

Henkilöstötilinpäätös 2015

Päiväys	3.3.2016
Käsitelty	23.2.2016 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa 25.2.2016 yhteistyötoimikunnan kokouksessa

3.3.2016

HENKILÖSTÖKERTOMUS	2
I HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	2
II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	3
<i>Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi</i>	3
<i>Turvattu ydinosaaminen</i>	3
<i>Toimivat osaamisen jakamisen keinot.....</i>	4
III TYÖN TEKEMISEN UUDISTUVAT MUODOT JA TOIMINTATAVAT	4
<i>Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut.....</i>	5
<i>Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely.....</i>	5
<i>Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen</i>	6
IV HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ.....	6
<i>Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea.....</i>	7
<i>Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot</i>	7
V VAIKUTTAVUUS- JA TULOKSELLISUUS - INHIMILLINEN PÄÄOMA.....	8
TAULUKOT	10

3.3.2016

Henkilöstökertomus

Kertomusvuonna suunniteltiin ja toteutettiin hankkeita, projekteja ja muita toimenpiteitä, jotka tähtäsivät tavoitteelliseen uudistumiseen vuosille 2010–2015 asetettujen Tilastokeskuksen henkilöstöstrategisten toimintalinjauksien mukaisesti. Linjausten kolme kehittämialuetta olivat osaamisen kehittäminen, työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat sekä hyvinvoiva työyhteisö, ja ne perustuivat viraston toimintastrategiaan.

Kaksi vuotta aikaisemmin alkanut organisaatiouudistus jatkui valtiovarainministeriön ja Tilastokeskuksen kesken sovitun relevanssiselvityksen puitteissa. Julkisen talouden tehostamis- ja säästötarpeet näkyivät myös Tilastokeskuksen voimavaroissa. Tilastokeskus oli joulukuussa 2014 käynnistänyt 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.

Maaliskuun 2015 lopussa henkilöstölle tiedotettiin yhteistoimintaneuvottelujen perusteella toteutetuista henkilöstövähennyksistä sekä yt-prosessin vaikutuksista viraston tehtävien hoitamiseen. Vähentämistarpeeksi oli vahvistunut 19 henkilöä. Heistä 12 henkilöä otti irtisanoutumiskorvauksen ja seitsemän henkilöä irtisanottiin.

Muun muassa luonnollisesta poistumasta, eräiden ict-tehtävien siirtymisestä Valtoriin sekä yt-neuvottelujen seurauksena toteutetuista henkilöstövähennyksistä seurasi tehtävien uudelleenarvioinnin ja tehtäväjärjestelyjen tarve. Tehtävämuutokset toteutettiin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa asianomaisissa yksiköissä ja vastuualueilla. Edellisvuonna alkanut rekrytointikielto jatkui, mutta tehostetun keskitetyn henkilöstösuunnittelun avulla tehtiin tarvittavia täydennysrekrytointeja uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvoitteet huomioiden.

Vuonna 2015 Tilastokeskus täytti 150 vuotta. Alkuvuoden ja kevään aikana uudistettiin Tilastokeskuksen visuaalinen ilme. Uudella ilmeellä tuetaan paitsi Tilastokeskuksen profiloitumista nykyaikaisena tilastotiedon lähteenä, myös ilmeen teknistä soveltamista verkkomaailman tarpeisiin entistä paremmin. Myös sisäisen viestinnän keskeinen väline Metka-intranet uudistettiin sisällöltään ja ilmeeltään, ja se otettiin käyttöön portaittain vuoden aikana. Lokakuussa vietettiin Tilastokeskuksen 150-vuotisjuhlaa sirkuksen ja 150 vuotta tilastoja -näyttelyn merkeissä.

Kertomusvuonna uudistettiin viraston strategia. Henkilöstö, esimiehet ja johtajat ideoivat ja antoivat palautetta monin keinoin strategian osa-alueiden työstämiseen.

I Henkilöstön määrä ja rakenne

Tilastokeskuksen henkilöstön lukumäärä vuoden 2015 lopussa oli 795 henkilöä¹ (2014: 910). Muissa kuin haastattelutehtävissä oli 645 henkilöä ja haastattelijoina 150 henkilöä (taulukko 1). Henkilötyövuosien määrä oli 736 (2014: 832; taulukko 3).

Naisten ja miesten osuudet olivat pysyneet samana edelliseen vuoteen verrattuna (naisia 62,6 %, miehiä 37,4 %). Vakinaisessa palvelussuhteessa työskenteli

¹ Luvut eivät sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

3.3.2016

94,6 % henkilöstöstä (taulukko 4). Määräaikaisten² osuus henkilöstöstä oli 5,3 % (2014: 5,7 %). Virkasuhteisia oli 61,1 % (2014: 58,4 %) henkilöstöstä, ja työsopimussuhteessa työskenteli 38,9 % (2014: 41,6 %, taulukko 5). Kokoaikaisia oli vuoden lopussa 73,6 % (2014: 72,7 %) ja osa-aikaisia 26,4 % (2014: 27,3 %) (taulukko 6).

Henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta (2014: 48,5 v.). Vähintään 45-vuotiaiden osuus 64,9 % oli hieman noussut edellisvuodesta (2014: 63,3 %). Suurin ikäryhmä oli edelleen 55–64-vuotiaat, joita oli 33,7 % (2014: 32,7 %). Alle 35-vuotiaita oli 16,3 % (2014: 18,4 %).

Koko henkilöstön koulutustasoindeksi (2015: 5,5) laski edellisvuoteen nähden hieman (TK 2014: 5,6, valtio 2015: 5,1). Pelkän yleissivistävän koulutuksen saaneiden osuus on laskenut edelleen ollen 12,3 % (2014: 13,7 %). Miltei puolet (2015: 49,1 %, 2014: 50,2 %) suoritetuista tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutuslata. Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus oli noin 58 % (2014: 59 %). Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneita oli 3,5 % (2014: 3,4 %) henkilöstöstä. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 72 % (2014: 73 %) henkilöstä. (taulukot 9 ja 10)

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	2014	2015
Rekrytointi, ulkoiset rekrytoinnit, henkilöiden lkm/v	-	111	116	143	100	71	26
Voin käyttää monipuolisesti omia kykyjäni (Henk.kysely)	4,0	3,87	3,75	3 ³	3,83	4 ⁴	3,81
TIKO-koulutukset, osallistujia/ v	-	92	110	131	98	88	44
Kirjall. kehitymis- (kehityskeskustelu) ja/tai urasuunnitelma tehty, % henkilöstöstä (HTP-tunnuslukukysely)	100	97	96	95	95	99	99

Tehokas sisäinen ja ulkoinen rekrytointi

Strategian mukaisesti tehokkaalla sisäisellä ja ulkoisella rekrytoinnilla kilpailukyky työmarkkinoilla säilyy hyvänä. Kertomusvuonna rekrytointi viraston ulkopuolelta väheni alle puoleen edellisvuodesta henkilöstön määrän vähentämistavoitteen ja rekrytointikiellon vuoksi. Kaiken kaikkiaan ulkoisessa haussa oli (lyhyemmät sijaisuudet mukaan lukien) 28 tehtävää (2014: 71, taulukko 22). Harjoittelijana työskenteli Tilastokeskuksessa vuoden aikana vain kolme henkilöä; edellisvuoden aikana heitä oli ollut 37. Sisäiset työmarkkinat vilkastuivat hieman edellisvuodesta (2015: 37 henkilöä; 2014: 30 henkilöä).

