

## Henkilöstötilinpäätös 2016

Päiväys	27.2.2017
Käsitelty	16.2.2017 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa 17.2.2017 yhteistyötoimikunnan kokouksessa
Diaarinumero	TK-21-1100-15

27.2.2017

## Sisällysluettelo

<b>HENKILÖSTÖKERTOMUS .....</b>	<b>2</b>
1. HENKILÖSTÖN RAKENNE .....	2
2. TYÖYMPÄRISTÖN UUDISTAMINEN .....	3
3. TYÖTAPOJEN UUDISTAMINEN .....	4
<i>Digiremppe</i> .....	4
<i>Etätyö</i> .....	4
<i>Kokouskäytännöt</i> .....	4
<i>Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi</i> .....	5
<i>Palkitseminen</i> .....	5
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	6
<i>Osaaminen</i> .....	6
<i>Henkilöstökoulutus</i> .....	6
<i>Esimiestyön ja johtamisen tuki</i> .....	7
5. TYÖHYVINVOINTI .....	7
<i>Työkyvyn ja terveyden edistäminen</i> .....	7
<b>TAULUKOT .....</b>	<b>10</b>

27.2.2017

## Henkilöstökertomus

Tilastokeskuksen toimintastrategia ohjaa toiminnan priorisointia ja resurssien suuntaamista. Uusi strategia on laadittu vuosille 2016–2019. Sitä valmisteltiin vuonna 2015, ja pääjohtaja vahvisti sen vuonna 2016.

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 pyritään kuvamaan näitä päämääriä henkilöstörakenteen lisäksi.



Kuva 1. Tilastokeskuksen toimintastrategia 2016–2019.

### 1. Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä nousi edellisvuoteen verrattuna. Tahti-järjestelmän mukaan vuoden 2016 lopulla henkilöstön lukumäärä<sup>1</sup> oli 812 (2015: 795). Myös henkilötyövuosien<sup>2</sup> määrä (2016: 739) nousi edellisvuodesta (2015: 736), mutta jäi alemmaksi kuin mitä oli arvioitu tulossopimuksissa kertomusvuoden tavoitteeksi (769).

Kertomusvuonna rekrytoitiin edellisvuotta enemmän erityisesti määräaikaista tilastohaastattelijoita sekä yliopistoharjoittelijoita.

<sup>1</sup> Taulukko 1.

<sup>2</sup> Taulukko 3.

27.2.2017

Harjoittelijat työskentelevät virastossa pääsääntöisesti kesä-elokuussa, mikä näkyy henkilöstön määrän nousuna kesäkuukausina<sup>3</sup>. Määräaikaisten osuus vuoden 2016 lopulla oli 9,2 % (2015: 5,4 %). Määräaikaisten osuus nousi erityisesti määräaikaisten haastattelijoiden määrän kasvusta.

Uusien haastattelijoiden myötä myös osa-aikaisten osuus nousi edellisvuodesta (2015: 26 %, 2016: 28 %)<sup>4</sup>. Virkasuhteisten osuus<sup>5</sup> nousi hieman (2015: 61 %, 2016: 62 %). Miesten (37 %) ja naisten (63 %) osuudet<sup>6</sup> ovat kolme vuoden aikana pysytelleet samoina. Keski-ikä<sup>7</sup> laski edellisvuoteen nähden noin 49 vuodesta 48 vuoteen. Tämä johtunee eläkkeelle siirtyneiden määrästä<sup>8</sup>, joka on pysytellyt viime vuosina korkeana, sekä heidän tilalleen rekrytoiduista nuoremmista henkilöistä. Tämä näkyy myös ns. ”TK-ian” eli yhtäjaksoisen virastossa työskentelyn keston laskuna alle 14 vuoteen<sup>9</sup>. Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä laski edellisvuoteen verrattuna miltei kahdella prosenttiyksiköllä noin 63 %:iin.

Henkilöstön koulutusaste<sup>10</sup> oli vuoden aikana noussut 5,5:stä 5,6:een. Ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli noin 46 % henkilöstöstä. Yli puolet (51 %) tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta<sup>11</sup>.

## 2. Työympäristön uudistaminen

Tilastokeskuksessa uudistetaan työn tekemisen tapoja digitalisaation edistämiseksi ja strategian mukaisesti. Keväällä 2016 käynnistettiin Tilastokeskuksen työympäristöprojekti, jonka puitteissa Tilastokeskukselle remontoidaan uudet valtion toimitilakonseptin mukaiset tilat. Uuden monitilatyöympäristön on määrä valmistua keväällä 2018. Remontoinnin ajan pääosa henkilöstöstä työskentelee väistömuutossa Kalasatamassa. Väistömuutosta aiheutunut ylimääräinen työ näkyyne henkilöstökyselyn<sup>12</sup> tuloksissa, sillä tyytyväisyys työskentelytiloihin ja tulokselliseen työskentelyyn laski selvästi edellisvuodesta (2016: 3,26; 2015: 3,68). Kuitenkin tyytyväisyys tuloksellisen työskentelyn mahdollistaviin työskentelyvälineisiin on edelleen hyvällä tasolla (2016: 3,56; 2015: 3,68).

Työympäristöprojekti tukee ja toteuttaa tilojen suunnittelua ja käyttöönottamista sekä tuo käyttäjänäkökulman rakentamisen tueksi. Projekti toteutetaan yhteistyössä kiinteistön omistajan Kevan ja Senaatti-kiinteistöjen kanssa. Projektissa on mukana Tilastokeskuksen koko henkilöstö, ja sen edistymistä seurataan tiiviisti johtoryhmässä, tulosityksiköissä sekä yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnissa.

<sup>3</sup> Taulukko 4.

<sup>4</sup> Taulukko 7.

<sup>5</sup> Taulukko 6.

