistäminen</i> | 7 |
| TAULUKOT | 9 |

Henkilöstökertomus

Tilastokeskuksen toimintastrategia ohjaa toiminnan priorisointia ja resurssien suuntaamista. Strategia on laadittu vuosille 2016–2019.

Strategiakaudella 2016–2019 on kolme teemaa, jotka ovat asiakkaat, digitalisaatio ja toimintatavat. Nämä yhdistävät kahdeksaa strategista päämäärää, joista erityisesti kaksi kuvaa henkilöstönäkökulmaa ”Aikaansaavat ammattilaiset”. Nämä päämäärät ovat ”Uudistamme työtapoja” ja ”Osaamme ja saamme aikaan”. Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan näitä päämääriä henkilöstörakenteen lisäksi.



Kuva 1. Tilastokeskuksen toimintastrategia 2016–2019.

1. Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä nousi edellisvuoteen verrattuna. Tahti-järjestelmän mukaan vuoden 2017 lopulla henkilöstön lukumäärä¹ oli 840 (2016: 812). Myös henkilötövuosien² määrä (2017: 752) nousi (2016: 739).

Rekrytointien³ määrä nousi selvästi. Viraston ulkopuolella haussa olleita tehtäviä (harjoittelupaikkoja lukuun ottamatta) oli 138 (2016: 86). Harjoittelijoita palkattiin 35 (2016: 28).

Määräaikaisten osuus vuoden 2017 lopulla oli 10,8 % (2016: 9,2 %).

¹ Taulukko 1.

² Taulukko 3.

³ Taulukko 20.

28.2.2018

Osa-aikaisten lukumäärä pysyi edellisvuoteen nähden samana (225 henkilöä), mutta osuus laski hieman (2017: 27 %, 2016: 28 %)⁴ henkilöstön kokonaismäärän noustua. Virkasuhteisten osuus⁵ nousi noin kolmella prosenttiyksiköllä (2017: 65 %, 2016: 62 %). Miesten (38 %) ja naisten (62 %) osuudet⁶ pysyivät miltei samoina. Keski-ikä⁷ laski hieman alle 48 vuoteen (2017: 47,6; 2016: 48,2) uusien rekrytointien myötä. Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä tippui alle 60 prosenttiin (59,8 %). Eläkkeelle siirtyi⁸ selvästi vähemmän henkilöitä (25) kuin vuotta aikaisemmin (45). Sen sijaan toisen työnantajan palvelukseen lähti noin kaksi kertaa enemmän henkilöitä (2017: 30) edellisvuoteen nähden (2016: 16).

Henkilöstön koulutusaste⁹ oli vuoden aikana pysynyt 5,6:ssä. Vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli noin 49 prosentilla henkilöstöstä. Yli puolet (51 %) tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta¹⁰, kuten edellisvuonna.

2. Työympäristön uudistaminen

Tilastokeskuksessa uudistetaan työn tekemisen tapoja digitalisaation edistämiseksi ja strategian mukaisesti. Keväällä 2016 käynnistetty Tilastokeskuksen työympäristöprojekti ”Uudet tilat ja toimintatavat” jatkui aikataulun osalta suunnitellusti. Uusi monitilatyöympäristö valmistuu keväällä 2018.

Kiinteistön remontoinnin aikana pääosa henkilöstöstä työskenteli väistömuutossa Kalasatamassa ja pieni osa Lintulahdessa. Remontista aiheutuneet muutot ja työpisteiden vaihdokset näkyivät henkilöstökyselyn¹¹ tuloksissa, sillä tyytyväisyys työskentelytiloihin ja tulokselliseen työskentelyyn oli laskenut (2017: 3,17; 2016: 3,26; 2015: 3,68). Myös tyytyväisyys tuloksellisen työskentelyn mahdollistaviin työskentelyvälineisiin oli laskenut, vaikkakin se oli edelleen hyvällä tasolla (2017: 3,43; 2016: 3,56; 2015: 3,68).

Toimitilaprojektia työstettiin aktiivisesti osallistaen henkilöstöä monin keinoin. Edistymistä seurattiin johtoryhmässä, tuloksyksiköissä sekä työsuojelutoimikunnassa. Muun muassa uusien tilojen sisustusta käsiteltiin henkilöstön kanssa laajasti työympäristötyöpajoissa ja siitä viestittiin runsaasti. Monitilaympäristössä työskentelyä päästiin kokeilemaan ns. Pilottitilassa, ja siitä saadut kokemukset olivat tärkeä osa suunnittelua.

3. Työtapojen uudistaminen

Työtapojen uudistaminen on yksi Tilastokeskuksen strategisista tavoitteista. Uusien työtapojen, kuten sähköisten välineiden tehokkaamman käytön, edistäminen ja Sujuvat palaverit –kehittämisteemat kytkeytyivät

⁴ Taulukko 7.

⁵ Taulukko 6.

⁶ Taulukko 7.

⁷ Taulukko 8.

⁸ Taulukko 19.

⁹ Taulukko 10.

¹⁰ Taulukko 11.

¹¹ Taulukko 16. VMBaron indeksit aihealueittain.

28.2.2018

Uudet tilat ja toimintatavat -projektissa monipaikkaisen työn tukeen ja tulosityksiköiden kehittämiskokeilujen toteuttamiseen.

Strategian mukaisesti ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemistä uudistetaan. Tulosityksiköissä on tehostettu kokouskäytäntöjä mm. ottamalla käyttöön strategiaan pohjautuva asialista, lyhentämällä kokousvarauksia ja mahdollistamalla osallistuminen etänä. Tilastokeskuslaiset ovatkin henkilöstökyselyn mukaan tyytyväisiä uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntämiseen työssään (2017: 3,53; 2016: 3,53).

Tilapäisen tai säännöllisen etätönn tekeminen lisääntyi kertomusvuonna selkeästi. Vuonna 2017 kokonaisia etätöypäiviä¹² tehtiin 9 090 päivää (2016: 5 776 pv). Myös puolikkaiden etätöypäivien tekemistä kokeiltiin; kokeilun tuloksia arvioidaan vuoden 2018 puolella. Etätöy lisääntynee jatkossakin, kun etänä työskentelyn tekniset edellytykset (mm. työasemien virtualisointi- ja Valtti-työasematarkaisut) saadaan ratkaistua Valtorin kanssa. Työaikajoustojen hyödyntäminen näkyy myös henkilöstökyselyn tuloksissa, sillä mahdollisuuteen yhteensovittaa työ ja vapaa-aika ollaan erittäin tyytyväisiä (2017: 4,03; 2016: 4,00; 2015: 3,96).