Turvattu ydinosaaminen

Osaamisen kehittämistarpeita käytiin läpi tavoite- ja kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksissa. Sähköiseen tavoite- ja kehityskeskustelujärjestelmään ja lomakkeistoon tehtiin muutamia teknisiä uudistuksia. Osaamiskartoitusten käyttöönotto laajeni niin, että vuoden 2015 aikana noin 68 % henkilöstöstä oli tehnyt osaamiskartoituksen.

² Määräaikaiset pois lukien harjoittelijat ja työllisyyden hoitovaroin palkatut

³ Vuonna 2012 ja 2014 tehdyt Henkilöstökyselyt eivät sisältäneet ko. kysymystä. Ns. omat lisäkysymykset ovat sisällyneet kyselyyn joka toinen vuosi.

⁴ Ks. ed. viite

3.3.2016

Koulutuspanostus oli 2,1 työpäivää, mikä oli laskenut edellisvuodesta noin päivällä (2014: 3,2; 2013: 2,5). Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä oli 466 henkilöä, (2014: 863), josta naisten osuus oli 60 % (2014: 55 %).

Henkilöstökoulutuksen painopisteet kertomusvuonna olivat Koulutusportaalien mukaan tilastoala, tietotekniikka, johtamis- ja esimiestyö sekä vuorovaikutus ja viestintä.

Tilasto-osaamisen koulutusohjelman TIKO:n syventäviä opintoja järjestettiin kokeneemmille tilastoasiantuntijoille. Koulutuksen opettajina toimivat pääosin Tilastokeskuksen omat asiantuntijat. Koulutuksiin osallistui 44 (2014: 88) tilastokeskuslaista ja kolme henkilöä muista tilastontuottajavirastoista.

Toimivat osaamisen jakamisen keinot

Oppimista ja uudistumista vahvistettiin edellisvuosien tapaan muun muassa henkilöstökoulutuksilla, yksiköiden ja vastualueiden opintopiireissä, seminaareissa, koti- ja ulkomaan koulutus- ja konferenssimatkoilla, yksiköiden ja vastualueiden kokouksissa ja kehittämissä päivillä sekä yksiköiden ja hankkeiden wiki-sivuilla. Lisäksi uusi Metka-intranet tarjosi entistä paremmat mahdollisuudet keskusteluun sekä osaamisen ja tiedon jakamiseen.

III Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat

Tilastokeskuksen ydintoimintaa ja prosesseja yhdenmukaistavien ja tehostavien hankkeiden ja projektien työstäminen jatkui. Osana toiminnan sopeuttamista jatkui organisaatorakenteen muokkaus yksiköiden sisäisillä vastuualuemuutoksilla (ml. vastualueiden perustamiset ja lakkauttamiset), joten sisäinen liikkuvuus oli vilkasta. Sisäisen liikkuvuuden sopimuksia koskien sisäisiä työmarkkinoita ja henkilökiertoa tehtiin vuoden aikana 37 henkilölle (taulukko 23). Lisäksi seitsemässä yksikössä vaihtui johtaja.

Edellisvuonna päättyneen Kumu-ohjelman toimenpiteitä jatkettiin. Johtamista ja esimiestyötä sekä Tilastokeskuksen pelikirjan hyvän johtamisen periaatteiden toteutumista edistettiin osallistavaan johtamiseen ja esimiehen hyvinvointiin liittyvillä valmennuksilla. Myös tulosityksiköiden työhyvinvointiryhmien toiminnan tukeminen jatkui. Kumu-ohjelman kokonaisuuteen kuului myös strategian uudistaminen sekä vision ja arvojen päivittäminen, jotka toteutettiin marraskuuhun mennessä.

Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen on vuosina 2010–2015 ollut tavoitetasolla tai sen yläpuolella huolimatta isoista muutoksista sekä taloudellisista ja toiminnallisista tiukennuksista.

3.3.2016

Työn tekemisen uudistuvien muotojen ja toimintatapojen tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Työn sisältö ja haasteellisuus (VMBaro)	3,68	3,68	3,69	3,74	3,69	3,69	3,75
TK:ssa muutokset toteutetaan suunnitelmallisesti (Henk.kysely)	3,5	3,03	3,16	⁵	2,93	⁶	3,00
Tulosityksikössään reagoidaan riittävästi yhteiskunnan muutoksiin ja niistä seuraaviin kehitystarpeisiin (Henk.kysely)	3,5	3,23	3,26	⁷	3,18	⁸	3,11
Sisäinen liikkuvuus							
- sis. työmarkkinat (haku): sis. vaihtuvuus, hlöiden lkm/v, (eHRMinfo 2010-2013, sis. liikkuvuuden sopimukset alk. 2014)	90	96	132	90	62	30 (sis. liikkuvuus yht.)	37
- henkilökierto (ilmoitt.menettely): sis. työmarkkinat, henkilöiden lkm/v; sis. liikkuvuuden sopimukset alk. 2014	20	10	11	5	15		

Joustavat työjärjestelyt ja nykyaikaiset teknologiaratkaisut

Joustavien työjärjestelyjen tavoitteena on työtaakan tasaisempi jakaantuminen ja työkuormituksen vähentäminen. Edellisvuonna tehdyn 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.

Työvälineiden, kuten tietokoneiden ja puhelinten, uudistaminen jatkui. Sillä tuettiin siirtymistä aikaisempaa joustavampaan työskentelyyn työpisteestä riippumatta. Kannettavien tietokoneiden yleistyessä luovuttiin erikseen haettavista etäkäyttöluvista. Neuvotteluhuoneiden pöytäkoneista luovuttiin. Kokouksiin ja tilaisuuksiin osallistuttiin aikaisempaa enemmän Lync-yhteyden kautta. Vuoden aikana siirryttiin käyttämään monitoimitulostuslaitteita, jotka mahdollistavat turvatulostamisen, ja samalla henkilökohtaisista tulostimista luovuttiin. Vuoden aikana tehtiin etätöitä 3 301 työpäivää (2014: 2 627).

Toimitilojen käytön tehostamista jatkettiin valtion toimitilastrategian mukaisesti. Sisäiset muutot jatkuivat. Neuvotteluja vapautuvien tilojen vuokraamisesta Rajavartiolaitoksen ja Senaatti-kiinteistöjen kanssa käytiin edelleen. Osa tiloista vuokrattiin Luonnonvarakeskukselle. Senaatin kanssa aloitettiin valmistautuminen tuleviin toimitilaratkaisuihin. Loppuvuonna tehtiin tilojen käyttöastemittaus. Tilastotalon sisäpuolella tehtiin iso ilmanvaihtokoneiden remontti, ja ulkopuolella jatkuivat Kalasataman alueen rakennustyöt ja liikennejärjestelyt.

Tilastokeskuksessa tehtiin WWF:n Green Office -toimistotarkastus menestyksekkäästi, ja virasto on edelleen oikeutettu käyttämään ympäristömerkkiä vuoteen 2018 asti.

Toimivat prosessit ja verkostotyöskentely

Yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten sidosryhmien kanssa jatkui erilaisissa yhteistyöryhmissä ja verkostoissa, joskin matkojen lukumäärä ja kustannukset vähenivät selvästi (taulukot 16 ja 17).

⁵ Vuonna 2012 ja 2014 tehdyt Henkilöstökyselyt eivät sisältäneet ko. kysymystä. Ns. omat lisäkysymykset ovat sisältyneet kyselyyn joka toinen vuosi.

⁶ Ks. ed. viite.

⁷ Ks. ed. viite.

⁸ Ks. ed. viite.

