

Henkilöstötilinpäätös 2018

Päiväys	18.2.2019
Käsitelty	25.2.2019 yhteistyötoimikunnan kokouksessa 26.2.2019 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa
Diaarinumero	TK-21-1136-17

18.2.2019

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖKERTOMUS	2
1. HENKILÖSTÖN RAKENNE	3
2. TYÖYMPÄRISTÖN UUDISTAMINEN	3
3. TYÖTAPOJEN UUDISTAMINEN	4
<i>Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi</i>	5
<i>Palkitseminen</i>	5
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	6
<i>Osaaminen</i>	6
<i>Henkilöstökoulutus</i>	7
<i>Esimiestyön ja johtamisen tuki</i>	7
5. TYÖHYVINVOINTI	8
<i>Työkyvyn ja terveyden edistäminen</i>	8
TAULUKOT	10

18.2.2019

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.

Tilastokeskuksen uusi visio, strategiset tavoitteet ja missio muodostettiin syksyn 2018 aikana osana Tilastokeskus liikkeessä (Tikli) -hanketta. Strategisiin tavoitteisiin liittyviä käytännön toimenpiteitä ja tavoiteltavia tuloksia tarkennetaan vuoden 2019 puolella.

Tilastokeskus liikkeessä –kokonaisuus jakautuu eri aihealueisiin, joiden tavoitteena on tukea ja auttaa Tilastokeskusta vastaamaan toimintaympäristössä meneillään oleviin muutoksiin sekä uudistamaan toimintatapojaan eri näkökulmista. Moni aihealueista liittyy myös osaamisen uudistamiseen ja kehittämiseen. Vuonna 2018 alkaneet Tikli-toteutusprojektit olivat:

- Tilastokeskus liikkeessä –koordinoitiryhmä (hankkeen ohjausryhmä)

18.2.2019

- Muutoksien viestinnän koordinaatio (päättyy 31.12.2019)
- Kokeilukulttuurin kehittäminen (päättyi 31.10.2018)
- Tilastokeskuksen osallistava strategiaproessi (päättyi 31.1.2019)
- Tilastokeskuksen rahoituspohjan vaihtoehdot (päättyi 31.8.2018)
- Kokonaisarkkitehtuuri TK:ssa (päättyy 30.4.2019)

1. Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä nousi edellisvuoteen verrattuna. Tahti-järjestelmän mukaan vuoden 2018 lopulla henkilöstön lukumäärä¹ oli 845 (2017: 840). Myös henkilötyövuosien² määrä (2018: 784; 2017: 752) nousi.

Rekrytointien³ määrä väheni edellisvuoteen verrattuna. Viraston ulkopuolella haussa olleita tehtäviä (harjoittelupaikkoja lukuun ottamatta) oli 102 (2017: 138; 2016: 86). Harjoittelijoita palkattiin 35 (2017: 35; 2016: 28).

Määräaikaisten osuus vuoden 2018 lopulla oli 12,7 % (2017: 10,8 %; 2016: 9,2 %).

Osa-aikaisten lukumäärä oli edellisvuoteen nähden laskenut hieman (2018: 222; 2017: 225 henkilöä), ja myös heidän osuutensa laski (2018: 26 %; 2017: 27 %, 2016: 28 %)⁴. Virkasuhteisten osuus⁵ laski prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna (2018: 64 %; 2017: 65 %, 2016: 62 %). Miesten osuus⁶ nousi (2018: 40 %; 2017: 38 %) ja naisten laski (2018: 60 %; 2017: 62 %) noin kahdella prosenttiyksiköllä. Keski-ikä⁷ pysyi miltei samana (2018: 47,7; 2017: 47,6; 2016: 48,2). Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä laski hieman ollen 58 % (2017: 60 %). Eläkkeelle siirtyi⁸ muutama henkilö enemmän kuin edellisvuonna, mutta selvästi vähemmän kuin kaksi vuotta sitten (2018: 28; 2017: 25; 2016: 45). Muutoin poistuma oli saman suuruista kuin edellisvuosina (2018: 123; 2017: 123; 2016: 122).

Henkilöstön koulutusaste⁹ oli vuoden aikana noussut (2018: 5,7; 2017: 5,6). Vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli noin 51 prosentilla (2017: 49 %) henkilöstöstä. 51 prosenttia tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta¹⁰, kuten edellisvuonna.