<sup>6</sup> Taulukko 7.

<sup>7</sup> Taulukko 8.

<sup>8</sup> Taulukko 19.

<sup>9</sup> Taulukko 22.

<sup>10</sup> Taulukko 10.

<sup>11</sup> Taulukko 11.

<sup>12</sup> Taulukko 16. VMBaron indeksit aihealueittain. Jotkut kysymykset ovat uusia, joten niistä ei ole vertailutietoa edellisvuosilta.

27.2.2017

Fyysisen työympäristön muutoksen rinnalla projektissa keskitytään työn sähköisten välineiden entistä tehokkaampaan käyttöön ja erityisesti työskentelyn tapojen uudistamiseen.

### 3. Työtapojen uudistaminen

Työympäristön lisäksi uudistetaan myös työn tekemisen tapoja. Toimintatapojen muuttaminen edellyttää puolestaan osaamisen kehittämistä. Tilastokeskuslaiset ovat henkilöstökyselyn mukaan tyytyväisiä uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntämiseen työssään (2016: 3,53). Seuraavassa kuvataan monia vuoden 2016 aikana luotuja ja uudistettuja toimintoja ja menettelytapoja.

#### Digiremppeä

Digiremppeä eli ICT-perustaitojen koulutusohjelma käynnistyi lokakuussa 2016. Sen tavoitteena on tehostaa VYVI:n (valtion yhteinen viestintäpalvelu) käyttöönoton yhteydessä hankittujen Lync- ja Outlook – ohjelmistojen sekä älypuhelimien ja kannettavien tietokoneiden käyttöä. Uusien viestintävälineiden avulla on mahdollista uudistaa ja yhtenäistää toimintatapoja viestinnän ja yhteydenpidon osalta niin Tilastokeskuksen sisällä kuin talon ulkopuolellekin. Digiremppeässä koko henkilöstö opiskelee digityötaitoja tulevaa monitilatoimistossa työskentelyä ja lisääntyvää etättyötä silmällä pitäen.

Digiremppeässä opiskeltavat teemat jaoteltiin kolmeen pääryhmään: itsenäinen työskentely, yhdessä työskentely sekä laitteet ja johdot. Digiremppeän opetusmateriaaleiksi tehtiin lyhyitä 1-3 minuutin mittaisia videoita. Ne olivat kaikkien saatavilla Metka-intranetissa, joten henkilöstö saattoi opiskella digityötaitoja itsenäisesti oman aikataulunsa ja tarpeensa mukaan. Oppimista auttoi myös vahva tukiverkko (ns. tukiklinikat ja yksiköiden tukihenkilöt). Digiremppeä-opiskeluun arvioitiin käytetyn yhteensä 77 päivää. Digiremppeä-koulutusohjelmasta tulee projektin päättyttyä keväällä 2017 pysyvä osa henkilöstön ICT-koulutustarjontaa.

#### Etättyö

Ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekeminen on yksi strategisista tavoitteista. Tilapäisen tai säännöllisen etättyön tekeminen onkin lisääntynyt, paitsi teknisten työvälineiden kehittymisen myös toimitilamuutosten ja väistömuuton myötä. Etättyön tekeminen on yli kaksinkertaistunut vuodesta 2014 lukien. Vuonna 2014 etättyöpäiviä<sup>13</sup> oli 2 627, vuonna 2015 3 301 päivää ja vuonna 2016 5 776 päivää.

#### Kokouskäytännöt

Strategiaa uudistettaessa tavoitteeksi asetettiin myös ytimekkäiden, hyvin valmistelujen kokouksien pitäminen. Merkittävä toimintatapamuutos, joka alkoi vuonna 2016, oli kokouskäytäntöjen uudistaminen. Lync-kokousvarauksen tekemistä ja Lync-yhteyden kautta kokoukseen osallistumista opiskeltiin syksyn aikana mm. vastuualueittain Sujuva

<sup>13</sup> Lähde: Kieku.

27.2.2017

kokous –opetusvideon avulla. Vastuualueilla keskusteltiin uusien kokouskäytäntöjen periaatteista ja sovittiin yhdessä miten niitä sovelletaan omissa kokouksissa. Toimivat kokoukset on myös yksi työympäristömuutokseen liittyvistä kehittämisteemoista.

### Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi

Henkilöstön liikkuvuuden edistäminen sekä tehtävien vaihtaminen ja monipuolistaminen ovat keinoja tukea osaamista ja varmistaa toiminnan sujuvuutta. Kertomusvuonna ajantasaistettiin sisäisen liikkuvuuden menettelytavat ja uudistettiin siihen liittyvä ohje. Ohjeessa korostetaan uudelleen sijoittamista tehtävien vähenemisen myötä ja sisäistä, osaamisen kehittymiseen tähtäävää liikkuvuutta, jota tuetaan sisäistä rekrytointia hyödyntämällä. Sisäinen liikkuvuus vilkastui selvästi edellisvuosiin nähden (2016: 51 henkilöä, 2015: 37, 2014: 30).

Sisäisen liikkuvuuden kasvun lisäksi sekä viraston ulkopuolelta tehtyjen rekrytointien että saatujen hakemusten määrä kasvoivat selvästi edellisestä vuodesta<sup>14</sup>. Kun vuonna 2015 rekrytoinnin painopiste oli sisäisillä työmarkkinoilla, vuonna 2016 rekrytoitiin enemmän ulkoisilla hauilla. Haastattelijoita rekrytoitiin kahteen otteeseen, yhteensä 40 henkilöä. Asiantuntijoita rekrytoitiin eniten yritys- sekä talous- ja ympäristötilastoihin. Korkeakouluharjoittelussa oli 35 opiskelijaa.