Digitöytöitöjen opettelu jatkui edellisvuonna alkaneen Digiremppeppa-projektin myötä. Myönteistä huomiota herättänyt projekti sai kunniamaininnan valtioonhallinnon Uuden työn Kaiku 2017 –kilpailussa. Vastuualueilla ja projekteissa ryhdyttiin aktiivisesti käyttämään mm. Metka-intranetin Työtilöja ja OneNote-muistikirjöja.

Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi

Osaamisen ja aikaansaamisen strategista tavoitetta edistetään sisäisellä liikkuvuudella sekä tehtävien vaihtamisella ja monipuolistamisella. Vuonna 2017 sisäinen liikkuvuus viraston sisällä vilkastui edelleen aikaisempiin vuosiin nähden (2017: 65, 2016: 51 henkilöä)¹³. Esimerkiksi tilastohaastattelijöille tarjottiin aiempaa aktiivisemmin mahdollisuutta tehdä lisätöyötä ja muita Tilastokeskuksen tehtäviä muissa tulosityksiköissä haastattelutyön ohella. Ns. pientyömarkkinakonsepti tulosityksiköissä toimi sujuvasti. Sen sijaan henkilökiertöä Tilastokeskuksen ja muiden valtioon virastöjen välillä ei juurikaan ollut.

Sisäisen liikkuvuuden kasvun lisäksi myös rekrytointi viraston ulkopuolelta kasvoi (2017: 138; 2016: 86 tehtävää), joskin saatujen hakemusten määrä laski edellisestä vuodesta¹⁴ (2017: 1639 hakijaa; 2016: 2020 hakijaa). Korkeakouluharjoitteluun valittiin 35 opiskelijaa.

Vaikka ennakoitua suurempi rekrytointimäärä ja vaihtuvuus haastoivat resurssien suunnittelua ja riittävyttä paikoitellen, henkilöstö- ja taloussuunnittelun kytköstä onnistuttiin tehostamaan.

Palkitseminen

Henkilöstöä halutaan palkita hyvästä suoriutumisesta ja työn uudistamisesta. Kertomusvuoden aikana viraston vaatuvuusarviointiryhmän

¹² Lähde: Kieku.

¹³ Taulukko 21.

¹⁴ Taulukko 20.

28.2.2018

kuukausiseurantaan tuli 197 (2016: 188) tehtäväkuvausta. 48 (2016: 76) tehtävän vaativuusryhmää nostettiin ja 51 (2016: 36) pysyi ennallaan tai tehtäviä järjesteltiin uudelleen. Loput 98 (2016: 76) olivat uusia kuvauksia, joiden vaativuusarviointi tehtiin ensimmäistä kertaa. Henkilökohtaisten palkanosien korotuksia tehtiin vuosittaisen tuloskeskustelukierroksen perusteella 94 (2016: 89).

Henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen oli henkilöstökyselyn mukaan laskenut hieman (2017: 2,80; 2016: 2,82; 2015: 2,85). Kyselyn mukaan palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys oli pysynyt hyvällä tasolla (2017: 3,07; 2016: 3,09; 2015: 3,06). Sen sijaan palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa aiheuttaa tyytymättömyyttä (2017: 2,42; 2016: 2,50; 2015: 2,65), ja se oli edellisvuoden tapaan henkilöstökyselyn matalin indeksiluku. Tämä näkyy kyselyssä myös siten, että tyytymättömyys kehityskeskusteluihin työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena on lisääntynyt (2017: 2,91; 2016: 2,98; 2015: 2,98).

Vuoden 2017 aikana jatkettiin palkkausjärjestelmän kehittämistä laatimalla vaativuusryhmien viitetehtäväkuvaukset ja ryhmien vaativuuspisteitys. Neuvottelut viitetehtäväkuvausten käyttöön otosta käydään vuoden 2018 puolella. Palkkatietämyksen lisäämiseksi palkitsemisen kokonaisuus kuvattiin ja henkilöstölle järjestettiin palkka- ja palkitsemisminäari, jossa käsiteltiin laajasti ja eri näkökulmista palkitsemisen kokonaisuutta ja viraston palkkauksellista asemaa. Uuden kuvauksen mukaisia toimenpiteitä otetaan käyttöön vuoden 2018 aikana.

Tilastokeskuksen sisäisessä laatukilpailussa palkitaan vuosittain toimintatapoja ja innovaatioita, jotka sujuvoittavat Tilastokeskuksen arjen työtä. Kilpailua oli uudistettu strategian mukaiseksi niin, että keväällä 2017 palkinto jaettiin kolmessa kategoriassa, jotka olivat Asiakas, Toimintatavat ja Digitalisaatio. Myös palkintosummaa oli nostettu.

4. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen

Henkilöstön tyytyväisyys osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen oli henkilöstökyselyn mukaan pysynyt hyvänä (2017: 3,51; 2016: 3,52; 2015: 3,18). Oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksiin työssä oltiin hyvin tyytyväisiä (2017: 3,89; 2016: 3,85).

Henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita käytiin läpi vuosittaisissa tavoite-, kehitys- ja valmennuskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksissa. Osaamiskartoitus oli tehty vuoden 2017 loppuun mennessä 88 prosentille henkilöstöstä (2017: 578 henkilöä; 2016: 537 henkilöä (pl. haastattelijat)). Osaamiskartoitusta ja osaamisen kehittämistä tullaan uudistamaan osana laajempaa työyhteisön kehittämishanketta vuosina 2018–2019.

Lisäksi esimiehiltä kysyttiin mahdollisuuksia paikantaa ja keinoja korjata osaamisvajeita. Systemaattisten käytänteiden luomiselle ei kyselyn perusteella kuitenkaan noussut tarvetta.

28.2.2018

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutusta toteutettiin Tilastokeskuksen strategisille osaamisalueille vuosille 2017–2019 laaditun koulutussuunnitelman mukaisesti. Henkilöstökoulutuksen painopisteet olivat Koulutusportaalin mukaan tilastoala, ICT-koulutus (ml. Digiremppa, tietosuoja), johtamis- ja esimiestyö, prosessi- ja laatu-koulutus sekä vuorovaikutus- ja viestintäkoulutus. Lisäksi Tilastokeskus osallistui eOppiva-hankkeeseen, jossa otetaan käyttöön uusia e- ja mobiilioppimisen muotoja hyödyntämällä valtion yhteistä verkko-oppimisympäristöä.