2. Työympäristön uudistaminen

Tilastokeskuksessa uudistettiin voimakkaasti työn tekemisen tapoja digitalisaation edistämiseksi ja strategian mukaisesti. Keväällä 2016 käynnistetty Tilastokeskuksen työympäristöprojekti ”Uudet toimintatavat ja tilat”, jossa määriteltiin uusi monitilatoimistoratkaisu, työnteon tapojen muutostarpeet, niihin liittyvät kehittämistoimenpiteet sekä muutostuki,

¹ Taulukko 1.

² Taulukko 3.

³ Taulukko 20.

⁴ Taulukko 7.

⁵ Taulukko 6.

⁶ Taulukko 7.

⁷ Taulukko 8.

⁸ Taulukko 19.

⁹ Taulukko 10.

¹⁰ Taulukko 11.

18.2.2019

jatkuu vuoden 2018 loppuun. Uuteen monitilatyöympäristöön muutettiin maaliskuussa 2018. Muutoksen tueksi asetettiin myös vuoden loppuun kestänyt projekti Työympäristö 2.0, jonka osa-alueita olivat mm. tilan käytön tuki henkilöstölle, uusilla tavoilla tekeminen ja toimitilauudistuksista saadun palautteen seuranta. Projekti sovitettiin edellä mainitun Tikli-hankkeen tekemisiin ja kokeiluihin, projektityön kehittämiseen, osaamisen johtamiseen, esimiestyön tukeen ja työyhteisöjen kehittämiseen.

Monitila- ja työympäristöprojektit toteutettiin Tilastokeskuksen johdon ja tuloksiköiden yhteistyönä. Suunnittelussa ja toteutuksessa käytettiin apuna myös ulkopuolisia asiantuntijoita, konsultteja sekä sidosryhmien edustajia.

Syksyllä 2018 tehdyn henkilöstökyselyn¹¹ tuloksissa näkyi selvästi tyytyväisyys uusiin tiloihin, sillä kysymys Tyytyväisyys työskentelytiloihin ja tulokselliseen työskentelyyn oli eniten noussut indeksi (2018: 3,36; 2017: 3,17; 2016: 3,26). Vaikka tyytyväisyys tulokselliseen työskentelyyn mahdollistaviin työskentelyvälineisiin oli edelleen hieman laskenut, sekin oli hyvällä tasolla (2018: 3,36; 2017: 3,43; 2016: 3,56).

3. Työtapojen uudistaminen

Työtapojen uudistaminen on yksi Tilastokeskuksen strategisista tavoitteista. ”Uudet toimintatavat ja tilat” -projektissa toteutettujen toimien lisäksi kehitettiin mm. kokeilukulttuuria Tikli 1.1-projektissa. Sen aikana käynnistettiin kokeiluja toimintatapoinen ja -välineinen (mm. kokeilufestarit). Osana Tikli 1.1:ä toteutettiin Työympäristö 2.0 -projekti, jossa kokeiltiin mm. ruuhkanraivausta, Office 365-työkaluja, uusien työtilojen ja toimintaperiaatteiden pelisääntöjä sekä esimiesvetoista kehityskarttatyöskentelyä tuloksiköiden vastuualueilla. Projektissa onnistuttiin yhdistämään ilmiöitä ja kehittämisiä sekä tuomaan työn muutosta käytännössä esiin. Myös palautteen käsittelyä ja läpinäkyvyyttä onnistuttiin kehittämään ja rakentamaan realistista kuvaa uuden työympäristön tilanteesta ja haasteista, joihin on tärkeää tarttua. Projektin tuloksia ja jatkotoimenpiteitä arvioidaan vuonna 2019.

Strategian mukaisesti ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemistä uudistettiin lisäämällä työajan liukumajoustoja ja vähentämällä saldovapaiden pitämiseen liittyviä rajoituksia. Tilastokeskuslaiset ovat henkilöstökyselyn mukaan edelleen tyytyväisiä uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntämiseen työssään (2018: 3,57; 2017: 3,53; 2016: 3,53).

Tilapäisen tai säännöllisen etätönn tekeminen lisääntyi edelleen. Vuonna 2018 kokonaisia etätönpäiviä¹² tehtiin 12 822 päivää (2017: 9 090; 2016: 5 776 pv). Edellisenä vuonna kokeiltiin puolikkaiden etätönpäivien tekemistä, ja hyvien tulosten myötä kertomusvuonna tätä menetystä päätettiin jatkaa. Etätönn laajenemisen mahdollisti myös virtuaalityöasemien käyttöönotto.

¹¹ Taulukko 16. VMBaron indeksit aihealueittain.

¹² Lähde: Kieku.