### Palkitseminen

Henkilöstöä halutaan palkita hyvästä suoriutumisesta ja työn uudistamisesta. Kertomusvuoden aikana viraston vaatvuusarviointiryhmän kuukausiseurantaan tuli 188 tehtäväkuvausta. 76 tehtävän vaatvuusryhmää nostettiin ja 36 pysyi ennallaan. Loput 76 olivat uusia kuvauksia, joiden vaatvuusarviointi tehtiin ensimmäistä kertaa. Henkilökohtaisten palkanosien korotuksia tehtiin vuosittaisen tuloskeskustelukierroksen perusteella 89. Lisäksi henkilöstölle maksettiin 250 euron kertapalkkio vuonna 2016 saavutetuista erittäin hyvistä tuloksista.

Vuoden 2016 aikana valmisteltiin uusi palkitsemiskuvaus. Siinä nostetaan esiin Tilastokeskuksen olemassa olevat palkitsemiskeinot, kuvataan miten palkitseminen kytkeytyy strategian toteuttamiseen, tuetaan johtajia ja esimiehiä käyttämään palkitsemisen keinoja yhtenäisemmin, tasapuolisemmin ja monipuolisemmin sekä kytetään Tilastokeskuksen palkitsemiskuvaus koko valtionhallinnon palkitsemiskokonaisuuteen ja yleiseen palkitsemisajatteluun. Uuden kuvauksen mukaisia toimenpiteitä otetaan käyttöön vuoden 2017 aikana.

Syksyllä 2016 vahvistettiin ohje Kertapalkkioiden maksamisen periaatteet.

Tilastokeskuksen sisäisessä laatupalkintokilpailussa palkitaan vuosittain toimintatapoja ja innovaatioita, jotka sujuvoittavat Tilastokeskuksen arjen työtä. Keväällä palkittiin edellisvuoden hyviä saavutuksia. Voittajaksi valittiin Paavon eli postinumeroalueittaisen avoimen tiedon aineistokokonaisuuden suunnittelu- ja toteutusprojekti. Kunniainaininnan saivat Uudis- ja korjausrakentamisen tilastoinnin kehittäminen, Uuden MS

<sup>14</sup> Taulukko 20.

27.2.2017

SQL- Server –ympäristön kehittäminen sekä Matkailutilastojen tilastopalvelu Rudolf.

Lisäksi keväällä uudistettiin linjaus koskien henkilöstön huomioimista työuran eri vaiheissa.

Henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen oli henkilöstökyselyn mukaan miltei samalla tasolla kuin edellisvuonna (2016: 2,82; 2015: 2,85). Kyselyn mukaan palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys ovat hyvällä tasolla (3,09). Sen sijaan palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa aiheuttaa tyytymättömyyttä (2,50), ja se oli henkilöstökyselyn matalin indeksiluku.

#### 4. Osaamisen kehittäminen

##### Osaaminen

Henkilöstön tyytyväisyys osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen oli henkilöstökyselyn mukaan noussut erittäin merkittävästi edellisvuodesta (2016: 3,52; 2015: 3,18). Erityisesti oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksiin työssä oltiin tyytyväisiä (3,85). Henkilöstö kokee myös, että heidän työtä ja osaamista arvostetaan työyhteisössä (3,73).

Henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita käytiin läpi vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksissa.

Osaamiskartoitusten tekemistä jatkettiin ja laajennettiin; vuoden 2016 aikana jo 537 henkilöllä (82 % henkilöstöstä pl. haastattelijat) oli osaamiskartoitus tehtynä.

##### Henkilöstökoulutus

Koulutuspanostus ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrät nousivat edellisvuodesta<sup>15</sup>. Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä oli 689 henkilöä, (2015: 466), josta naisten osuus oli 64 % (2015: 60 %). Henkilöstökoulutuksen painopisteet kertomusvuonna olivat Koulutusportaalin mukaan tilastoala, ICT-koulutus (ml. Digiremppe), johtamis- ja esimiestyö, vuorovaikutus ja viestintä sekä projektityö.

Tilasto-osaamisen koulutusohjelman TIKOn perusopinnot järjestettiin uusille työntekijöille ja syventäviä opintoja kokeneemmille tilastoasiantuntijoille. Kouluttajina toimivat pääosin Tilastokeskuksen omat asiantuntijat. Koulutuksiin osallistui 57 (2015: 44) tilastokeskuslaista.

Oppimista ja uudistumista vahvistettiin edellisvuosien tapaan lisäksi muun muassa yksiköiden ja vastualueiden opintopiireissä, seminaareissa, koti- ja ulkomaan koulutus- ja konferenssimatkoilla, yksiköiden ja vastualueiden kokouksissa ja kehittämispäivillä sekä yksiköiden ja hankkeiden wiki-sivuilla.

<sup>15</sup> Taulukko 23.



27.2.2017

## Esimiestyön ja johtamisen tuki

Vuoden 2016 alkupuolella esimiehille järjestettiin valmennusta strategian käytäntöön viemisen tueksi. Johtamismallia uudistettiin, ja uudistustyön osana toteutettiin mallin työstämistilaisuuksia esimiehille ja kehittämispäälliköille. Asiantuntijuuden tukemiseen tähtäävän valmentavan johtamisotteen toteuttaminen oli keskeinen osa ns. johdon sparrausta ja strategiavalmennusta. Osana työympäristön uudistamista esimiesten kanssa toteutettiin kaksi työympäristömuutoksen johtamiseen liittyvää työpajaa. Syksyllä toteutettiin esimiesten 360-palautekysely ensimmäistä kertaa yhteistyössä ulkopuolisen kumppanin kanssa.