3.3.2016

Palvelukeskusasiakkuuden ja talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien tehokkuutta ja toimivuutta seurattiin Kiekun avulla Valtiokonttorin henkilötyövuosien tuottavuuskyselyssä. Vuosien 2014–2015 vaihteessa siirtyi ICT-toiminnoista 17 henkilöä Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtoriin.

Uudistumista ja hyvää suoriutumista tukeva palkitseminen

Henkilöstöstrategisten linjausten mukaan joustavuudesta, uudistumiskyvystä ja hyvästä suoriutumisesta palkitaan.

Kertomusvuoden aikana seurattiin palkkausjärjestelmän toimivuutta ja kilpailukykyä tilastoyhteistyön ja Palkkavaaka-markkinapalkkavertailun avulla. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella tyytyväisyys palkkaukseen (2015: 2,85, ks. taulukko 18) oli laskenut kaikilla palkkausindeksin osa-alueilla (palkkausperusteiden selkeys, palkkauksen suhde työn vaativuuteen, palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa sekä palkkauksen oikeudenmukaisuus).

Tilastokeskuksen sisäisessä laatupalkintokilpailussa palkitaan vuosittain viraston strategian toteutumista tukevia innovaatioita ja hankkeita sekä hyviä arjen käytäntöjä ja toimintatapoja. Vuoden 2014 kilpailuun saatiin määräaikaan mennessä yhteensä 16 ehdotusta, ja palkinnot jaettiin keväällä 2015. Kilpailussa palkittiin ”Suhdanneklubi” ja ”Kuluttajahintaindeksin hintakeruussa käytettävän laitteen ja ohjelmiston uudistus”. Kunniamauninannan sai ”Liiketoiminnan kuukausikuvaajien käytänteet”.

IV Hyvinvoiva työyhteisö

Me-henki ja yhdessä pelaaminen olivat kertomusvuonna työhyvinvoinnin teemat, joilla oli tavoitteena Tilastokeskuksen pelikirjan vieminen arkeen.

Henkilöstökyselyn mukaan työilmapiiri ja yhteistyö -indeksi oli noussut vuosien 2010–2015 seurantajaksolla 3,71:stä 3,82:een. Myös tyytyväisyys sisäiseen viestintään ja tiedon kulkuun nousi edellisvuodesta 3,27:ään (2014: 3,20). Asioiden yhteinen käsittely ja yhdessä tekeminen ovat lisääntyneet. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet mm. Kumu-ohjelman toimenpiteet ja uuden, aiempaa vuorovaikutteisemmän Metka-intranetin käyttöönotto.

Henkistä, fyysistä, sosiaalista ja eettistä työhyvinvointia kehitettiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajien kanssa sekä tulosityksiköiden omien työhyvinvointiryhmien ja viraston tyhy-verkoston tuella. Sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti oli 11,5 pv/htv (taulukko 19).

Hyvinvoivan työyhteisön tunnusluvut	Tavoite	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Työilmapiiri ja yhteistyö (VMBaro)	3,65	3,71	3,74	3,77	3,76	3,79	3,82
Koen voivani vaikuttaa työyhteisöni toimintaan (Henk.kys.)	3,5	3,49	3,51	.. ⁹	3,49	.. ¹⁰	3,56
Sairauspoissaolopäivät työp/htv, (Henk.tilinpäätös)	< 10,0	10,7	11,3	11,3	9,8	10,1	11,5
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	.. ¹¹	.. ¹²
Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku (VMBaro)	3,5	3,29	3,33	3,24	3,14	3,20	3,27

⁹ Vuonna 2012 ja 2014 tehdyt Henkilöstökyselyt eivät sisältäneet ko. kysymystä. Ns. omat lisäkysymykset ovat sisältyneet kyselyyn joka toinen vuosi.

¹⁰ Ks. ed. viite.

¹¹ Vuonna 2014 esimieskyselyä ei tehty.

¹² Vuonna 2015 toteutettiin uudistettu esimiespalute. Vastaavaa tunnuslukua ei ole uudistetussa palautteessa.

3.3.2016

Hyvinvointityö luonteva osa työyhteisön arkea

Yhteistyö työterveyspalvelujen palveluntuottajien (Diacor Terveyspalvelut Oy ja Suomen Terveystalo Työterveys Oy) kanssa jatkui.

Kumu-ohjelman puitteissa edellisenä vuonna aloitettu työterveyshuollon optimointihanke Diacorin kanssa pääsi kunnolla vauhtiin. Hankkeen tavoitteina ovat työkykyriskien hallinta ja osatyökykyisten tukeminen, esimiesten osaamisen ja oman jaksamisen tukeminen sekä työterveyskumppanuuden jäämäköittäminen ja syventäminen. Osana hanketta toteutettiin terveystutkimus, johon osallistui 78 % Diacorin asiakaskuntaan kuuluvista tilastokeskuslaisista. Tulosten mukaan työkykyriskit liittyvät tuki- ja liikuntaelinoireiluun, vähäiseen liikkumiseen, alentuneeseen vireystilaan sekä elintapoihin liittyviin tekijöihin. Vahvuuksiksi nousivat mieliala ja kokemus hyvästä työkyvystä. Jatkossa työterveyshuolto kutsuu henkilöitä terveystarkastukseen kohonneiden riskien perusteella, ja tällä prosessilla korvataan tähän asti tehdyt ikäryhmittäiset tarkastukset.

Loppuvuonna järjestettiin perinteinen Terveystori-tapahtuma, jossa oli yllä mainitun terveystutkimuksen tulosten lisäksi tarjolla terveystutkimuksia, tuotetietoutta, hierontaa, rentoutusta ja lounasdisko. Terveystori-äänestyksessä valittiin kaksi henkilöä ”vuoden 2015 kasvoiksi”. Heitä luonnehdittiin mm. iloisiksi, aktiivisiksi, tehokkaiksi ja tarmokkaiksi työkavereiksi, joita haluttiin näin muistaa erityiskiitoksin.

Kuntoutustoimenpiteet jatkuivat mm. Aslak-kursseilla ja haastattelijoiden niskahartia-kuntoutuksella.

Kesällä vaihtui Tilastotalon henkilöstöruokalapalveluiden tuottaja Palmia Oy:stä Leijona Catering Oy:öön.

Hyvät johtamis- ja työyhteisötaidot

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui 12 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. viraston toiminnan ja talouden suunnittelu ja seuranta, työjärjestys, strategian uudistaminen, KUMU-ohjelman loppuraportti, henkilöstösuunnittelu- ja rekrytointiprosessi yt-neuvottelujen jälkeen, virkojen perustamiset sekä nimikkeiden muutokset ja palvelussuhdenimikkeistön päivittäminen, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain soveltaminen Tilastokeskuksessa, kulunvalvonta- ja työajanseuranta, toimitilakysymykset, yleistietopalvelun työnjaon kehittäminen, henkilöstökysely, sisäisen viestinnän periaatteet sekä TIKU:n (Tilastokeskuksen kuntoliikunta- ja kulttuuriyhdistys) määräraha vuodelle 2016.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 9 kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. työsuojelun toimintasuunnitelma ja -ohjelma, työterveysasiat (mm. Diacorin optimointihanke ja terveystutkimus), Kela-korvaukset, kiinteistöasiat, henkilöstöravintolan palveluntuottajan vaihtuminen, työsuojeluriskit, varhaisen tuen ohje, kuntoutusasiat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017, Terveystori-tapahtuma, henkilöstökysely sekä yt-neuvottelut työsuojelun näkökulmasta. Henkilöjärjestöt järjestivät työsuojeluvälit vuoden lopulla.