18.2.2019

Työaikajousten hyödyntäminen näkyy myös henkilöstökyselyn tuloksissa, sillä mahdollisuuteen sovittaa työ ja vapaa-aika yhteen ollaan erittäin tyytyväisiä (2018: 4,00; 2017: 4,03; 2016: 4,00; 2015: 3,96). Työaikajousta suunniteltiin kertomusvuonna lisää uudistamalla liukuvan työajan ohje, joka tuli voimaan vuoden 2019 alussa. Uudistuksen myötä liukuma-aika aamu- ja iltapäivisin kasvoi, tasoitusjaksojen määrä kalenterivuodessa väheni kolmesta kahteen ja saldopankkivapaiden kertyminen, pitäminen ja yhdistäminen muihin vapaisiin helpottui.

Digityötaitojen opettelu jatkui edellisvuonna päättyneen Digirempa-projektin tukiverkoston avulla. Ns. digiagentit tukivat paitsi yksittäisiä henkilöitä myös esimiehiä vastuualueiden digiosaamisen kehittämisessä sekä järjestivät pop up -klinikoita toimitilaprojektin kanssa.

Esimerkkinä uusien viestintätekniikoiden hyödyntämisestä muuttuvassa työkuultuurissa mainittakoon Tilastokeskuksen ensimmäinen oma podcast-sarja Puhekupla, joka julkaistiin Tilastokeskuksen intranetissa. Podcasteilla tuotiin esiin Tilastokeskuksen toimintaan liittyviä kiinnostavia asioita, toimintoja ja ilmiöitä.

Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi

Strategian mukaisesti osaamista ja aikaansaamista edistettiin sisäisellä liikkuvuudella sekä tehtävien vaihtamisella ja monipuolistamisella. Edellisvuoteen verrattuna sisäinen liikkuvuus väheni viraston sisällä pientyömarkkinoista ja tehtävätoreista huolimatta (2018: 51; 2017: 65, 2016: 51 henkilöä)¹³.

Sisäisen liikkuvuuden lisäksi myös rekrytointi viraston ulkopuolelta väheni (2018: 102; 2017: 138; 2016: 86 haettavana ollutta tehtävää), mutta saatujen hakemusten määrä kasvoi edellisestä vuodesta¹⁴ (hakijoita 2018: 2129; 2017: 1639; 2016: 2020). Korkeakouluharjoitteluun valittiin 35 opiskelijaa, kuten edellisvuonna.

Palkitseminen

Henkilöstöä halutaan palkita hyvästä suoriutumisesta ja työn uudistamisesta. Tulosityksiköiden tavoitteita palkitsemisessa olivat mm. rakentavan palautteen lisääminen ja tunnustuksen antaminen, onnistumisten juhlistaminen sekä kertapalkkioiden maksaminen.

Kertomusvuoden aikana viraston vaativuusarviointiryhmän kuukausiseurantaan tuli 171 (2017: 197; 2016: 188) tehtäväkuvausta. 73 (2017: 48; 2016: 76) tehtävän vaativuusryhmää nostettiin ja 42 (2017: 51; 2016: 36) pysyi ennallaan tai tehtäviä järjesteltiin uudelleen. Loput 56 (2017: 98; 2016: 76) olivat uusia kuvauksia, joiden vaativuusarviointi tehtiin ensimmäistä kertaa. Henkilökohtaisten palkanosien korotuksia tehtiin vuosittaisen tuloskeskustelukierroksen perusteella 99 (2017: 94; 2016: 89). Lisäksi henkilöstölle maksettiin syksyllä henkilökohtainen 400 euron kertapalkkio hyvästä toiminnasta ja onnistumisista.

¹³ Taulukko 21.

¹⁴ Taulukko 20.

18.2.2019

Henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen oli henkilöstökyselyn mukaan pysynyt samana (2018: 2,80; 2017: 2,80; 2016: 2,82). Kyselyn mukaan palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys oli pysynyt hyvällä tasolla (2018: 3,05; 2017: 3,07; 2016: 3,09). Sen sijaan palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa aiheuttaa edelleen tyytymättömyyttä (2018: 2,45; 2017: 2,42; 2016: 2,50), ja se oli edellisvuoden tapaan henkilöstökyselyn matalin indeksiluku.

Vuoden 2018 aikana palkitsemiskokonaisuuden kehittämistä jatkettiin valmistelemalla vaatavuusryhmien viitetehtäväkuvaustyötä. Viraston henkilöstöjärjestöjen kanssa tehtiin muutoksia ja työn lopuksi valmisteltiin yhteinen näkemys. Muutosten toteuttaminen edellyttää vielä keskustason hyväksyntää.