Uudistettu johtamisjärjestelmä muodostuu tulosjohtamisen, prosessijohtamisen ja kokonaisarkkitehtuurin elementeistä. Näiden yhdistelmällä pyritään varmistamaan toiminnan tehokkuus ja strategianmukaisuus. Tulosityksiköiden toiminnasta vastaavat tulosityksiköiden johtajat, joille on tulosityksikön johtajan roolin lisäksi määritetty horisontaalisia rooleja ja tehtäviä.

Vuonna 2015 johtoryhmän tueksi asetetun seitsemän määräaikaisen työryhmän (arkkitehtuuriryhmä, asiakasryhmä, ICT-ryhmä, kv-asioiden ryhmä, prosessiryhmä, tiedonhankintaryhmä ja työvaliokunta) toimikausi päättyi 31.12.2016. Ryhmiä ei asetettu uudelleen, sillä niiden toiminta oli koettu jäykäksi, eivätkä asioiden käsittelyketjut ja –vastuut olleet riittävän selkeät. Vastedes asioita valmistellaan päätöksentekoa varten asiantuntijavalmisteluna tulosityksiköissä, projekteissa ja muissa työryhmissä.

## 5. Työhyvinvointi

Uuden strategian mukaan työhyvinvointia parannetaan johtamisen kehittämisellä. Työhyvinvoinnin johtamisen kokonaisuus, joka laadittiin työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman perustaksi, koostuu neljästä osa-alueesta, jotka ovat työ, osaaminen, työkyky, motivaatio.

Henkilöstökyselyn mukaan henkilöstö tietää erittäin hyvin työnsä tavoitteet (2016: 4,30; 2015: 3,67). Tulos oli noussut edellisvuodesta huomattavasti, ja se oli kyselyn paras indeksi. Myös kokemukset työn mielenkiintoisuudesta ja haastavuudesta (2016: 3,96; 2015: 3,85) sekä työn tuottamasta motivaatiosta ja innostuksesta (2016: 3,75; 2015: 3,53) olivat nousseet merkitsevästi.

## Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Tilastokeskus siirtyi vuoden 2016 aikana työterveyshuollossaan riskilähtöiseen toimintatapaan, jossa työterveyden toimenpiteet kohdennetaan henkilöstöön työkykyriskien perusteella. Työterveydessä tavoitteena on työkykyriskien hallinta ja osatyökykyisten tukeminen, esimiesten työkykyjohtamisen ja oman jaksamisen tukeminen sekä työterveysyhteistyön syventäminen. Diacor Terveyspalvelut Oy teki yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa perustyöpaikkaselvityksen, jonka tarkoituksena oli kerätä tietoa työstä, työyhteisöstä sekä muuttuneesta työympäristöstä sekä arvioida niistä mahdollisesti aiheutuvia



27.2.2017

terveysvaaroja ja -haittoja. Työterveyshuolto esittää perustyöpaikkaselvityksen pohjalta toimenpiteitä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen vähentämiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi, joiden toteutus aloitetaan vuonna 2017.

Työkykyriskien hallinnassa korkeassa riskissä olevat henkilöt kutsuttiin terveystarkastuksiin ja ohjattiin omiin hoitopolkuihin, toteutettiin painonhallintaryhmä ja kaksi kuntouttavaa niskaselkäryhmää ja tehtiin kolmeen yksikköön työtoimintalähtöinen suunnattu työpaikkaselvitys. Terveysteen liittyviä Studia Generalia-luentoja pidettiin kolme. Niiden aiheina olivat tuki- ja liikuntaoireiden vähentäminen liikunnan avulla, palautuminen ja sydän- ja verisuonitautien riskit. Vaikka työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat edellisvuodesta, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus nousi em. toimenpiteistä johtuen ja sairauzehoidon kustannukset laskivat<sup>16</sup>. Myös sairauspoissaolopäivien määrä laski edellisvuoteen verrattuna noin 10 työpäivään (2015: 11,5)<sup>17</sup>.

Ammatillinen kuntoutus uudistui vuonna 2016. Tilastokeskus tarjosi riskiryhmiin kuuluville esimiehille ja asiantuntijoille mahdollisuutta osallistua uudistettuun ammatillista työkykyä tukevaan Kiila-kuntoutukseen.

Esimiesten työkykyjohtamisen ja oman jaksamisen tukemisessa toteutettiin Terve avainhenkilö-ohjelma. Työterveysyhteistyönä selkeytettiin työkyvyn tuen prosessia ja varhaisen tuen työkaluja ja lomakkeita. Työssä otettiin huomioon myös etäjohtamisen haasteet. Valmentavan johtamisen ja esimies-alaiskeskustelujen ja oman asiantuntijatyön tueksi kehitettiin Vatupassi-työkalu. Vatupassin avulla voi arvioida oman tai yhteisön työn, osaamisen, työkyvyn ja motivaation nyky- ja tavoitetilaa ja suunnitella toimenpiteitä.

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

Tilastokeskus kilpailutti henkilöstölleen tarjoamat liikuntapalvelut. Henkilöstölle tarjottiin ryhmäliikuntaa viisi kertaa viikossa. Lisäksi jokaiselle tuli mahdolliseksi asentaa tietokoneelleen taukoliikuntaohjelma. Tilastokeskus tukee edelleen myös TIKU ry:n liikunta- ja kulttuuritoimintaa.

Tilastokeskuksen työhyvinvointiryhmät suunnittelivat neljä kokeilukulttuuriin innostavaa ja avoimuuteen rohkaisevaa Studia Generalia-luentoja, Tuoliton tammikuu-kampanjan, uusien väistötilojen ja pilottitilojen pelisääntöjen pohdinnat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspäivän ja Terveystorin. Lisäksi syvennettiin työhyvinvointiryhmien ja

---

<sup>16</sup> Taulukko 25.

<sup>17</sup> Taulukko 17.

27.2.2017

Kaikukehittäjien yhteistyötä ja järjestettiin työsuojelun ja työhyvinvoinnin Green Card –koulutus.