Koulutuspanostus ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrät laskivat edellisvuodesta¹⁵. Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä vuonna 2017 oli 490 henkilöä (2016: 689), josta naisten osuus oli 61 % (2016: 64 %). Tähän lienee vaikuttanut edellisvuonna koulutuspanostusta lisänneen Digirempin päättymisen kertomusvuonna.

Eri alojen osaajien ammatillista yhteistyötä (ns. Data Scientist -ajattelu) edistettiin työnohjauksen keinoin. Yhteistyön ajankohtaisina haasteina nähtiin mm. tilastotiedon esiintuominen sosiaalisessa mediassa ja big datan hyödyntäminen tilastotyössä. Data Scientist-ajattelun edistämiseksi on seurattu UNECE:n CES-seminaarin pohjalta ehdottamia jatkotoimenpiteitä. Tilastokeskuksessa ryhdyttiin suunnittelemaan Data Science-koulutuspilotointia, jossa käytetään itseopiskeluun tarkoitettuja verkkomateriaaleja sekä hyödynnetään säännöllisesti järjestettyjä opintopiirejä. Myös uusrekrytoinneissa painotettiin Data Science-osaamista.

Edellisvuonna alkaneen Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suoritti 22 henkilöä. Koulutukseen kuuluvia kehittämisprojekteja on esitelty eri tapahtumissa, Metka-kirjoituksissa ja videoilla.

Tilasto-osaamisen koulutusohjelmaan (TIKO) osallistui 27 tilastokeskuslaista (2016: 57). TIKOn kehittämiseksi laaditussa kokonaisarvioinnissa päätettiin perusopintojen osalta aloittaa verkko-oppimateriaalien tuottaminen ja syventävien opintojen osalta järjestää yksittäisiä TIKO-kursseja strategisilta osaamisalueilta.

Osaamisen kehittämistä ja tiedon jakamista edistettiin myös järjestämällä yksiköiden ja vastualueiden kokouksia, kehittämispäiviä, opintopiirejä, webinaareja ja seminaareja sekä osallistumalla konferensseihin kotimaassa ja ulkomailla. Lisäksi kirjoitettiin blogeja ja artikkeleita, ylläpidettiin wiki-sivuja sekä toimittiin sosiaalisessa mediassa entistä aktiivisemmin. Uudet infograafit sekä Suomi 100- ja Suomi maailman kärjessä –julkistukset ja verkkosivut olivat suosittuja ja hyvin näkyvillä sosiaalisessa mediassa.

Esimiestyön ja johtamisen tuki

Esimiestyön ja johtamisen tukemiseksi jatkettiin edellisvuonna alkaneita muutosjohtamisen toimenpiteitä. Lisäksi järjestettiin monipaikkaisen johtamisen valmennusta ja coachingia Humap Oy:n kanssa osana Uudet toimintatavat ja –tilat –hanketta. Säännöllisiä esimiesten Skype-palavereja

¹⁵ Taulukko 23.

28.2.2018

ajankohtaisista aiheista jatkettiin. Uusien esimiesten perehdytystä jatkettiin yleis-, talous- ja henkilöstöhallinnon sekä osaamisen johtamisen ja työhyvinvoinnin teemoista intranetin perehdytysivustolle kootun aineiston ja pienryhmäperehdytyksen avulla.

5. Työhyvinvointi

Tilastokeskuslaiset antoivat kertomusvuonna työhyvinvoinnilleen kouluarvosanaksi 7,85 (2016: 7,84; 2015: 7,74). Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli pysynyt edellisvuoteen nähden samana eli 3,54:ssä (2016: 3,54; 2015: 3,43).

Tilastokeskuksen strategian mukaan työhyvinvointia parannetaan johtamisen kehittämisellä. Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti paitsi työtovereiden (2017: 4,12; 2016: 4,13) myös lähiesimiesten taholta (2017: 4,05; 2016: 4,05). Myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon ollaan tyytyväisiä (2017: 4,01; 2016: 4,00).

Kertomusvuoden aikana työkykyjohtamisen tueksi päivitettiin varhaisen tuen ohje, ja työterveyshuollon kanssa laadittiin lomakkeet puheeksiottokeskustelua ja työkykyneuvottelua varten. Työkykyjohtaminen on parantunut ja neuvotteluja pidetään enemmän kuin ennen.

Tilastokeskuslaiset tietävät erittäin hyvin työnsä tavoitteet (2017: 4,29; 2016: 4,30; 2015: 3,67), ja se oli henkilöstökyselyn paras indeksi. Henkilöstö on myös hyvin sitoutunut työnantajan tavoitteisiin (2017: 4,16; 2016: 4,16).

Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Yhtenä työhyvinvoinnin tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja tulosityksiköille Tilastokeskuksen kannalta optimaalisesti välttäen yli- ja alikuormitusta. Työterveyspalveluja tuottava Diacor Terveyspalvelut Oy teki Tilastokeskuksessa psykososiaalisen kuormituksen arvioinnin keväällä 2017. Tulokset purettiin henkilöstökyselyn tulosten yhteydessä tulosityksiköissä. Virasto on ottanut arvioinnin tulokset huomioon monitilan ja sen toimintatapojen suunnittelussa.

Tilastokeskukseen tehtiin huhtikuussa 2017 työsuojelutarkastus. Sen seurauksena virasto on kiinnittänyt erityistä huomiota työaikaan, psykososiaaliseen kuormitukseen ja väistötilojen sisäilmaan liittyviin haitta- ja vaaratekijöihin. Hallinto-yksikkö seurasi ja raportoi säännöllisesti esimiehille työajan ylityksistä puheeksiottoja varten.

Diacor yhdistyi kesäkuussa Suomen Terveystalo Oy:öön. Muutos yhdenmukaisti Tilastokeskuksen työterveyshuollon palvelut. Se myös selkeytti yhteistyötä ja raportointia, koska koko henkilöstö on nyt kahden palveluntuottajan sijaan yhden palveluntuottajan piirissä.

Terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä Studia Generalia-luentoja pidettiin yhdeksän. Vuosi käynnistyi Kehu- ja kiitä – kampanjalla ja sitä tukevalla yleisötilaisuudella. Muita aiheita olivat uni, pirstaleinen työ, hyvä työyhteisö, hyveet työssä, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, myötätunnon voima, vastuullinen työkäyttäytyminen ja pelolla johtaminen. Vuoden 2017

28.2.2018

työhyvinvointiteema oli – Suomi 100 -hengessä - Yhdessä! Nämä toimenpiteet edistivät myös työympäristön ja työtapojen uudistamista.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat edellisvuodesta. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus laski ja sairauenhoidon nousi¹⁶. Myös sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuoteen nähden pysyi edellisvuosiin verrattuna miltei samana (2017: 10,7; 2016 10,1; 2015: 11,5)¹⁷.

Tilastokeskus tarjosi riskiryhmiin kuuluville mahdollisuutta osallistua uudistettuun ammatillista työkykyä tukevaan KELA:n Kiilakuntoutukseen.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman mukaisia painopisteitä vuosille 2016–2017 olivat liikuntaharrastuksen lisääminen ja ergonomia, työnteon avoimuuden lisääminen sekä esimiestyön ja johtamisen kehittäminen. Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuonna 2017 11 kertaa (2016: 14 kertaa). Työsuojelutoimikunnan vakioaiheena, vuosittain käsiteltävien aiheiden lisäksi, oli toimitila-asiat.

Henkilöstölle tarjottiin ryhmäliikuntaa yhtä runsaasti kuin ennenkin, vaikka toimitilaremontin vuoksi kiinteistön omat liikuntatilat olivat vain osin käytettävissä. Liikuntatiloja vuokrattiin jonkin verran lähiympäristöstä. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työskenteleville tilastohaastattelijoille tarjottiin liikuntaseteleitä. Tilastokeskus tukee vuosittain myös henkilöstön kulttuuri- ja liikuntatoimintaa järjestävän TIKU ry:n toimintaa. Perinteiseen tapaan TIKU ry järjesti henkilöstölle liikuntailtapäivän kesäkuussa.

¹⁶ Taulukko 25.

¹⁷ Taulukko 17.

28.2.2018

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.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä 31.12. (pl. palkattomilla virkavapailla olevat), koko henkilöstö (Tahti)¹⁸

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Henkilöstö, pl. haastattelijat | 645 (81,1 %) | 651 (80,2 %) | 682 (81,2 %) |
| vakinaiset | 611 | 613 | 623 |
| määräaikaiset | 33 | 37 | 58 |
| harjoittelijat ja työllistetyt | 1 | 1 | 1 |
| Haastattelijat | 150 (18,9 %) | 161 (19,8 %) | 158 (18,8 %) |
| vakinaiset | 141 | 124 | 126 |
| määräaikaiset | 9 | 37 | 32 |
| Yhteensä | 795 (100,0 %) | 812 (100,0 %) | 840 (100,0 %) |

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä 31.12. (aktiivit ja lepäävät), koko henkilöstö (Kieku)¹⁹

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|------|------|------|
| Henkilöitä yht., lkm | 852 | 867 | 896 |
| joista haastattelihoita | 177 | 184 | 177 |
| Palvelussuhteet yht., lkm | 900 | 920 | 952 |
| joista haastattelihoita | 180 | 202 | 194 |

Taulukko 3. Henkilötyövuodet (Tahti)

| Vuosi | Henkilöstö (pl. haastattelijat) | | | Haastattelijat | | | Yhteensä | | |
|------------|------------------------------------|------|------|----------------|------|------|----------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| HTV | 645 | 633 | 656 | 91 | 107 | 96 | 736 | 739 | 752 |

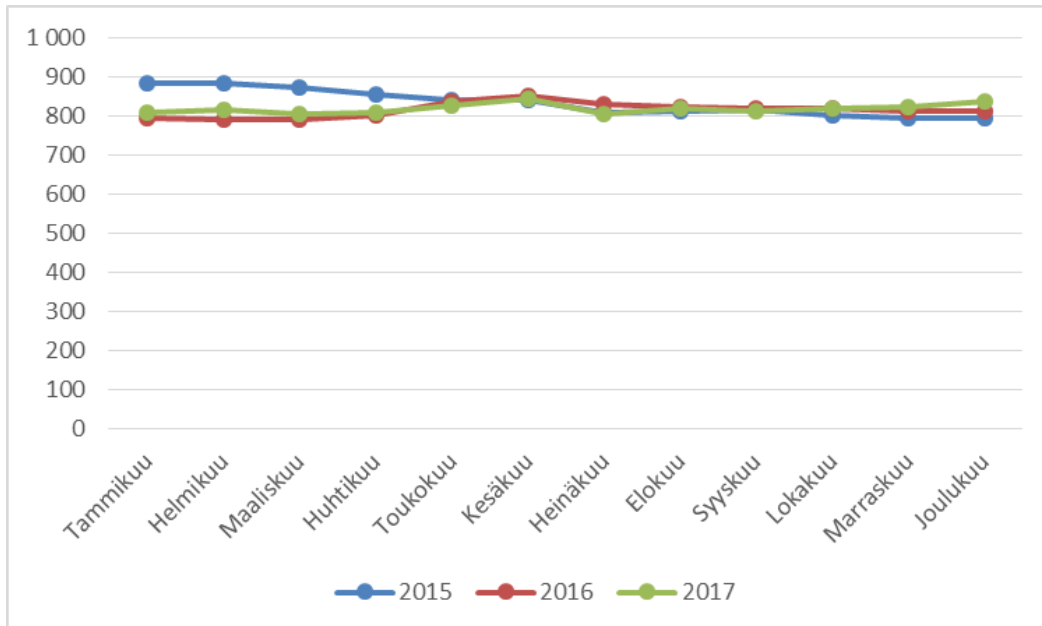
¹⁸ Tahti-järjestelmän luvut eivät sisällä palkattomilla virkavapailla olevia.

¹⁹ Kieku-järjestelmän luvut sisältävät aktiivit ja lepäävät palvelussuhteet, myös palkalliset ja palkattomat virkavapaat.