Osana toiminnan kehittämistä uudistettiin myös johtamismallia, ja työjärjestystä muutettiin 1.3.2015. Johtoryhmän tukena toimii seitsemän työryhmää. Ryhmät ovat arkkitehtuuriryhmä, asiakasryhmä, ICT-ryhmä, kv-asioiden ryhmä,

3.3.2016

prosessiryhmä, tiedonhankintaryhmä ja työvaliokunta. Kuusi ensimmäistä ryhmää raportoi toiminnastaan johtoryhmälle. Työvaliokunnan tehtävänä on tukea viraston päivittäisjohtamista.

Kertomusvuonna tuli haettavaksi useampi johtajatehtävä johtuen luonnollisesta poistumasta ja määräaikaisten toimikausien päättymisestä. Haettavaksi tulivat ylijohtajan, tietohallintojohtajan, hallintojohtajan, tietopalvelujohtajan sekä neljän tilastojohtajan virat.

Johtamista ja esimiestyötä kehitettiin Kumu-ohjelman teemoihin perustuvilla johdon ja esimiesten valmennuksilla, joissa keskityttiin osin yt-muutostukeen. Lisäksi järjestettiin esimiesten aamuseminaareja sekä johdon ja esimiesten yhteistapaamisia. Tärkeäksi tiedon jakamisen ja keskustelun foorumiksi vakiintuivat pääjohtajan aamukahvit, joita oli vuoden aikana kolme. JET-koulutusta tarjottiin vastualueiden esimiehille sekä tiiminvetäjille. Vuoden lopulla ryhdyttiin suunnittelemaan johdon valmennusta. Prosessilla tuetaan ja kehitetään osittain uudistuneen johdon työskentelyä ja hyvää johtamista.

Esimiestyötä arvioitiin uudistetulla esimiespalaute-kyselyllä. Tulokset olivat erittäin hyvällä tasolla (3,9/5). Tuloksista on nähtävissä edellisvuonna koostetun Tilastokeskuksen pelikirjan periaatteiden toteutuminen.

Tilastokeskuksen uusi neuvottelukunta nimitettiin vuosille 2015–2018.

V Vaikuttavuus- ja tuloksellisuus - inhimillinen pääoma

Tilastokeskuksen tulosseurannassa VATU-ohjelman inhimillisen pääoman kolme osa-aluetta 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

Innostavan johtamisen ja esimiestyön osa-alueella jatkui Kumu-ohjelman toimenpiteiden toteuttaminen. Osana esimies- ja työyhteisövalmennuksia valmisteltu Tilastokeskuksen pelikirja otettiin käyttöön.

Osaamisen kehittyminen ja uudistuminen -osa-alueella jatkettiin tavoite- ja kehityskeskustelujen ja valmennuskeskustelujen käymistä sähköisellä järjestelmällä. Osaamiskartoitusten käyttö lisääntyi.

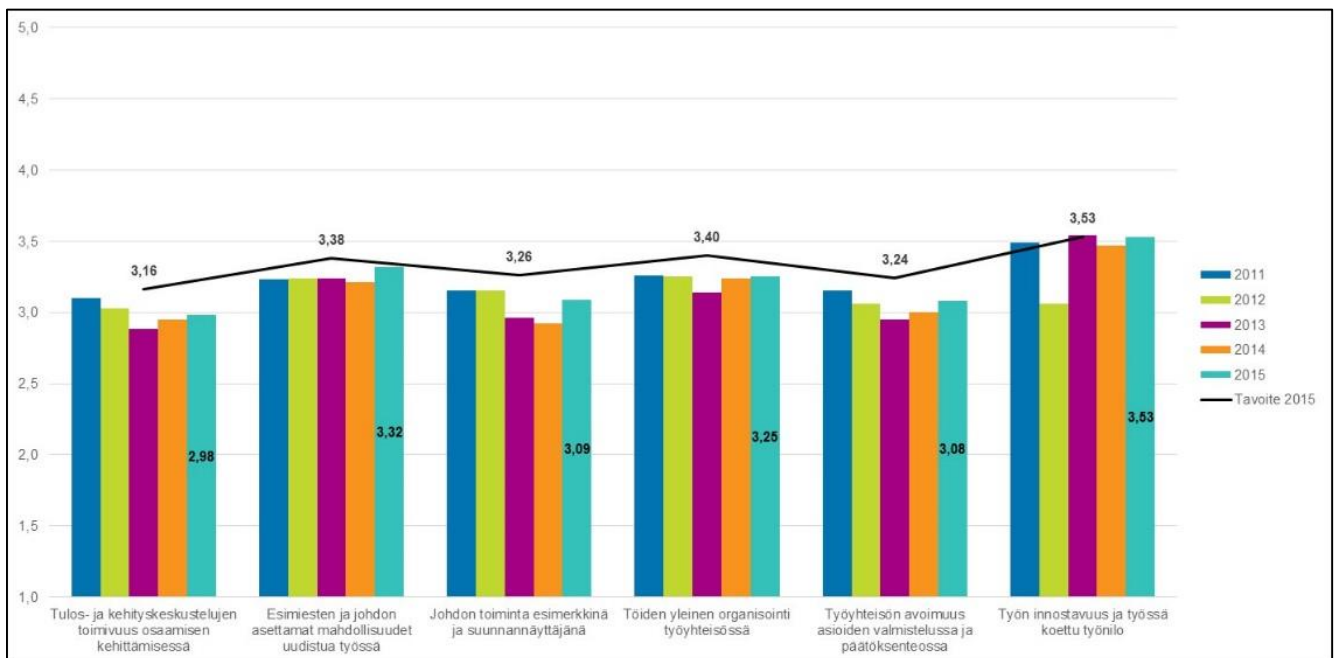
Henkisen, fyysisen, sosiaalisen ja eettisen työkyvyn osa-alueella toteutettiin työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmiin sisältyneitä toimenpiteitä (mm. kuntoutuskurssit, liikuntaryhmät, terveysliikuntaryhmät ja TIKU:n liikuntaryhmät). Työterveysyhteistyön optimointihankkeeseen sisältyvä terveystutkimus toteutettiin. Vaikka sairauspoissaolojen määrä ei vähentynyt, niin

3.3.2016

työterveyshuollon kustannukset vähenivät ja kustannusrakenteessa painottui ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. Vuosittaiset henkilöstökyselyn tulokset purettiin tulosityksiköiden työhyvinvointiryhmissä.

Tulosityksiköissä järjestettiin yksikön ja vastuualueiden infoja ja kokouksia, ja mm. yksiköiden työhyvinvointiryhmät järjestivät kehittämis- tai virkistystapahtumia. Yksiköiden yhteistoimintaryhmissä käsiteltiin ajankohtaisia asioita ja välitettiin tietoa henkilöstön ja yksikön johdon välillä.

Henkilöstökyselyn tulokset IPO-osa-alueilla paranivat edellisvuodesta, toisaalta tavoitteet vuodelle 2015 olivat myös nousseet edellisvuodesta. Työn innostavuuden ja työssä koetun työnilon tavoite saavutettiin. Myös mahdollisuudet uudistua työssä koettiin edellisvuosia paremmiksi, ja myös siinä tavoite miltei saavutettiin.



Kuva 1. IPO-indikaattorit.