Henkilöstökyselyn mukaan tilastokeskuslaiset ovat hyvin tyytyväisiä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja yksityiselämä (2016: 4,0). Työ koetaan voimavaroihin nähden sopivan haasteelliseksi (3,73).

Kouluarvosanalla arvioiden tilastokeskuslaiset antavat työhyvinvoinnilleen arvosanaksi 7,84 (2015: 7,74). Työtyytyväisyys yhteensä oli noussut 3,54:ään (2015: 3,43).

27.2.2017

## 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)<sup>18</sup>

	2014	2015	2016
Henkilöstö, pl. haastattelijat	725 (79,7)	645 (81,1)	651 (80,2)
vakinaiset	685	611	613
määräaikaiset	36	33	37
harjoittelijat, tuntipalkkaiset ja työllistetyt	4	1	1
Haastattelijat	185 (20,3)	150 (18,9)	161 (19,8)
vakinaiset	169	141	124
määräaikaiset	16	9	37
<b>Yhteensä</b>	<b>910</b> (100,0 %)	<b>795</b> (100,0 %)	<b>812</b> (100,0 %)

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

	2014	2015	2016
Henkilöitä yht., lkm	956	852	867
joista haastatteliijoita	207	177	184
Palvelussuhteet yht., lkm	1011	900	920
joista haastatteliijoita	211	180	202

Taulukko 3. Henkilötyövuodet (Taloushallinto, Kieku)

Vuosi	Henkilöstö (pl. haastattelijat)			Haastattelijat			Yhteensä		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>HTV</b>	720	645	633	112	91	107	832	736	739

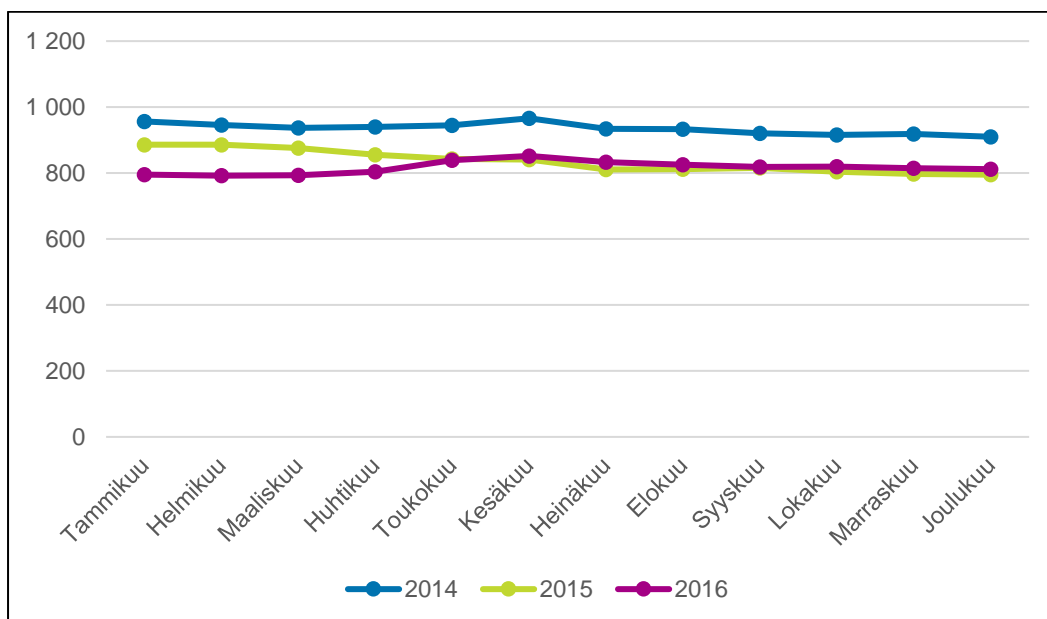
<sup>18</sup> Tahti-järjestelmän luvut eivät sisällä palkattomilla virkavapailla olevia.

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

27.2.2017

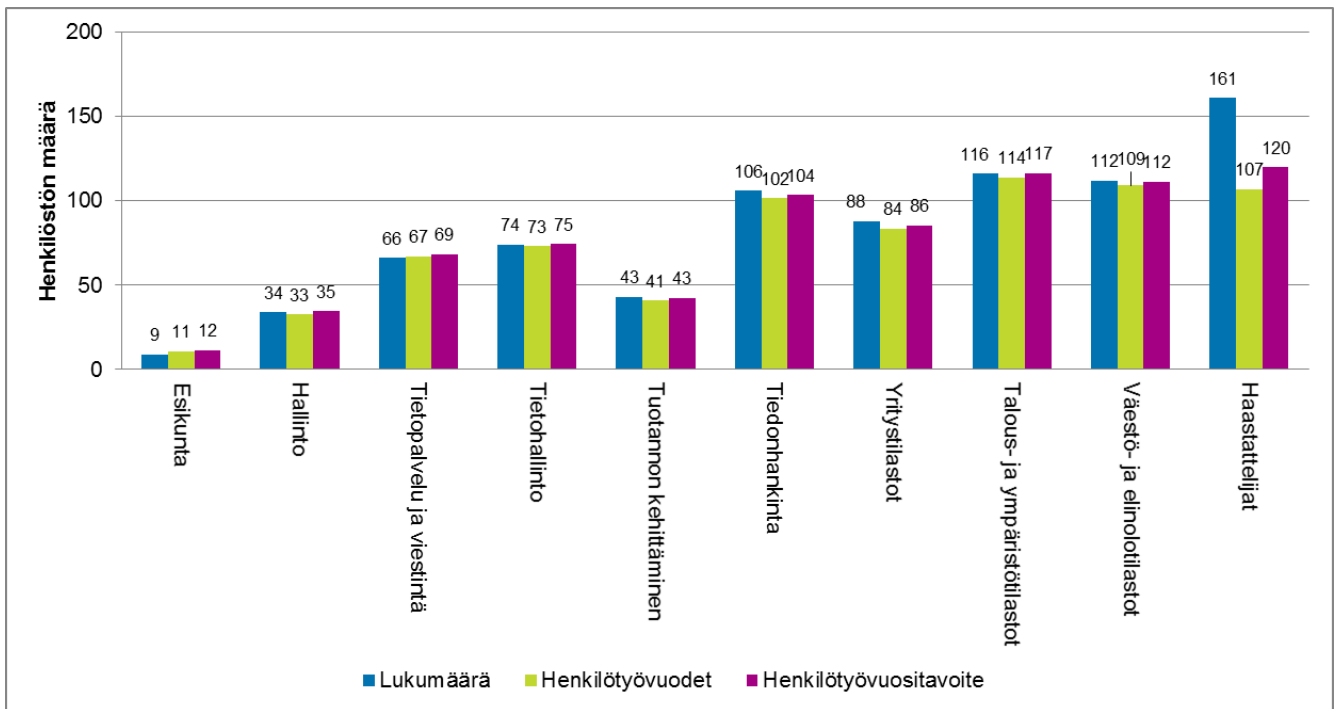
Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys, koko henkilöstö (Tahti)