Tilastokeskuksen vuosittain järjestettävässä sisäisessä laatukilpailussa palkittiin jälleen hyviä toimintatapoja ja innovaatioita, jotka sujuvoittavat viraston arjen työtä. Asiakas-kategoriassa palkittiin Suomi kärjessä –listaus ja sen viestintä, Toimintatavat-kategoriassa palkittiin Talous- ja ympäristötilastot-yksikön ja Yritystilastot-yksikön yhteinen deflaattoriryhmä ja Digitalisaatio-kategoriassa palkittiin Tekoälyn hyödyntäminen aineiston luokittelussa -ehdotus.

4. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen

Vuonna 2018 osaamisen kehittämisen painopisteeksi valittiin työssä oppiminen sekä osaamisen kehittyminen osana työn sisältöjen ja toimintatapojen uudistumista. Teemaa käsiteltiin mm. esimiehille ja tiiminvetäjille tarkoitetuissa työpajoissa, joissa perehdyttiin mm. kehityskarttaan toiminnan ja osaamisen kehittämisen välineenä.

Työssä kehittyvän asiantuntijaosaamisen edistämiseksi aloitettiin projektitoiminnan mentorointi sekä asiantuntijoiden virkamiesvaihto Viron tilastoviraston kanssa.

Strategisen henkilöstösuunnittelun uudistaminen alkoi syksyllä. Tavoitteena on, että resurssisuunnittelu kytketään entistä tiiviimmin sekä uudisteilla olevaan strategiaan että osaamiseen ja muuhun toiminnan ja talouden suunnitteluun.

Henkilöstön tyytyväisyys osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen oli henkilöstökyselyn mukaan hyvällä tasolla (2018: 3,52; 2017: 3,51; 2016: 3,52). Oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksiin työssä oltiin edelleen hyvin tyytyväisiä (2018: 3,90; 2017: 3,89; 2016: 3,85). Henkilöstön tyytyväisyys työnantajan taholta saamaansa tukeen koskien osaamisen ylläpitoa ja parantamista oli noussut (2018: 3,61; 2017: 3,53; 2016: 3,59). Kuitenkin tyytymättömyys kehityskeskusteluihin työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena oli edelleen lisääntynyt (2018: 2,86; 2017: 2,91; 2016: 2,98).

Osaamiskartoitus oli tehty vuoden 2018 loppuun mennessä 86 prosentille henkilöstöstä (2018: 586; 2017: 578; 2016: 537 henkilöä (pl. haastattelijat)). Vuonna 2018 nykyisenmuotoisesta osaamiskartoituksesta

18.2.2019

päätettiin luopua; tulevaisuuden osaamistarpeiden hahmottamiseksi aloitettiin koko organisaatiota koskeva kehityskarttatyöskentely.

Henkilöstökoulutus

Vuonna 2018 Tilastokeskus otti käyttöön valtionhallinnon yhteisen verkko-oppimisympäristön, eOppivan. Verkkoympäristöön tuotettiin kaksi henkilöstön perehdyttämiseen tarkoitettua verkkokurssia: Tilastot yhteiskunnassa ja Tilastolainsäädäntö. Uusina kokeiluina toteutettiin myös Data Science-opintopiiri, jossa osallistujat suorittivat Applied Machine Learning in Python –verkkokurssin sekä Excel Pivot – opintopiiri flipped learning- eli käänteinen opiskelu -menetelmällä. Hyvien kokemusten pohjalta verkko-opiskelun mahdollisuuksia laajennetaan seuraavana vuonna.

Vuonna 2018 henkilöstökoulutuksen painopisteet olivat Koulutusportaalin mukaan tilastoala, ICT-koulutus, vuorovaikutus- ja viestintäkoulutus, projektikoulutus sekä prosessi- ja laatukoulutus. Yksittäisenä merkittävänä sisältönä vuonna 2018 oli tietosuojakoulutus, jota järjestettiin koko henkilöstölle sekä myös erikseen uusille työntekijöille tietosuojainfona. Uusille työntekijöille järjestettiin myös TIKOn perusopinnot, johon osallistui kertomusvuonna 41 tilastokeskuslaista (2017: 27; 2016: 57).

Koulutuspanostus ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrät nousivat edellisvuoteen nähden reippaasti¹⁵. Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä vuonna 2018 oli 636 henkilöä (2017: 490; 2016: 689), josta naisten osuus oli 62 % (2017: 61 %; 2016: 64 %). Koulutuspanostus eli työpäivien määrä henkilötyövuotta kohti nousi 2,9:stä 3,9:ään.

Tulosityksiköiden ja vastualueiden kokouksia, kehittämispäiviä, opintopiirejä, webinaareja ja seminaareja sekä osallistumisia konferensseihin kotimaassa ja ulkomailla jatkettiin.