3.3.2016

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)¹³

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilöstö, pl. haastattelijat	737 (78,1 %)	753 (79,1)	769 (79,6)	751 (79,1)	725 (79,7)	645 (81,1)
vakinaiset määräaikaiset	713 20	716 30	730 33	704 43	685 36	611 33
harjoittelijat, tuntipalkkaiset ja työllistetyt	4	7	6	4	4	1
Haastattelijat	207 (21,9 %)	199 (20,9)	197 (20,4)	199 (20,9)	185 (20,3)	150 (18,9)
vakinaiset määräaikaiset	203 4	193 6	190 7	189 10	169 16	141 9
Yhteensä	944 (100,0 %)	952 (100,0 %)	966 (100,0 %)	950 (100,0 %)	910 (100,0 %)	795 (100,0 %)

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys, koko henkilöstö (Tahti)¹⁴

	Henkilöitä, lkm 2015 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2014 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2013 (naisia %/ miehiä %)
Tammikuu	886 (63,3 %/ 36,7 %)	956 (63,7 %/ 36,3 %)	925 (62,8 %/ 37,2 %)
Helmikuu	886 (63,1 %/ 36,9 %)	946 (63,1 %/ 36,9 %)	951 (63,0 %/ 37,0 %)
Maaliskuu	876 (63,1 %/ 36,9 %)	937 (63,2 %/ 36,8 %)	944 (62,6 %/ 37,4 %)
Huhtikuu	855 (63,6 %/ 36,4 %)	940 (63,2 %/ 36,8 %)	957 (62,8/ 37,2 %)
Toukokuu	843 (63,2 %/ 36,8 %)	945 (63,0 %/ 37,0 %)	851 ¹⁵ (59,9 %/ 40,1 %)
Kesäkuu	841 (63,1 %/ 36,9 %)	966 (62,5 %/ 37,6 %)	975 (62,5 %/ 37,5 %)
Heinäkuu	811 (62,8 %/ 37,2 %)	934 (62,7 %/ 37,3 %)	966 (63,0 %/ 37,0 %)
Elokuu	812 (61,9 %/ 38,1 %)	933 (62,9 %/ 37,1 %)	935 (62,8 %/ 37,2 %)
Syyskuu	816 (62,6 %/ 37,4 %)	920 (63,3 %/ 36,7 %)	933 (62,7 %/ 37,3 %)
Lokakuu	804 (62,9 %/ 37,1 %)	923 (63,1 %/ 36,9 %)	923 (62,9 %/ 37,1 %)
Marraskuu	797 (62,9 %/ 37,1 %)	919 (63,0 %/ 37,0 %)	949 (63,3 %/ 36,7 %)
Joulukuu	795 (62,6 %/ 37,4 %)	910 (62,6 %/ 37,4 %)	950 (63,4 %/ 36,6 %)

Taulukko 3. Henkilötyövuodet¹⁶ vuosina 2010–2015

	Henkilöstö (pl. haastattelijat)						Haastattelijat						Yhteensä					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Yhteensä	720	710	736	736	720	645	121	110	128	106	112	91	841	820	864	842	832	736

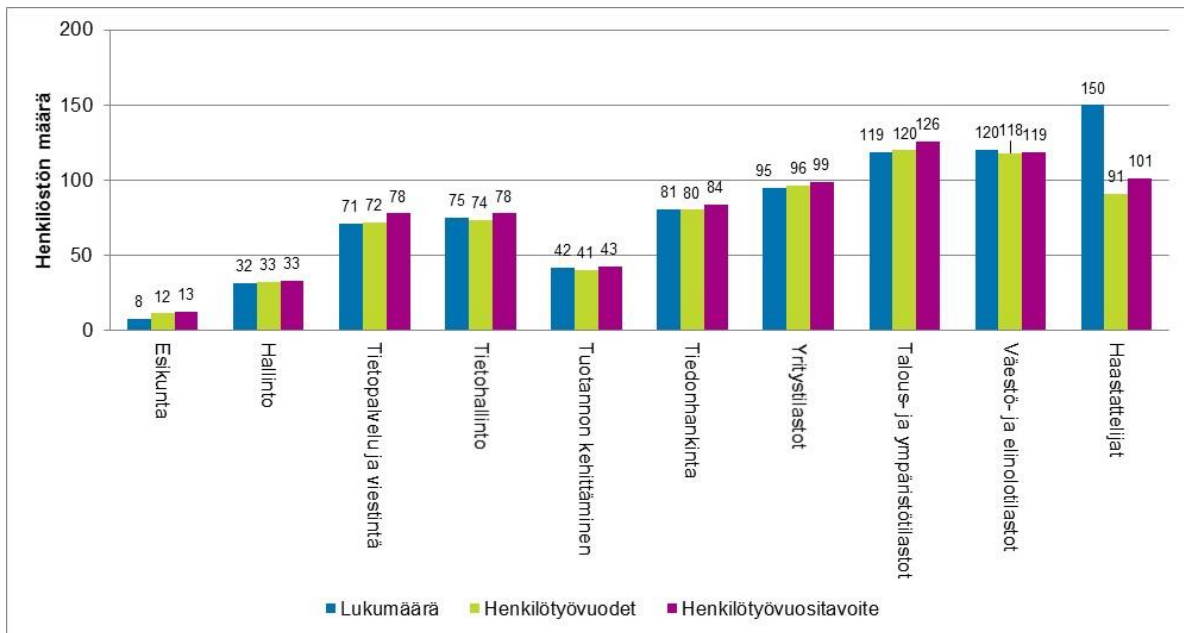
¹³ Ei sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

¹⁴ Ei sisällä palkattomalla virkavapaalla olevia.

¹⁵ Prima-järjestelmään tallennetut organisaatiomuutokset eivät siirtyneet Tahti-järjestelmään, joten lukumäärästä puuttuu noin 100 henkilöä. Primassa tehdyt muutokset ja korjaukset eivät siirty taannehtivasti Tahtiin.

¹⁶ Henkilötyövuodet ovat Prima-järjestelmästä vuosilta 2010–2012, Tahti-järjestelmästä vuodelta 2013 ja Kieku-järjestelmästä alkaen vuodesta 2014.

3.3.2016



Kuva 2. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2015), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2015) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö.

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vakinaiset	916 (97,0 %)	909 (95,5 %)	920 (95,2 %)	893 (94,0 %)	854 (93,8 %)	752 (94,6 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	713	716	730	704	685	611
Haastattelijat	203	193	190	189	169	141
Määräaikaiset	28 (3,0 %)	43 (4,5 %)	46 (4,8 %)	57 (6,0 %)	56 (6,2 %)	43 (5,4 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	20	30	33	43	36	33
Haastattelijat	4	6	7	10	16	9
Harjoittelijat ja työllistetyt	4	7	6	4	4	1
TK yhteensä	944 (100,0 %)	952 (100,0 %)	966 (100,0 %)	950 (100,0 %)	910 (100,0 %)	795 (100,0 %)

Taulukko 5. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

Palvelussuhteen laatu	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	519	55,0	532	55,9	553	57,2	541	56,9	531	58,4	486	61,1
Työsopimussuhteiset	425	45,0	420	44,1	413	42,8	409	43,1	379	41,6	309	38,9
TK yhteensä	944	100,0	952	100,0	966	100,0	950	100,0	910	100,0	795	100,0

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

Työaikaosuus	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	M	N	Yht	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	262	323	585
Osa-aikainen väh. 20 t/vko alle 20 t/vko	42 39 3	253 250 3	295 289 6	42 41 1	241 237 4	283 278 5	43 41 2	229 225 4	272 266 6	44 14 30	227 45 182	271 59 212	42 12 30	206 42 164	248 54 194	35 8 27	175 38 137	210 46 164
TK yhteensä	325	619	944	344	608	952	352	614	966	348	602	950	340	570	910	297	498	795
Miehet/ naiset, %	34,4	65,6	100	36,1	63,9	100	36,4	63,6	100	36,6	63,4	100	37,4	62,6	100	37,4	62,6	100