	Henkilöitä, lkm 2014 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2015 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2016 (naisia %/ miehiä %)
Tammikuu	956 (63,7 %/ 36,3 %)	886 (63,3 %/ 36,7 %)	795 (63,1 %/ 36,9 %)
Helmikuu	946 (63,1 %/ 36,9 %)	886 (63,1 %/ 36,9 %)	792 (63,4 %/ 36,6 %)
Maaliskuu	937 (63,2 %/ 36,8 %)	876 (63,1 %/ 36,9 %)	793 (63,4 %/ 36,6 %)
Huhtikuu	940 (63,2 %/ 36,8 %)	855 (63,6 %/ 36,4 %)	804 (63,1 %/ 36,9 %)
Toukokuu	945 (63,0 %/ 37,0 %)	843 (63,2 %/ 36,8 %)	839 (63,9 %/ 36,1 %)
Kesäkuu	966 (62,5 %/ 37,6 %)	841 (63,1 %/ 36,9 %)	852 (63,7 %/ 36,3 %)
Heinäkuu	934 (62,7 %/ 37,3 %)	811 (62,8 %/ 37,2 %)	833 (63,9 %/ 36,1 %)
Elokuu	933 (62,9 %/ 37,1 %)	812 (61,9 %/ 38,1 %)	825 (62,9 %/ 37,1 %)
Syyskuu	920 (63,3 %/ 36,7 %)	816 (62,6 %/ 37,4 %)	819 (63,4 %/ 36,6 %)
Lokakuu	923 (63,1 %/ 36,9 %)	804 (62,9 %/ 37,1 %)	820 (63,3 %/ 36,7 %)
Marraskuu	919 (63,0 %/ 37,0 %)	797 (62,9 %/ 37,1 %)	815 (63,2 %/ 36,8 %)
Joulukuu	910 (62,6 %/ 37,4 %)	795 (62,6 %/ 37,4 %)	812 (62,9 %/ 37,1 %)



Kuva 2. Henkilöstömäärät kuukausittain vuosina 2014–2016. (Tahti)

27.2.2017



Kuva 3. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2016, Tahti), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2016, tulostulokset) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö

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

	2014	2015	2016
Vakinaiset	854 (93,8 %)	752 (94,6 %)	737 (90,8 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	685	611	613
Haastattelijat	169	141	124
Määräaikaiset	56 (6,2 %)	43 (5,4 %)	75 (9,2 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	36	33	37
Haastattelijat	16	9	37
Harjoittelijat ja työllistetyt	4	1	1
<b>TK yhteensä</b>	<b>910</b> (100,0 %)	<b>795</b> (100,0 %)	<b>812</b> (100,0 %)

Taulukko 6. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

Palvelussuhteen laatu	2014		2015		2016	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	531	58,4	486	61,1	506	62,3
Työsopimussuhteiset	379	41,6	309	38,9	306	37,7
<b>TK yhteensä</b>	<b>910</b>	<b>100,0</b>	<b>795</b>	<b>100,0</b>	<b>812</b>	<b>100,0</b>

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

Työaikaosuus	2014			2015			2016		
	M	N	Yht	M	N	Yht	M	N	Yht
Koko-aikainen	298	364	662	262	323	585	263	324	587
Osa-aikainen	42	206	248	35	175	210	38	187	225
väh. 20 t/vko	12	42	54	8	38	46	8	41	49
alle 20 t/vko	30	164	194	27	137	164	30	146	176
<b>TK yhteensä</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>	<b>297</b>	<b>498</b>	<b>795</b>	<b>301</b>	<b>511</b>	<b>812</b>
Miehet/ naiset, %	37,4	62,6	100	37,4	62,6	100	37,1	62,9	100

27.2.2017

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	2014		2015		2016	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15-24	6	0,7	1	0,1	6	0,7
25-34	161	17,7	129	16,2	136	16,7
35-44	167	18,4	149	18,7	158	19,5
45-54	242	26,6	231	29,1	241	29,7
55-64	298	32,7	268	33,7	255	31,4
65-	36	4,0	17	2,1	16	2,0
<b>TK yhteensä</b>	<b>910</b>	<b>100,0</b>	<b>795</b>	<b>100,0</b>	<b>812</b>	<b>100,0</b>
Keski-ikä, v.	48,5 v		48,8 v		48,2 v	
Naiset/ Miehet v.	49,9/ 46,1		50,1/ 46,6		49,3/ 46,5	
(valtio, keski-ikä v.)	(46,3)		(46,4)		(46,3)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)		63,3 % (57,3)		64,9 % (57,6)		63,1 % (56,8)