28.2.2018

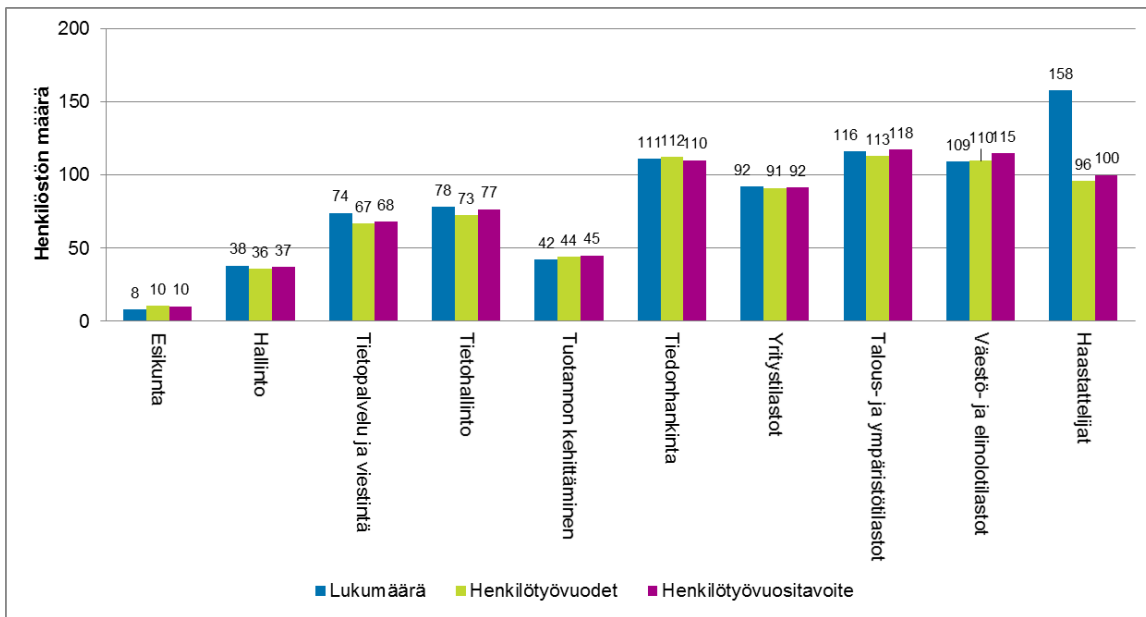
Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys, koko henkilöstö (Tahti)

| | Henkilöitä, lkm 2015 (naisia %/ miehiä %) | Henkilöitä, lkm 2016 (naisia %/ miehiä %) | Henkilöitä, lkm 2017 (naisia %/ miehiä %) |
|-----------|--|--|--|
| Tammikuu | 886 (63,3 %/ 36,7 %) | 795 (63,1 %/ 36,9 %) | 810 (63,0 %/ 37,0 %) |
| Helmikuu | 886 (63,1 %/ 36,9 %) | 792 (63,4 %/ 36,6 %) | 816 (63,0 %/ 37,0) |
| Maaliskuu | 876 (63,1 %/ 36,9 %) | 793 (63,4 %/ 36,6 %) | 807 (62,6 %/ 37,4 %) |
| Huhtikuu | 855 (63,6 %/ 36,4 %) | 804 (63,1 %/ 36,9 %) | 810 (62,7 %/ 37,3 %) |
| Toukokuu | 843 (63,2 %/ 36,8 %) | 839 (63,9 %/ 36,1 %) | 828 (62,0 %/ 38,0 %) |
| Kesäkuu | 841 (63,1 %/ 36,9 %) | 852 (63,7 %/ 36,3 %) | 844 (61,4 %/ 38,6 %) |
| Heinäkuu | 811 (62,8 %/ 37,2 %) | 833 (63,9 %/ 36,1 %) | 805 (61,4 %/ 38,6 %) |
| Elokuu | 812 (61,9 %/ 38,1 %) | 825 (62,9 %/ 37,1 %) | 821 (61,8 %/ 38,2 %) |
| Syyskuu | 816 (62,6 %/ 37,4 %) | 819 (63,4 %/ 36,6 %) | 815 (61,8 %/ 38,2 %) |
| Lokakuu | 804 (62,9 %/ 37,1 %) | 820 (63,3 %/ 36,7 %) | 821 (62,0 %/ 38,0 %) |
| Marraskuu | 797 (62,9 %/ 37,1 %) | 815 (63,2 %/ 36,8 %) | 825 (61,8 %/ 38,2 %) |
| Joulukuu | 795 (62,6 %/ 37,4 %) | 812 (62,9 %/ 37,1 %) | 840 (62,4 %/ 37,6 %) |



Kuva 2. Henkilöstömäärät kuukausittain vuosina 2015–2017. (Tahti)

28.2.2018



Kuva 3. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2017, Tahti), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2017, tulokortit) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö

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

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Vakinaiset | 752 (94,6 %) | 737 (90,8 %) | 749 (89,2 %) |
| Henkilöstö (pl. haastattelijat) | 611 | 613 | 623 |
| Haastattelijat | 141 | 124 | 126 |
| Määräaikaiset | 43 (5,4 %) | 75 (9,2 %) | 91 (10,8 %) |
| Henkilöstö (pl. haastattelijat) | 33 | 37 | 58 |
| Haastattelijat | 9 | 37 | 32 |
| Harjoittelijat ja työllistetyt | 1 | 1 | 1 |
| TK yhteensä | 795 (100,0 %) | 812 (100,0 %) | 840 (100,0 %) |

Taulukko 6. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

| Palvelussuhteen laatu | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|-----------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| Virkasuhteiset | 486 | 61,1 | 506 | 62,3 | 542 | 64,5 |
| Työsopimussuhteiset | 309 | 38,9 | 306 | 37,7 | 298 | 35,5 |
| TK yhteensä | 795 | 100,0 | 812 | 100,0 | 840 | 100,0 |

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

| Työaikaosuus | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | M | N | Yht | M | N | Yht | M | N | Yht |
| Koko-aikainen | 262 | 323 | 585 | 263 | 324 | 587 | 273 | 342 | 615 |
| Osa-aikainen | 35 | 175 | 210 | 38 | 187 | 225 | 43 | 182 | 225 |
| väh. 20 t/vko | 8 | 38 | 46 | 8 | 41 | 49 | 17 | 40 | 57 |
| alle 20 t/vko | 27 | 137 | 164 | 30 | 146 | 176 | 26 | 142 | 168 |
| TK yhteensä | 297 | 498 | 795 | 301 | 511 | 812 | 316 | 524 | 840 |
| Miehet/ naiset, % | 37,4 | 62,6 | 100 | 37,1 | 62,9 | 100 | 37,6 | 62,4 | 100 |