3.3.2016

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	10	1,1	19	2,0	10	1,0	10	1,1	6	0,7	1	0,1
25-34	131	13,9	149	15,7	159	16,5	159	16,7	161	17,7	129	16,2
35-44	176	18,6	163	17,1	181	18,7	172	18,1	167	18,4	149	18,7
45-54	248	26,3	235	24,7	250	25,9	268	28,2	242	26,6	231	29,1
55-64	367	38,9	365	38,3	340	35,2	308	32,4	298	32,7	268	33,7
65-	12	1,3	21	2,2	26	2,7	33	3,5	36	4,0	17	2,1
TK yhteensä	944	100,0	952	100,0	966	100,0	950	100,0	910	100,0	795	100,0
Keski-ikä, v.	49,3 v		48,9 v		48,5 v		48,4 v		48,5 v		48,8 v	
Naiset/ Miehet v.	50,2/ 47,7		50,0/ 46,9		49,6/ 46,5		49,5/ 46,4		49,9/ 46,1		50,1/ 46,6	
(valtio, keski-ikä v.)	(45,1)		(45,7)		(45,9)		(46,1)		(46,3)		(46,4)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)		66,4 % (54,7)		65,2 % (55,3)		63,8 % (56,2)		64,1 % (56,6)		63,3 % (57,3)		64,9 % (57,6)

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2015, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15-24	0	0,0 %	1	100,0 %	1	100 %
25-34	65	50,4 %	64	49,6 %	129	100 %
35-44	67	45,0 %	82	55,0 %	149	100 %
45-54	77	33,3 %	154	66,7 %	231	100 %
55-64	80	29,9 %	188	70,1 %	268	100 %
65 -	8	47,1 %	9	52,9 %	17	100 %
TK yhteensä	297	37,4 %	498	62,6 %	795	100 %

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

Koulutusaste	2010				2011				2012				2013				2014				2015			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Perusaste	3	39	42	4,4	3	36	39	4,1	3	34	37	3,8	3	12	15	1,6	2	11	13	1,4	1	8	9	1,1
Keskiaste	68	156	224	23,7	68	162	230	24,2	62	156	218	22,6	60	147	207	21,8	62	125	187	20,5	45	109	154	19,4
Alin korkea-aste	23	107	130	13,8	24	106	130	13,7	24	99	123	12,7	26	97	123	12,9	26	102	128	14,1	23	86	109	13,7
Alempi korkea koulusta	38	68	106	11,2	41	64	105	11,0	53	77	130	13,5	53	70	123	12,9	48	70	118	13,0	52	57	109	13,7
Ylempi korkea koulusta	157	187	344	36,4	163	184	347	36,4	165	200	365	37,8	165	208	373	39,3	167	220	387	42,5	142	184	326	41,0
Tutkijakoulusta	25	13	38	4,0	25	10	35	3,7	26	10	36	3,7	21	11	32	3,4	19	12	31	3,4	17	11	28	3,5
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	11	49	60	6,4	20	46	66	6,9	19	38	57	5,9	20	57	77	8,1	16	30	46	5,1	17	43	60	7,5
TK yhteensä	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	601	950	100	340	570	910	100	297	498	795	100
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		5,9	5,2	5,5	
			(5,1)				(5,1)				(5,2)				(5,2)				(5,3)				(5,1)	

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

Koulutusala	2010				2011				2012				2013				2014				2015			
	M	N	Yht	%	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	32	66	98	12,3
Kasvatustiet. ja opettajakoulutus	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	1	12	13	1,6
Humanist. 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	8	35	43	5,4
Kaupall. 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	162	228	390	49,1
Luonnontiet. 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	50	57	107	13,5
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	15	19	34	4,3
Maa- ja metsätal.-alan 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	6	17	23	2,9
Terveys- ja sos.-alan koulutus	-	13	13	1,4	-	12	12	1,3	-	10	10	1,0	1	13	14	1,5	-	14	14	1,5	0	8	8	1,0
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	6	13	19	2,4
Ei luokitusta tai tuntematon koul.ala	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	17	43	60	7,5
TK yhteensä	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	601	950	100	340	570	910	100	297	498	795	100

3.3.2016

Taulukko 11. Henkilöstön sijoittuminen viraston palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin (vry), pl. haastattelijat (Prima 2010–2012 (sis. virkavapaalla olevat) ja Kieku alk. 2013 (ei sis. virkavapaalla olevia))

Vaativuusryhmä	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vry 15-16	14	2 %	17	2 %	21	3 %	21	3 %	25	3 %	18	3 %
Vry 13-14	95	12 %	101	13 %	97	12 %	93	12 %	91	13 %	87	14 %
Vry 11-12	241	31 %	250	32 %	277	35 %	277	37 %	282	39 %	265	41 %
Vry 9-10	169	22 %	174	22 %	172	21 %	155	21 %	135	19 %	115	18 %
Vry 2-8	227	30 %	218	28 %	205	26 %	184	24 %	165	23 %	133	21 %
Ei vry:tä ¹⁷	23	3 %	27	3 %	27	3 %	26	3 %	25	3 %	22	3 %
Henkilöstö, pl. haastattelijat	769	100 %	787	100 %	799	100 %	756	100 %	723	100 %	640	100 %

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

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat ¹⁸ (%)	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)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100)
(Valtio; naisia (%) johdosta ¹⁹)	(37,4)			(34,4)			(34,5)			(34,2)			(34,9)			(33,9)		
Muut esimiehet ²⁰ (%)	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)	30 (50,8)	29 (49,2)	59 (100)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(28,1)			(23,4)			(24,6)			(26,7)			(27,7)			(24,7)		
Yhteensä (%)	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)	33 (51,6)	31 (48,4)	64 (100)	34 (49,3)	35 (50,7)	69 (100)
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,3			1,3			1,2			1,1			1,1			1,3
(Valtio; johdon %-osuus henkilöstöstä)			(1,8)			(1,9)			(1,7)			(1,8)			(1,7)			(1,8)

Taulukko 13. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tehty vuosityöaika	75,2	76,1	76,7	76,4	79,5	78,2
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	1,3	1,1	1,1	1,1	1,3	1,0
Vuosiloma-aika	17,3	16,6	15,8	16,6	14,3	15,0
Sairauspoissaoloaika	4,4	4,5	4,6	4,2	4,0	4,6
Tapaturmapoissaoloaika	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Rahana korvattu ylityöaika	0,2	0,2	0,2	0,5	0,4	0,2
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika	1,0	0,7	0,6	0,3	0,4	0,2

Taulukko 14. Henkilöstökulut (toimintakertomus 2012–2013, Kieku alk. 2014)

	2015	2014	2013	2012
Henkilöstökulut	35 068 606,87	38 271 194,29	38 510 694,29	38 336 406,37
- Palkat ja palkkiot	35 000 997,91	38 647 354,38	38 442 072,97	37 796 114,16
- Tulosperusteiset erät	0,00	0,00	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	67 608,96	-376 160,09	68 621,32	540 292,21
Henkilösivukulut	7 444 161,89	8 361 280,04	7 763 679,81	7 999 709,39
- Eläkekulut	6 635 913,95	7 434 152,46	6 923 439,14	7 023 414,71
- Muut henkilösivukulut	808 247,94	927 127,58	840 240,67	979 294,68
Yhteensä	42 512 768,76	46 632 474,33	46 274 374,10	46 336 115,76

¹⁷ Palkkausjärjestelmän ulkopuoliset, kuten johtajat, työnantajavirkkamiehet ja muut, joilla on euromääräinen palkka.