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2016, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15-24	0	0,0 %	6	100,0 %	6	100 %
25-34	66	48,5 %	70	51,5 %	136	100 %
35-44	66	41,8 %	92	58,2 %	158	100 %
45-54	85	35,3 %	156	64,7 %	241	100 %
55-64	73	28,6 %	182	71,4 %	255	100 %
65 -	11	68,8 %	5	31,2 %	16	100 %
<b>TK yhteensä</b>	<b>301</b>	<b>37,1 %</b>	<b>511</b>	<b>62,9 %</b>	<b>812</b>	<b>100 %</b>

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

Koulutusaste	2014				2015				2016			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Perusaste	2	11	13	1,4	1	8	9	1,1	1	7	8	1,0
Keskiaste	62	125	187	20,5	45	109	154	19,4	44	94	138	17,0
Alin korkea-aste	26	102	128	14,1	23	86	109	13,7	22	85	107	13,2
Alempi korkeakouluaste	48	70	118	13,0	52	57	109	13,7	48	52	100	12,3
Ylempi korkeakouluaste	167	220	387	42,5	142	184	326	41,0	155	218	373	45,9
Tutkijakoulutusaste	19	12	31	3,4	17	11	28	3,5	18	10	28	3,4
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	16	30	46	5,1	17	43	60	7,5	13	45	58	7,1
<b>TK yhteensä</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>	<b>100</b>	<b>297</b>	<b>498</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	<b>301</b>	<b>511</b>	<b>812</b>	<b>100</b>
Koulutustasoindeksi TK (valtio)	5,8	5,4	5,6 (5,3)		5,9	5,2	5,5 (5,1)		6,0	5,4	5,6 (5,3)	

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

Koulutusala	2014				2015				2016			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Yleissivistävä koulutus	45	80	125	13,7	32	66	98	12,3	31	54	85	10,5
Kasvatustiet. ja opettajankoulutus	2	14	16	1,8	1	12	13	1,6	1	11	12	1,5
Humanist. ja taidealan koulutus	7	38	45	4,9	8	35	43	5,4	6	36	42	5,2
Kaupall. ja yhteiskuntatiet. koulutus	184	273	457	50,2	162	228	390	49,1	168	246	414	51,0
Luonnontiet. koulutus	56	62	118	13,0	50	57	107	13,5	51	63	114	14,0
Tekniikan koulutus	17	22	39	4,3	15	19	34	4,3	18	22	40	4,9
Maa- ja metsätal.-alan koulutus	7	19	26	2,9	6	17	23	2,9	7	15	22	2,7
Terveys- ja sos.-alan koulutus	-	14	14	1,5	0	8	8	1,0	0	7	7	0,9
Palvelualojen koulutus	6	18	24	2,6	6	13	19	2,4	6	12	18	2,2
Ei luokitusta tai tuntematon koul.ala	2	10	12	1,3	17	43	60	7,5	13	45	58	7,1
<b>TK yhteensä</b>	<b>340</b>	<b>570</b>	<b>910</b>	<b>100</b>	<b>297</b>	<b>498</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	<b>301</b>	<b>511</b>	<b>812</b>	<b>100</b>

27.2.2017

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

	2014			2015			2016		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat <sup>20</sup> (%)	6 (60,0)	4 (40,0)	10 (100,0)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100,0)	4 (40,0)	6 (100,0)	10 (100)
(Valtio; naisia (%) johdosta <sup>21</sup> )	(34,9)			(33,9)			(35,0)		
Vastuualueiden esimiehet (%)	27 (50,0)	27 (50,0)	54 (100,0)	30 (50,8)	29 (49,2)	59 (100,0)	33 (57,9)	24 (42,1)	57 (100)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(27,7)			(24,7)			(27,0)		
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>33 (51,6)</b>	<b>31 (48,4)</b>	<b>64 (100,0)</b>	<b>34 (49,3)</b>	<b>35 (50,7)</b>	<b>69 (100,0)</b>	<b>37 (55,2)</b>	<b>30 (44,8)</b>	<b>67 (100,0)</b>
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,1			1,3			1,2
(Valtio; johdon %-osuus henkilöstöstä)			(1,7)			(1,8)			(1,8)

Taulukko 13. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

	2014	2015	2016
Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %			
Tehty vuosityöaika	79,5	78,2	80,4
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,2
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	1,3	1,0	0,9
Vuositiloma-aika	14,3	15,0	13,9
Sairauspoissaoloaika	4,0	4,6	3,6
Tapaturmapoissaoloaika	0,0	0,0	0,2
Rahana korvattu ylityöaika	0,4	0,2	0,2
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika	0,4	0,2	0,3

Taulukko 14. Henkilöstökulut (Kieku)

	2014	2015	2016
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>38 271 194,29</b>	<b>35 068 606,87</b>	<b>34 602 457,33</b>
- Palkat ja palkkiot	38 647 354,38	35 000 997,91	35 009 275,75
- Tuloperusteiset erät	0,00	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	-376 160,09	67 608,96	-406 818,42
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>8 361 280,04</b>	<b>7 444 161,89</b>	<b>6 456 926,79</b>
- Eläkekulut	7 434 152,46	6 635 913,95	5 638 794,58
- Muut henkilösivukulut	927 127,58	808 247,94	818 132,21
<b>Yhteensä, €</b>	<b>46 632 474,33</b>	<b>42 512 768,76</b>	<b>41 059 384,12</b>

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

	2014	2015	2016
Henkilötyövuoden hinta, €, (työvoimakustannukset/ htv) (valtio)	58 898 (59 609)	58 857 (60 007)	57 025 (59 714)