28.2.2018

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

| Ikäluokka, vuotta | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|----------------------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % |
| 15-24 | 1 | 0,1 | 6 | 0,7 | 4 | 0,5 |
| 25-34 | 129 | 16,2 | 136 | 16,7 | 152 | 18,1 |
| 35-44 | 149 | 18,7 | 158 | 19,5 | 182 | 21,7 |
| 45-54 | 231 | 29,1 | 241 | 29,7 | 232 | 27,6 |
| 55-64 | 268 | 33,7 | 255 | 31,4 | 254 | 30,2 |
| 65- | 17 | 2,1 | 16 | 2,0 | 16 | 1,9 |
| TK yhteensä | 795 | 100,0 | 812 | 100,0 | 840 | 100,0 |
| Keski-ikä, v. | 48,8 v | | 48,2 v | | 47,6 v | |
| Naiset/ Miehet v. | 50,1/ 46,6 | | 49,3/ 46,5 | | 48,9/ 45,6 | |
| (valtio, keski-ikä v.) | (46,4) | | (46,3) | | (46,3) | |
| Väh. 45-vuotiaita, % (valtio) | | 64,9 % (57,6) | | 63,1 % (56,8) | | 59,8 % (55,8) |

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2017, koko henkilöstö (Tahti)

| Ikäluokka, vuotta | Miehet | % | Naiset | % | Yhteensä | % |
|--------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|
| 15-24 | 3 | 75,0 % | 1 | 25,0 % | 4 | 100 % |
| 25-34 | 78 | 51,3 % | 74 | 48,7 % | 152 | 100 % |
| 35-44 | 70 | 38,5 % | 112 | 61,5 % | 182 | 100 % |
| 45-54 | 81 | 34,9 % | 151 | 65,1 % | 232 | 100 % |
| 55-64 | 76 | 29,9 % | 178 | 70,1 % | 254 | 100 % |
| 65 - | 8 | 50,0 % | 8 | 50,0 % | 16 | 100 % |
| TK yhteensä | 316 | 37,6 % | 524 | 62,4 % | 840 | 100 % |

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

| Koulutusaste | 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | |
|---|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| | M | N | Yht | % | M | N | Yht | % | M | N | Yht | % |
| Perusaste | 1 | 8 | 9 | 1,1 | 1 | 7 | 8 | 1,0 | 1 | 7 | 8 | 1,0 |
| Keskiaste | 45 | 109 | 154 | 19,4 | 44 | 94 | 138 | 17,0 | 41 | 93 | 134 | 16,0 |
| Alin korkea-aste | 23 | 86 | 109 | 13,7 | 22 | 85 | 107 | 13,2 | 26 | 86 | 112 | 13,3 |
| Alempi korkeakouluaste | 52 | 57 | 109 | 13,7 | 48 | 52 | 100 | 12,3 | 54 | 66 | 120 | 14,3 |
| Ylempi korkeakouluaste | 142 | 184 | 326 | 41,0 | 155 | 218 | 373 | 45,9 | 159 | 224 | 383 | 45,6 |
| Tutkijakoulutusaste | 17 | 11 | 28 | 3,5 | 18 | 10 | 28 | 3,4 | 16 | 10 | 26 | 3,1 |
| Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste | 17 | 43 | 60 | 7,5 | 13 | 45 | 58 | 7,1 | 19 | 38 | 57 | 6,8 |
| TK yhteensä | 297 | 498 | 795 | 100 | 301 | 511 | 812 | 100 | 316 | 524 | 840 | 100 |
| Koulutustasoindeksi TK (valtio) | 5,9 | 5,2 | 5,5 (5,1) | | 6,0 | 5,4 | 5,6 (5,3) | | 5,9 | 5,5 | 5,6 (5,3) | |

28.2.2018

Taulukko 11. Koulutusala sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

| Koulutusala | 2015 | | | | 2016 | | | | 2017 | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | M | N | Yht | % | M | N | Yht | % | M | N | Yht | % |
| Yleissivistävä koulutus | 32 | 66 | 98 | 12,3 | 31 | 54 | 85 | 10,5 | 29 | 54 | 83 | 9,9 |
| Kasvatustiet. ja opettajankoulutus | 1 | 12 | 13 | 1,6 | 1 | 11 | 12 | 1,5 | 1 | 12 | 13 | 1,5 |
| Humanist. ja taidealan koulutus | 8 | 35 | 43 | 5,4 | 6 | 36 | 42 | 5,2 | 7 | 44 | 51 | 6,1 |
| Kaupall. ja yhteiskuntatiet. koulutus | 162 | 228 | 390 | 49,1 | 168 | 246 | 414 | 51,0 | 172 | 255 | 427 | 50,8 |
| Luonnontiet. koulutus | 50 | 57 | 107 | 13,5 | 51 | 63 | 114 | 14,0 | 52 | 60 | 112 | 13,3 |
| Tekniikan koulutus | 15 | 19 | 34 | 4,3 | 18 | 22 | 40 | 4,9 | 20 | 22 | 42 | 5,0 |
| Maa- ja metsätalouden koulutus | 6 | 17 | 23 | 2,9 | 7 | 15 | 22 | 2,7 | 8 | 13 | 21 | 2,5 |
| Terveys- ja sosiaalialan koulutus | 0 | 8 | 8 | 1,0 | 0 | 7 | 7 | 0,9 | 1 | 11 | 12 | 1,4 |
| Palvelualojen koulutus | 6 | 13 | 19 | 2,4 | 6 | 12 | 18 | 2,2 | 7 | 15 | 22 | 2,6 |
| Ei luokitusta tai tuntematon koul.ala | 17 | 43 | 60 | 7,5 | 13 | 45 | 58 | 7,1 | 19 | 38 | 57 | 6,8 |
| TK yhteensä | 297 | 498 | 795 | 100,0 | 301 | 511 | 812 | 100 | 316 | 524 | 840 | 100 |