¹⁸ Ylin johto, tulosjohtajat ja muut johtajat

¹⁹ Valtion vertailutiedot Tahtista

²⁰ Vastuualueiden esimiehet ja tulosjohtajien sijaiset vuoteen 2012 asti sekä vastuualueiden esimiehet vuodesta 2013 alkaen.

3.3.2016

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilötyövuoden hinta, € (työvoimakustannukset/ htv) (valtio)	52 737 (52 977)	53 865 (54 400)	54 642 (56 544)	56 223 (58 006)	58 898 (59 609)	58 857 (60 007)

 Taulukko 16. Matkustusmenot²¹, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ulkomaan ja kotimaan matkat	691 466	749 280	848 775	1 030 042	643 253	512 800
Haastattelijoiden matkat	501 781	469 793	537 572	209 320	493 569	306 422
Yhteensä, euroa	1 193 247	1 219 073	1 386 347	1 239 362	1 136 822	819 222

Taulukko 17. Ulkomaan virkamatkojen lukumäärät (Tilastokeskuksen matkakortisto)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU-kokoukset	260	293	305	274	264	263
YK:n ja OECD:n kokoukset	58	58	83	72	70	51
Pohjoismaiset kokoukset	61	50	51	50	55	47
Koulutus ja osallistuminen tieteellisiin kokouksiin	46	59	64	55	57	37
Konsultointimatkat	33	35	35	21	19	34
Muut	17	14	20	29	29	12
Yhteensä	475	509	558	501	494	444

 Taulukko 18. Työtyytyväisyysindeksi²², koko henkilöstö

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Johtaminen (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,40 (3,35) (3,36)	3,47 (3,40) (3,39)	3,45 (3,47) (3,41)	3,35 (3,45) (3,43)	3,45 (3,47) (3,49)	3,44 (3,52) (3,51)
Työn sisältö ja haasteellisuus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,69 (3,64) (3,62)	3,69 (3,66) (3,63)	3,74 (3,77) (3,70)	3,69 (3,70) (3,65)	3,69 (3,71) (3,67)	3,75 (3,72) (3,66)
Palkkaus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	2,91 (2,80) (2,89)	2,99 (2,85) (2,89)	2,99 (2,86) (2,88)	2,94 (2,90) (2,91)	2,97 (2,90) (2,92)	2,85 (2,93) (2,92)
Kehittymisen tuki (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,22 (3,16) (3,17)	3,26 (3,17) (3,21)	3,23 (3,20) (3,22)	3,16 (3,21) (3,22)	3,14 (3,24) (3,23)	3,18 (3,23) (3,24)
Työilmapiiri ja yhteistyö (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,71 (3,69) (3,66)	3,74 (3,72) (3,69)	3,77 (3,77) (3,72)	3,76 (3,79) (3,74)	3,79 (3,79) (3,84)	3,82 (3,84) (3,83)
Työolot (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,78 (3,54) (3,63)	3,77 (3,57) (3,65)	3,77 (3,59) (3,67)	3,68 (3,62) (3,67)	3,44 (3,58) (3,67)	3,64 (3,60) (3,64)
Tiedon kulku (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,19 (3,02) (3,12)	3,24 (3,10) (3,15)	3,15 (3,08) (3,15)	3,05 (3,15) (3,14)	3,10 (3,20) (3,22)	3,18 (3,20) (3,22)
Työnantajakuva (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,48 (3,19) (3,31)	3,54 (3,23) (3,35)	3,56 (3,28) (3,36)	3,47 (3,30) (3,40)	3,24 (3,28) (3,39)	3,44 (3,30) (3,39)
Yhteensä (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,44 (3,34) (3,37)	3,48 (3,37) (3,40)	3,48 (3,40) (3,41)	3,41 (3,42) (3,42)	3,38 (3,43) (3,44)	3,43 (3,45) (3,45)

²¹ Lähde: Portti 2010–2013, Kieku alk. 2014. Luvuissa on mukana kaikki virkamatkoista aiheutuvat menot päivärahoineen. Ulkomaan matkoissa ei ole mukana EU:n maksamia matkakorvauksia.

²² Indeksi laskettu kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat). VM:n Baron vertailutiedoissa oli helmikuussa 2015 noin 25 700 vastausta valtionhallinnosta.

3.3.2016

Taulukko 19. Sairauspoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti 2010–2013 ja Kieku alk. 2014)

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 päivää	743	824	710	634	873	776
2 päivää	566	555	503	500	612	538
3 päivää	344	350	343	315	428	350
4-10 päivää	341	355	385	324	418	317
11-45 päivää	136	149	165	136	118	117
46-65 päivää	8	7	6	11	7	10
66-130 päivää	12	7	9	4	5	11
yli 130 päivää	1	1	1	1	0	1
Kohdistamaton					39	32
Sairautapauksia yhteensä, kpl	2 151	2 248	2 122	1 926	2 500	2 152
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	9 059	9 127	9 584	8 292	8 430	8 505
Sairautapauksia/ htv ²³	2,6	2,7	2,5	2,3	3,0	2,9
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv ²⁴ (valtio)	10,7 (9,7)	11,3 (9,7)	11,3 (9,3)	9,8 (9,0)	10,1 (8,9)	11,5 (8,6)
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 %)	76,8 % (75,8 %)

Taulukko 20. Työtaturmapoissaolot (palkalliset ja palkattomat), koko henkilöstö (Tahti 2010–2013 ja Kieku alk. 2014)

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 päivää	4	1	1	2	1	2
2 päivää	3	0	0	0	1	3
3 päivää	1	2	3	2	1	0
4-10 päivää	4	8	0	3	5	2
11-45 päivää	6	7	2	4	3	0
46-65 päivää	2	1	0	0	0	0
66-130 päivää	0	0	0	0	0	0
yli 130 päivää	0	1	0	0	0	0
Kohdistamaton					1	1
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	20	20	6	11	12	8
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	319	462	45	104	91	17
Työtaturmatapauksia/ htv ²⁵	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv ²⁶ (valtio)	0,4 (0,4)	0,6 (0,4)	0,1 (0,4)	0,1 (0,4)	0,1 (0,3)	0,0 (0,3)

 Taulukko 21. Henkilöstöpoistuma²⁷, koko henkilöstö (eHRMinfo 2010–2012, Tahti ja Kieku alk. 2013)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Toisen työnantajan palvelus ²⁸	16	14	16	*29	31	25
Vanhuuseläke	39	26	31	51	37	42
Varhennettu vanhuuseläke	1	0	1	1	0	0
Työkyvyttömyyseläke	3	1	6	4	3	2
Kuollut	1	2	0	2	5	2
Muu syy ³⁰	83	61	84	94	44	44
TK yhteensä	143	104	138	152	120	115

²³ Lähde: Henkilötyövuodet Prima 2010–2012, Tahti 2013 ja Kieku alkaen 2014.

²⁴ Ks. ed. viite.

²⁵ Lähde: Henkilötyövuodet Prima 2010–2012, Tahti 2013 ja Kieku alk. 2014.

²⁶ Ks. ed viite.

²⁷ Henkilöstön poistuma eroilmoituksen syykoodin mukaan luokiteltuna.