<sup>20</sup> Pääjohtaja ja tulosjohtajat

<sup>21</sup> Valtion vertailutiedot Tahtista



27.2.2017

Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksi<sup>22</sup>, koko henkilöstö

Vanha VMBaro	2015	2016	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)	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)	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)	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)	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)	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)	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)	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)	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)	Yhteensä

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

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2014	2015	2016
1 päivää	873	776	871
2 päivää	612	538	638
3 päivää	428	350	389
4-10 päivää	418	317	330
11-45 päivää	118	117	86
46-65 päivää	7	10	5
66-130 päivää	5	11	7
yli 130 päivää	0	1	0
Kohdistamaton	39	32	21
Sairaustapauksia yhteensä, kpl	2 500	2 152	2 347
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	8 430	8 505	7 482
Sairaustapauksia/ htv <sup>23</sup>	3,0	2,9	3,2
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv <sup>24</sup> (valtio)	10,1 (8,9)	11,5 (8,6)	10,1 (8,5)
Lyhyiden (1-3 päivää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio)	76,5 % (76,2 %)	76,8 % (75,8 %)	80,9 % (77,8)

<sup>22</sup> Tilastokeskuksen henkilöstökysely toteutetaan vuosittain kertomusvuotta seuraavan tammi-helmikuun aikana. Indeksit lasketaan kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat). Vuosien 2015 ja 2016 henkilöstökyselyissä käytettiin vanhaa VMBaroa ja vuodesta 2017 lukien käytetään uudistettua VMBaroa, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia. Vertailussa on käytetty VM:n tuottamaa muuntotaulukkoa.

<sup>23</sup> Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta

<sup>24</sup> Ks. ed. viite.

27.2.2017

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

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2014	2015	2016
1 päivä	1	2	0
2 päivää	1	3	4
3 päivää	1	0	2
4-10 päivää	5	2	4
11-45 päivää	3	0	8
46-65 päivää	0	0	0
66-130 päivää	0	0	0
yli 130 päivää	0	0	0
Kohdistamaton	1	1	0
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	12	8	18
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	91	17	273
Työtaturmatapauksia/ htv <sup>25</sup>	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv <sup>26</sup> (valtio)	0,1 (0,3)	0,0 (0,3)	0,4 (0,3)

Taulukko 19. Henkilöstöpoistuma, koko henkilöstö (Kieku)

	2014	2015	2016
Toisen työnantajan palvelus <sup>27</sup>	31	25	16
Vanhuuseläke	37	42	43
Varhennettu vanhuuseläke	0	0	1
Työkyvyttömyyseläke	3	2	1
Kuollut	5	2	1
Muu syy <sup>28</sup>	44	44	60
<b>TK yhteensä</b>	<b>120</b>	<b>115</b>	<b>122</b>

Taulukko 20. Haettavana olleet tehtävät (rekrytointi)

	2014	2015	2016
Kaikki viraston ulkopuolella haussa olleet tehtävät (pysyvät ja määräaikaiset pl. harjoittelutehtävät)	34	28	86
Hakijoita (joista naisia %)	504 (44 %)	876 (58 %)	2 020 (55 %)
Hakemuksia tehtävää kohti	20,2	31,3	23,5

Taulukko 21. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö (henkilöstöhallinto)

	2014	2015	2016
Sisäinen liikkuvuus <sup>29</sup>	30	37	51
Sisäinen liikkuvuus, tavoite tuloskortissa	60	53	40

<sup>25</sup> Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta

<sup>26</sup> Ks. ed viite.

<sup>27</sup> Toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen sisältää myös itsenäiseksi elinkeinon harjoittajaksi siirtymisen. Luvuissa on mukana sekä pysyvistä että määräaikaisesta palvelussuhteesta eronneet.

<sup>28</sup> 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.

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

27.2.2017

Taulukko 22. Palveluksessaoloaika (Kieku)

"TK-ikä", vuotta keskimäärin	2014	2015	2016
Henkilöstö pl. haastattelijat	-	16,7	15,8
Haastattelijat	-	8,7	7,0
Koko henkilöstö	15,6	15,0	13,9

Taulukko 23. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus (Koulutusportaali, Kieku)

	2014	2015	2016
Koulutuspäivät	2 670	1 902	2 387
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	3,2	2,6	3,2
Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä	863	466	689
Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista	55	60	64
Poissaolopäivät liittyen koulutukseen ja ammat. osaamisen kehittämiseen (Kieku) <sup>30</sup>	*	*	2 300

Taulukko 24. Koulutuskustannukset (Tahti)

	2014	2015	2016
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv (valtio)	1 293,7 (1 249,6)	1 046,3 (1 170,7)	801,5 (877,1)
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, % (valtio)	2,2 (2,1)	1,8 (2,0)	1,4 (1,5)

 Taulukko 25. Työterveyshuollon menot<sup>31</sup>, koko henkilöstö (Portti)

	2014	2015	2016
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	288	282	368
Sairaushoito, euroa/ htv	660	562	537
Terveystoiminta yhteensä, euroa	852 805	678 286	741 593
Kelan palautus, euroa	208 250	203 485	190 234

 Taulukko 26. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)<sup>32</sup>

	2014	2015	2016
Säännöllisen työajan ansio, €	3 954	4 010	4 073

<sup>30</sup> 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.

<sup>31</sup> Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

<sup>32</sup> Tahtin ansiokertymistietoihin luetaan henkilön säännöllisen työajan ansiot kuukaudessa. Tästä johtuen mm. tuntipalkkaisten ja osa-aikaisten (ml. haastattelijat) ansiot eivät sisälly Tahtin ansiotietoihin. Tarkastelujoukko on kertomusvuoden aikana kattanut keskimäärin 69 % tilastokeskuslaisista.