Esimiestyön ja johtamisen tuki

Esimiestyön ja johtamisen tukemiseksi jatkettiin edellisvuonna alkaneita muutosjohtamisen toimenpiteitä. Lisäksi järjestettiin monipaikkaisen johtamisen valmennusta ja coachingia Humap Oy:n kanssa. Uusia esimiehiä perehdytettiin osana Uudet toimintatavat ja -tilat ja Työympäristö 2.0 -projekteja.

Viraston johtoryhmä sekä yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat kokoustivat vuoden aikana säännöllisesti. Säännöllisiä esimiesten aamukahvipalavereja jatkettiin sekä etänä Skype-palaveroin että kasvokkain uudistetussa auditoriossa muuton jälkeen. Muita säännöllisiä kokouksia järjestivät myös tulosityksiköt, tulosityksiköiden johto- ja muut tiimit sekä vastualueet.

Kokouksissa hyödynnettiin uutta kokoustekniikkaa ja työkaluja sekä pyrittiin napakoittamaan aikataulutusta ja välttämään turhia kokouksia. Verkostomaista toimintamallia hyödynnettiin mm. tilastoyksiköiden välisillä yhteistyöpalavereilla. Vuorovaikutuksen tehostamiseksi kokeiltiin

¹⁵ Taulukko 23.

18.2.2019

muun muassa uutta Mentimeter-työkalua hyödyntämällä uusia tietokoneita ja älypuhelimia.

Edellä mainittuja toimenpiteitä arvioitiin strategia- ja esimiestyön kehittämisen yhteydessä, ja työtä jatketaan vielä vuonna 2019.

5. Työhyvinvointi

Tilastokeskuslaiset antoivat kertomusvuonna työhyvinvoinnilleen kouluarvosanaksi 7,82 (2017: 7,85; 2016: 7,84). Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi oli 3,55 (2016: 3,54; 2016: 3,54).

Tilastokeskuksen strategian mukaan työhyvinvointia parannetaan johtamisen kehittämisellä. Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti paitsi työtovereiden (2018: 4,14; 2017: 4,12; 2016: 4,13) myös lähiesimiesten taholta (2018: 4,06; 2017: 4,05; 2016: 4,05). Myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon ollaan tyytyväisiä (2018: 4,06; 2017: 4,01; 2016: 4,00).

Tilastokeskuslaiset tietävät erittäin hyvin työnsä tavoitteet (2018: 4,26; 2017: 4,29; 2016: 4,30), ja se oli henkilöstökyselyn paras indeksi, kuten edellisenäkin vuonna. Henkilöstö on myös hyvin sitoutunut työnantajan tavoitteisiin (2018: 4,15; 2017: 4,16; 2016: 4,16).

Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Yhtenä työhyvinvoinnin tavoitteena on töiden kohdentaminen henkilöille ja tulosyksiköille Tilastokeskuksen kannalta optimaalisesti välttäen yli- ja alikuormitusta.

Tilastokeskukselle työterveyshuoltopalveluja tuottava Terveystalo Oyj toteutti henkilöstölle terveystarkastuksen. Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden kanssa tehtiin työn vaarojen ja riskien arviointi sosiaali- ja terveysministeriön mallin mukaisesti. Arvioitavana olleista 106 vaaratekijästä merkittävimmäksi riskitekijäksi nousi psykososiaalinen kuormitus.

Riskienarviointi osaltaan pohjusti perustyöpaikkaselvitystä, jonka työterveyshuolto teki uusiin tiloihin muuttamisen jälkeen.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta; sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairaudenhoidon menot pienenevät¹⁶. Kuitenkin sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuoteen nähden nousi selvästi edellisvuosiin verrattuna (2018: 12,1; 2017: 10,7; 2016: 10,1)¹⁷. Esimiesten työkykyjohtamisen tueksi toteutettiin sairauspoissaolojen hälytysjärjestelmä.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman mukaisia painopisteitä olivat liikuntaharrastuksen lisääminen ja ergonomia, työnannon avoimuuden lisääminen sekä esimiestyön ja johtamisen kehittäminen. Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuonna 2018 11 kertaa (2017: 11; 2016: 14 kertaa). Toimikunnan

¹⁶ Taulukko 25.

¹⁷ Taulukko 17.

18.2.2019

vakioaiheena, vuosittain käsiteltävien aiheiden lisäksi, oli toimitila ja siinä erityisesti muutto- ja sisäilma-asiat.

Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uusittiin. Vuosien 2018–2020 kehittämiskohteiksi valittiin palkkaus, nollatoleranssi, joustotyö ja yhteistyö asiakkaan kanssa mm. yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

Tilastokeskuksen nollatoleranssiryhmä päivitti viraston käytäntöjä, joilla puututaan epäasialliseen käytökseen, työpaikkakiusaamiseen ja seksuaaliseen häirintään. Kampanja jatkuu vuoden 2019 aikana.

Terveysten ja hyvinvointiin liittyviä Studia Generalia-luentoja pidettiin viisi. Aiheita olivat hyvä arki, intuitio tietotyössä, väärinymmärryksistä rakentaviin ratkaisuihin, tulevaisuuden arkea muuttavat teknologiat sekä aivojen hyvinvointi.

Tulosyksiköiden työhyvinvointi- eli tyhyryhmät sekä viraston yhteinen ydinryhmä suunnittelivat ja toteuttivat henkilöstön hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä ja tapahtumia. Vuoden 2018 työhyvinvoinnin kehittämisen teemoja olivat monitilassa työskentely, hyvä työkaveruus ja luottamus asiantuntijoihin. Lisäksi tyhyryhmät valmistelivat liikuntapalvelujen ja niiden tuen uudistusta, joka tulee voimaan vuonna 2019.

Tilastokeskuksen liikuntapalveluissa oli vuonna 2018 paljon muutoksia, koska toimitilojen remontin vuoksi kiinteistön liikunta- ja kuntosalit olivat viisi kuukautta pois käytöstä. Henkilöstön kulttuuri- ja liikuntatoimintaa järjestävä TIKU ry tuki ulkopuolisten salien vuokrausta. Henkilöstölle tarjottiin ePassin 30 euron arvoinen liikunta- ja kulttuurietu ja pääkaupunkiseudun ulkopuolella työskenteleville tilastohaastattelijoille tarjottiin liikunta- ja kulttuuriseteleitä.

18.2.2019

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 virkavapailta olevat), koko henkilöstö (Tahti)¹⁸

	2016	2017	2018
Henkilöstö, pl. haastattelijat	651 (80,2 %)	682 (81,2 %)	679 (80,4 %)
vakinaiset	613	623	622
määräaikaiset	37	58	55
harjoittelijat ja työllistetyt	1	1	2
Haastattelijat	161 (19,8 %)	158 (18,8 %)	166 (19,6 %)
vakinaiset	124	126	116
määräaikaiset	37	32	50
Yhteensä	812 (100,0 %)	840 (100,0 %)	845 (100,0 %)

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

	2016	2017	2018
Henkilöitä yht., lkm	867	896	893
joista haastatteliijoita	184	177	184
Palvelussuhteet yht., lkm	920	952	936
joista haastatteliijoita	202	194	193

Taulukko 3. Henkilötyövuodet (Tahti)

Vuosi	Henkilöstö (pl. haastattelijat)			Haastattelijat			Yhteensä		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
HTV	633	656	675	107	96	109	739	752	784

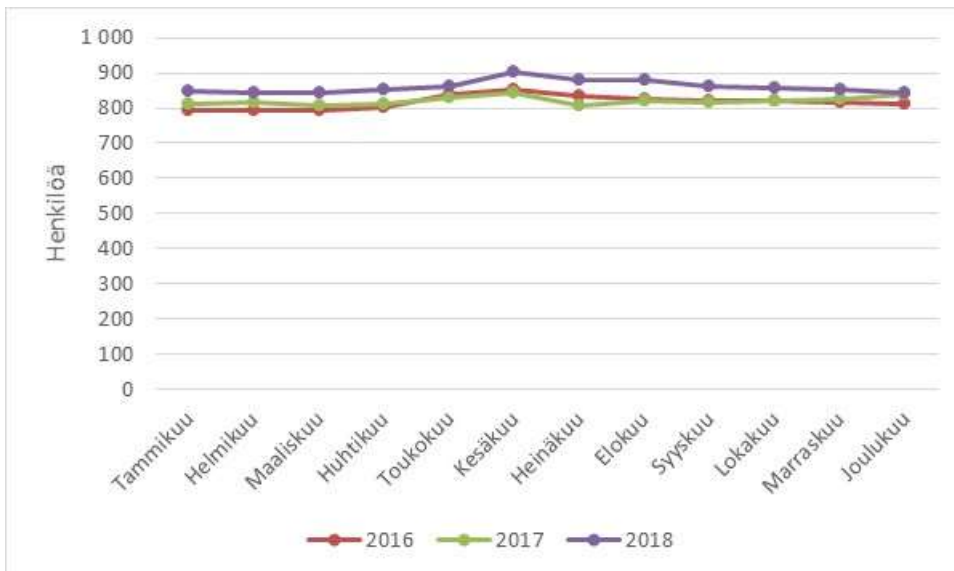
¹⁸ Tahti-järjestelmän luvut eivät sisällä palkattomilla virkavapailta olevia.