Taulukko 12. Johtajat ja esimiehet sukupuolen mukaan (Tilastokeskuksen esimieslista)

| | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | |
|--|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | N | M | Yht. | N | M | Yht. | N | M | Yht. |
| Johtajat ²⁰ (%) | 4 (40,0) | 6 (60,0) | 10 (100,0) | 4 (40,0) | 6 (60,0) | 10 (100,0) | 3 (30,0) | 7 (70,0) | 10 (100,0) |
| (Valtio; naisia (%) johdosta ²¹) | (33,9) | | | (35,0) | | | | | |
| Vastuualueiden esimiehet (%) | 30 (50,8) | 29 (49,2) | 59 (100,0) | 33 (57,9) | 24 (42,1) | 57 (100,0) | 29 (56,9) | 22 (43,1) | 51 (100,0) |
| (Valtio; naisia (%) esimiehistä) | (24,7) | | | (27,0) | | | | | |
| Yhteensä (%) | 34 (49,3) | 35 (50,7) | 69 (100,0) | 37 (55,2) | 30 (44,8) | 67 (100,0) | 32 (52,5) | 29 (47,5) | 61 (100,0) |
| Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat) | | | 1,3 | | | 1,2 | | | 1,2 |
| (Valtio; johdon %-osuus henkilöstöstä) | | | (1,8) | | | (1,8) | | | (1,8) |

Taulukko 13. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

| Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, % | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|
| Tehty vuosityöaika | 78,2 | 80,4 | 81,7 |
| Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika | 1,3 | 1,2 | 1,2 |
| Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika | 1,0 | 0,9 | 0,7 |
| Vuosiloma-aika | 15,0 | 13,9 | 12,6 |
| Sairauspoissaoloaika | 4,6 | 3,6 | 4,0 |
| Tapaturmapoissaoloaika | 0,0 | 0,2 | 0,1 |
| Rahana korvattu ylityöaika | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika | 0,2 | 0,3 | 0,2 |

²⁰ Pääjohtaja ja tulosjohtajat²¹ Valtion vertailutiedot Tahtista

28.2.2018

Taulukko 14. Henkilöstökulut (Kieku)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Henkilöstökulut | 35 068 606,87 | 34 602 457,33 | 35 266 928,52 |
| - Palkat ja palkkiot | 35 000 997,91 | 35 009 275,75 | 35 287 341,74 |
| - Tulospohjaiset erät | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| - Lomapalkkavelan muutos | 67 608,96 | -406 818,42 | -20 413,22 |
| Henkilösivukulut | 7 444 161,89 | 6 456 926,79 | 5 925 403,56 |
| - Eläkekulut | 6 635 913,95 | 5 638 794,58 | 5 474 068,29 |
| - Muut henkilösivukulut | 808 247,94 | 818 132,21 | 451 335,27 |
| Yhteensä, € | 42 512 768,76 | 41 059 384,12 | 41 192 332,08 |

Taulukko 15. Henkilötyövuoden hinta, pl. haastattelijat (Tahti)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Henkilötyövuoden hinta, €, (työvoimakustannukset/ htv) (valtio) | 58 857 (60 007) | 57 025 (59 714) | 55 938 (58 146) |

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksi²², koko henkilöstö

| Vanha VMBaro | 2015 | 2016 | kevät 2017 | syksy 2017 | Uudistettu VMBaro |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Johtaminen (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,45 (3,47) (3,49) | 3,44 (3,52) (3,51) | 3,36 (3,41) (3,35) | 3,36 (3,40) (3,36) | Johtaminen |
| Työn sisältö ja haasteellisuus (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,69 (3,71) (3,67) | 3,75 (3,72) (3,66) | 3,96 (3,92) (3,80) | 3,96 (3,91) (3,81) | Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet |
| Palkkaus (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 2,97 (2,90) (2,92) | 2,85 (2,93) (2,92) | 2,82 (2,86) (2,81) | 2,80 (2,84) (2,78) | Palkkaus |
| Kehittymisen tuki (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,14 (3,24) (3,23) | 3,18 (3,23) (3,24) | 3,52 (3,51) (3,49) | 3,51 (3,49) (3,51) | Osaaminen, oppiminen ja uudistumine |
| Työilmapiiri ja yhteistyö (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,79 (3,79) (3,84) | 3,82 (3,84) (3,83) | 3,79 (3,81) (3,75) | 3,79 (3,80) (3,77) | Työyhteisön toimintakulttuuri |
| Työolot (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,44 (3,58) (3,67) | 3,64 (3,60) (3,64) | 3,65 (3,67) (3,68) | 3,65 (3,65) (3,64) | Työ- ja toimintaympäristö |
| Tiedon kulku (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,10 (3,20) (3,22) | 3,18 (3,20) (3,22) | 3,33 (3,38) (3,37) | 3,29 (3,37) (3,37) | Vuorovaikutus ja viestintä |
| Työnantajakuva (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,24 (3,28) (3,39) | 3,44 (3,30) (3,39) | 3,80 (3,68) (3,68) | 3,78 (3,69) (3,75) | Työnantajakuva ja arvot |
| Yhteensä (Valtio) (VM:n hallinnonala) | 3,38 (3,43) (3,44) | 3,43 (3,45) (3,45) | 3,54 (3,55) (3,51) | 3,54 (3,54) (3,52) | Yhteensä |

Tilastokeskuksen henkilöstökysely on toteutettu vuosittain kertomusvuotta seuraavan tammi-helmikuun aikana. Vuosien 2015 ja 2016 henkilöstökyselyissä käytettiin vanhaa VMBaroa ja vuodesta 2017 lukien käytetään uudistettua VMBaroa.

²² Indeksit lasketaan kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat).

28.2.2018

Tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia, vaikka vertailussa on käytetty VM:n tuottamaa muuntotaulukkoa. Tilastokeskuksen indeksien muutokset VMBaron uudistuksen jälkeen vaikuttavat kuitenkin olevan samansuuntaisia kuin muualla valtionhallinnossa (ks. yllä olevassa taulukossa vertailut hallinnonalaan ja valtioon).

Vuonna 2017 uudistettiin myös kyselyn tulosten käsittely- ja analysointiprosessi. Prosessia sujuvoitettiin lean-hengessä siten, että kyselyn ajankohta siirrettiin alkuvuodesta syksyyn, jotta tulokset tukisivat paremmin toiminnan suunnittelua. Keskeiset havainnot tuloksista tehdään ensin Hallinto-yksikön ja tulosityksiköiden työhyvinvointiryhmien kesken ja sen jälkeen toimenpiteistä päättää viraston johto. Edellä mainituista muutoksista johtuen vuonna 2017 kysely toteutettiin sekä keväällä että syksyllä.