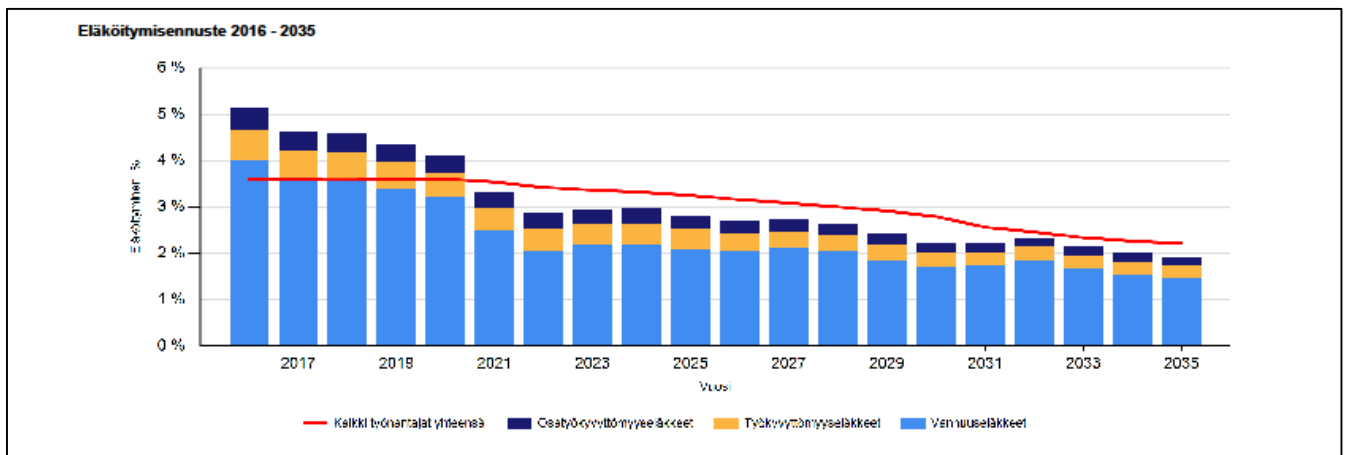
²⁸ Toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen sisältää myös itsenäiseksi elinkeinon harjoittajaksi siirtymisen. Luvuissa on mukana sekä pysyvästä että määräaikaisesta palvelussuhteesta eronneet.

²⁹ Kiekuun siirtymisen vuoksi vuoden 2013 tiedoista ei ole saatavissa toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä, joten nämä sisältyvät luokkaan Muu syy.

³⁰ Muu syy on yleensä määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen. 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.

3.3.2016

Valtion henkilöstön eläkeasioista vastaavan Kevan mukaan Tilastokeskuksesta eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä on noussut kymmenen vuoden (2005–2014) aikana 61,8 vuodesta 64,7 vuoteen. Alla on kuvattu pylväinä Tilastokeskuksen henkilöstön vuosittainen eläköitymisennuste vuoteen 2035 asti (eläköityvien määrä per edeltävän vuoden 31.12. palveluksessa olevien henkilöiden määrä). Punainen viiva kuvaa keskimääräistä Kevassa vakuutettujen valtio-organisaatioiden eläköitymisennustetta.



Kuva 3. Tilastokeskuksen henkilöstön eläköitymisennuste 2016–2035 (Keva)

Taulukko 22. Haettavana olleet tehtävät (pl. haastattelijat 2010–2013, kaikki alk. 2014)³¹

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pysyvät tehtävät	17	56	60	53	34 ³²	28
Pidempiaikaiset määräaikaiset tehtävät	3	7	4	7		
Yhteensä	20	63	64	60	34	28
Hakijoita (joista naisia %)	543 (47 %)	1 186 (48 %)	962 (45 %)	1 017 (47 %)	504 (44 %)	876 (58 %)
Hakemuksia tehtävää kohti	27,2	18,8	15,0	17,0	20,2	31,3

Taulukko 23. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sisäinen liikkuvuus ³³ (tulostavoite)	91 (59)	117 (61)	91 (63)	71 (65)	30 ³⁴ (tav. 60)	37 (tav. 53)
Sisäinen vaihtuvuus ³⁵ (ml. sisäiset työmarkkinat)	96	132	90	62		
Henkilökierto	10	11	5	15		

³¹ Tiedot rekrytoinnin ja kirjaamon seurantatiedoista.

³² Vuodesta 2014 alkaen tässä raportoidaan kaikki viraston ulkopuolella haettavissa olleet tehtävät harjoittelupaikkoja lukuun ottamatta.

³³ Henkilön rekrytointi pysyvästi tai määräaikaisesti toiselta vastuualueelta tai toisesta tulosyksiköstä. Tiedot poimittu tulosyksiköiden tuloskoristeista (arvio kertomusvuoden toteumasta ja tulostavoite), ml. haastattelijat.

³⁴ 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. Vuodet 2010–2013 eivät ole vertailukelpoisia vuosien 2014–2015 kanssa.

³⁵ Tiedot poimittu eHRMinfo-järjestelmästä syyskuun 2013 loppuun asti sekä viraston rekrytointipalveluista loka-joulukuun 2013 osalta (alkaneet palvelussuhteet tulosyksikön sisällä, ml. haastattelijat). Organisaatiomuutokset, jotka sisältävät yksikköjen ja vastuualueiden vaihtoja, sisältyvät näihin lukuihin.

3.3.2016

Taulukko 24. Palveluksessaoloaika (eHRMinfo 2010-2013, Kieku alk. 2014)

"TK-ikä", vuotta keskimäärin	2010	2011	2012	2013 ³⁶	2014 ³⁷	2015
Henkilöstö pl. haastattelijat	18,6	18,1	17,2	17,1	-	16,7
Haastattelijat	7,4	7,7	7,9	8,5	-	8,7
Koko henkilöstö	16,1	15,9	15,2	15,5	15,6	15,0

Taulukko 25. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus (pl. haastattelijat 2010–2013, kaikki alk. 2014)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Koulutuspäivät ³⁸	2 571	2 253	2 197	2 177	2 670	1 902
Koulutuspanostus, työpäivää/htv ³⁹	3,1	2,8	2,6	2,5	3,2	2,1
Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä ⁴⁰					863	466
Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista ⁴¹					55	60

Taulukko 26. Koulutuskustannukset (Tahti)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv (valtio)	1 267,6	1 330,7 (981,7)	1 025,1 (1 392,4)	1 332,8 (1 342,6)	1 293,7 (1 249,6)	1 046,3 (1 170,7)
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, % (valtio)	2,4	2,5 (1,8)	1,9 (2,5)	2,4 (2,3)	2,2 (2,1)	1,8 (2,0)

 Taulukko 27. Työterveyshuollon menot⁴², koko henkilöstö

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	240	223	300	283	288	282
Sairaushoito, euroa/ htv	551	650	693	638	660	562
Terveydenhoito yhteensä, euroa	665 667	716 053	858 066	775 367	852 805	678 286
Kelan palautus, euroa	196 554	197 678	200 145	210 001	208 250	203 485

 Taulukko 28. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)⁴³

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Säännöllisen työajan ansio, €	3565,7	3663,2	3789,2	3881,7	3953,8	4010,3

³⁶ Lähde: eHRMinfo ajalta tammi-syyskuu 2013.

³⁷ Lähde: Kieku alkaen vuodesta 2014

³⁸ Lähde: Kuha-kurssinhallintajärjestelmä 2010–2013, Koulutusportaali alk. 2014

³⁹ Lähde: Tahti 2010–2013, Koulutusportaali alk. 2014

⁴⁰ Lähde: Koulutusportaali

⁴¹ Lähde: Koulutusportaali

⁴² Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

⁴³ Tahtin ansiokehitystietoihin luetaan henkilön säännöllisen työajan ansiot kuukaudessa. Tästä johtuen mm. tuntipalkkaisten ja osa-aikaisten (ml. haastattelijat) ansiot eivät sisälly Tahtin ansiotietoihin. Tarkastelujoukko on kuuden vuoden aikana kattanut 63–64 % tilastokeskukslaisista.