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

18.2.2019

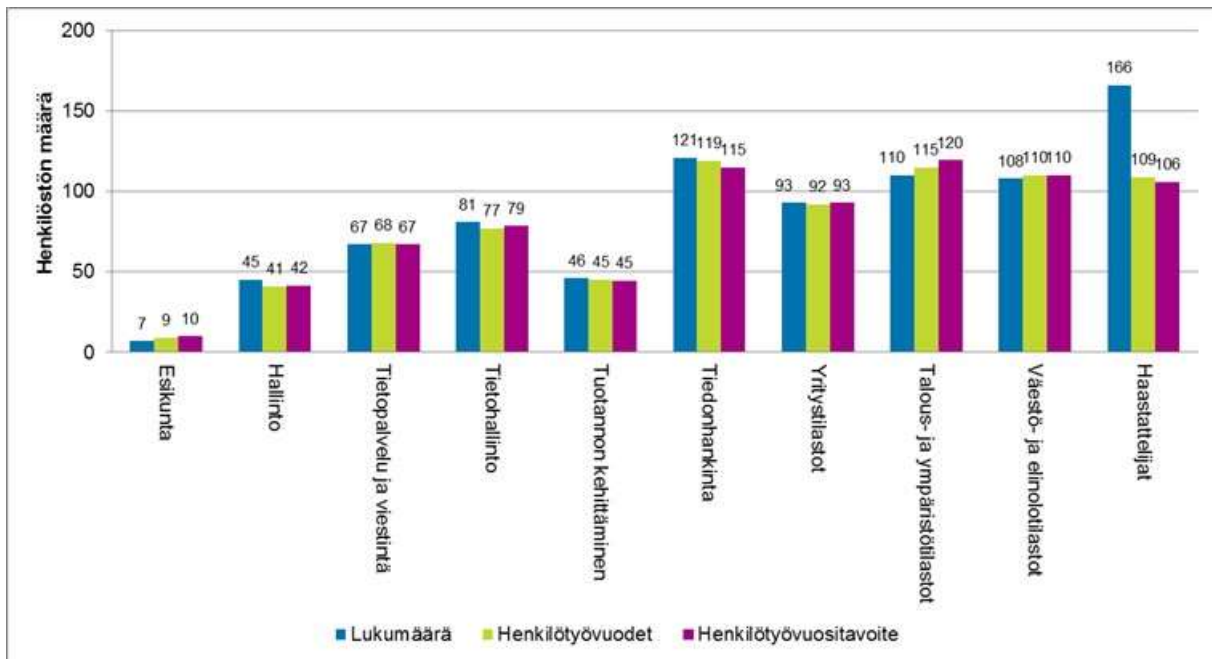
Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys, koko henkilöstö (Tahti)

	Henkilöitä, lkm 2016 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2017 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2018 (naisia %/ miehiä %)
Tammikuu	795 (63,1 %/ 36,9 %)	810 (63,0 %/ 37,0 %)	849 (62,0 %/ 38,0 %)
Helmikuu	792 (63,4 %/ 36,6 %)	816 (63,0 %/ 37,0 %)	843 (61,3 %/ 38,7%)
Maaliskuu	793 (63,4 %/ 36,6 %)	807 (62,6 %/ 37,4 %)	845 (61,2 %/ 38,8%)
Huhtikuu	804 (63,1 %/ 36,9 %)	810 (62,7 %/ 37,3 %)	852 (61,4 %/ 38,6%)
Toukokuu	839 (63,9 %/ 36,1 %)	828 (62,0 %/ 38,0 %)	862 (61,3%/ 38,7%)
Kesäkuu	852 (63,7 %/ 36,3 %)	844 (61,4 %/ 38,6 %)	902 (61,9 %/ 38,1%)
Heinäkuu	833 (63,9 %/ 36,1 %)	805 (61,4 %/ 38,6 %)	878 (61,5 %/ 38,5%)
Elokuu	825 (62,9 %/ 37,1 %)	821 (61,8 %/ 38,2 %)	880 (62,0 %/ 38,0%)
Syyskuu	819 (63,4 %/ 36,6 %)	815 (61,8 %/ 38,2 %)	862 (61,4 %/ 38,6 %)
Lokakuu	820 (63,3 %/ 36,7 %)	821 (62,0 %/ 38,0 %)	859 (60,9 %/ 39,1 %)
Marraskuu	815 (63,2 %/ 36,8 %)	825 (61,8 %/ 38,2 %)	852 (60,7 %/ 39,3 %)
Joulukuu	812 (62,9 %/ 37,1 %)	840 (62,4 %/ 37,6 %)	845 (60,4 %/ 39,6 %)