Taulukko 17. Sairauspoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Kieku)

| Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------------------|------------------|------------------|
| 1 päivä | 776 | 871 | 831 |
| 2 päivää | 538 | 638 | 613 |
| 3 päivää | 350 | 389 | 338 |
| 4-10 päivää | 317 | 330 | 335 |
| 11-45 päivää | 117 | 86 | 110 |
| 46-65 päivää | 10 | 5 | 6 |
| 66-130 päivää | 11 | 7 | 5 |
| yli 130 päivää | 1 | 0 | 1 |
| Kohdistamaton | 32 | 21 | 10 |
| Sairaustapauksia yhteensä, kpl | 2 152 | 2 347 | 2 249 |
| Sairauspoissaolopäiviä yhteensä | 8 505 | 7 482 | 8 023 |
| Sairaustapauksia/ htv ²³ | 2,9 | 3,2 | 3,0 |
| Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv ²⁴ (valtio) | 11,5 (8,6) | 10,1 (8,5) | 10,7 (8,4) |
| Lyhyiden (1-3 pvää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio) | 76,8 % (75,8 %) | 80,9 % (77,8) | 79,2 % (77,8) |

Taulukko 18. Työtaturmapoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Kieku)

| Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| 1 päivä | 2 | 0 | 2 |
| 2 päivää | 3 | 4 | 2 |
| 3 päivää | 0 | 2 | 1 |
| 4-10 päivää | 2 | 4 | 2 |
| 11-45 päivää | 0 | 8 | 4 |
| 46-65 päivää | 0 | 0 | 0 |
| 66-130 päivää | 0 | 0 | 1 |
| yli 130 päivää | 0 | 0 | 0 |
| Kohdistamaton | 1 | 0 | 2 |
| Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl | 8 | 18 | 14 |
| Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä | 17 | 273 | 158 |
| Työtaturmatapauksia/ htv ²⁵ | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv ²⁶ (valtio) | 0,0 (0,3) | 0,4 (0,3) | 0,2 (0,3) |

²³ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta.

²⁴ Ks. ed. viite.

²⁵ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta

²⁶ Ks. ed viite.

28.2.2018

Taulukko 19. Henkilöstöpoistuma, koko henkilöstö (Kieku)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------------|------------|------------|
| Toisen työnantajan palvelus ²⁷ | 25 | 16 | 30 |
| Vanhuuseläke | 42 | 43 | 23 |
| Varhennettu vanhuuseläke | 0 | 1 | 0 |
| Työkyvyttömyyseläke | 2 | 1 | 2 |
| Kuollut | 2 | 1 | 0 |
| Muu syy ²⁸ | 44 | 60 | 68 |
| TK yhteensä | 115 | 122 | 123 |

Taulukko 20. Haettavana olleet tehtävät (rekrytointi)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------------|--------------|--------------|
| Kaikki viraston ulkopuolella haussa olleet tehtävät (pysyvät ja määräaikaiset pl. harjoittelutehtävät) | 28 | 86 | 138 |
| Hakijoita (joista naisia %) | 876 (58 %) | 2 020 (55 %) | 1 639 (62 %) |
| Hakemuksia tehtävää kohti | 31,3 | 23,5 | 11,9 |

Taulukko 21. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö (henkilöstöhallinto)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|
| Sisäinen liikkuvuus ²⁹ | 37 | 51 | 65 |
| Sisäinen liikkuvuus, tavoite tuloskortissa | 53 | 40 | 32 |

Taulukko 22. Palveluksessaoloaika (Kieku)

| "TK-ikä", vuotta keskimäärin | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------|------|------|------|
| Henkilöstö pl. haastattelijat | 16,7 | 15,8 | 15,2 |
| Haastattelijat | 8,7 | 7,0 | 6,9 |
| Koko henkilöstö | 15,0 | 13,9 | 13,5 |

Taulukko 23. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus (Koulutusportaali, Kieku)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------|-------|-------|
| Koulutuspäivät | 1 902 | 2 387 | 2 154 |
| Koulutuspanostus, työpäivää/htv | 2,6 | 3,2 | 2,9 |
| Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä | 466 | 689 | 490 |
| Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista | 60 | 64 | 61 |
| Poissaolopäivät liittyen koulutukseen ja ammat. osaamisen kehittämiseen (Kieku) ³⁰ | * | 2 300 | 1 720 |

²⁷ Toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen sisältää myös itsenäiseksi elinkeinon harjoittajaksi siirtymisen. Luvuissa on mukana sekä pysyvästä että määräaikaisesta palvelussuhteesta eronneet.

²⁸ Muu syy on yleensä määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen. Suuri osa tähän ryhmään kuuluvista eronneista on harjoittelijoita, paitsi vuonna 2015, jolloin harjoittelijoina työskenteli vuoden aikana vain kolme henkilöä. Ryhmään kuuluvat myös ne, jotka eivät ole ilmoittaneet eron syytä.

²⁹ Sisäinen liikkuvuus raportoidaan sisäisen liikkuvuuden sopimusten (henkilökierto ja sisäiset työmarkkinat) ja sisäisten rekrytointien lukumäärinä.

³⁰ Poissaolosyyt (Kieku): Henkilöstökoulutus (työaika, ei työaika), ay-koulutus, työsuojelukoulutus, ammatillisen osaamisen kehittäminen (työaika, ei työaika). VM:n ohjeen mukaisesti vuodesta 2016 alkaen henkilöstökoulutukseen liittyvät poissaolot haetaan myös Kiekussa. Päivät kalenteripäivinä.

28.2.2018

Taulukko 24. Koulutuskustannukset (Tahti)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|----------------------|------------------|------------------|
| Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv (valtio) | 1 046,3 (1 170,7) | 801,5 (877,1) | 818,2 (818,0) |
| Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, % (valtio) | 1,8 (2,0) | 1,4 (1,5) | 1,5 (1,4) |

Taulukko 25. Työterveyshuollon menot³¹, koko henkilöstö (Portti)

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|---------|---------|---------|
| Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv | 282 | 368 | 318 |
| Sairaudenhoito, euroa/ htv | 562 | 537 | 621 |
| Terveydenhoito yhteensä, euroa | 678 286 | 741 593 | 783 461 |
| Kelan palautus, euroa | 203 485 | 190 234 | 185 445 |

Taulukko 26. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)³²

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| Säännöllisen työajan ansio, € | 4 010 | 4 073 | 4 038 |

³¹ Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

³² 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 kertomusvuoden aikana kattanut keskimäärin 70 % tilastokeskuslaisista.