Kuva 2. Henkilöstömäärät kuukausittain vuosina 2016–2018. (Tahti)

18.2.2019



Kuva 3. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2018, Tahti), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2018, tulokortit) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö

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

	2016	2017	2018
Vakinaiset	737 (90,8 %)	749 (89,2 %)	738 (87,3 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	613	623	622
Haastattelijat	124	126	116
Määräaikaiset	75 (9,2 %)	91 (10,8 %)	107 (12,7 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	37	58	55
Haastattelijat	37	32	50
Harjoittelijat ja työllistetyt	1	1	2
TK yhteensä	812 (100,0 %)	840 (100,0 %)	845 (100,0 %)

Taulukko 6. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

Palvelussuhteen laatu	2016		2017		2018	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	506	62,3	542	64,5	543	64,3
Työsopimussuhteiset	306	37,7	298	35,5	302	35,7
TK yhteensä	812	100,0	840	100,0	845	100,0

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

Työaikaosuus	2016			2017			2018		
	M	N	Yht	M	N	Yht	M	N	Yht
Koko-aikainen	263	324	587	273	342	615	284	339	623
Osa-aikainen	38	187	225	43	182	225	51	171	222
väh. 20 t/vko	8	41	49	17	40	57	15	30	45
alle 20 t/vko	30	146	176	26	142	168	36	141	177
TK yhteensä	301	511	812	316	524	840	335	510	845
Miehet/ naiset, %	37,1	62,9	100	37,6	62,4	100	39,6	60,4	100

18.2.2019

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	2016		2017		2018	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15–24	6	0,7	4	0,5	5	0,6
25–34	136	16,7	152	18,1	146	17,3
35–44	158	19,5	182	21,7	203	24,0
45–54	241	29,7	232	27,6	214	25,3
55–64	255	31,4	254	30,2	259	30,7
65–	16	2,0	16	1,9	18	2,1
TK yhteensä	812	100,0	840	100,0	845	100,0
Keski-ikä, v.	48,2 v		47,6 v		47,7	
Naiset/ Miehet v.	49,3/ 46,5		48,9/ 45,6		49,0/ 45,6	
(valtio, keski-ikä v.)	(46,3)		(46,3)		(46,1)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)		63,1 % (56,8)		59,8 % (55,8)		58,1 % (54,7)

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2018, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15–24	2	40,0 %	3	60,0 %	5	100 %
25–34	84	57,5 %	62	42,5 %	146	100 %
35–44	81	39,9 %	122	60,1 %	203	100 %
45–54	79	36,9 %	135	63,1 %	214	100 %
55–64	79	30,5 %	180	69,5 %	259	100 %
65–	10	55,6 %	8	44,4 %	18	100 %
TK yhteensä	335	39,6 %	510	60,4 %	845	100 %

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

Koulutusaste	2016				2017				2018			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Perusaste	1	7	8	1,0	1	7	8	1,0	1	5	6	0,7
Keskiaste	44	94	138	17,0	41	93	134	16,0	44	85	129	15,3
Alin korkea-aste	22	85	107	13,2	26	86	112	13,3	28	80	108	12,8
Alempi korkeakouluaste	48	52	100	12,3	54	66	120	14,3	52	70	122	14,4
Ylempi korkeakouluaste	155	218	373	45,9	159	224	383	45,6	174	227	401	47,5
Tutkijakoulutusaste	18	10	28	3,4	16	10	26	3,1	16	11	27	3,2
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	13	45	58	7,1	19	38	57	6,8	20	32	52	6,2
TK yhteensä	301	511	812	100	316	524	840	100	335	510	845	100
Koulutustasoindeksi TK (valtio)	6,0	5,4	5,6 (5,3)		5,9	5,5	5,6 (5,3)		5,9	5,6	5,7 (5,3)	

18.2.2019

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

Koulutusala	2016				2017				2018			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Yleissivistävä koulutus	31	54	85	10,5	29	54	83	9,9	29	43	72	8,5
Kasvatustiet. ja opettajankoulutus	1	11	12	1,5	1	12	13	1,5	1	12	13	1,5
Humanist. ja taidealan koulutus	6	36	42	5,2	7	44	51	6,1	10	45	55	6,5
Kaupall. ja yhteiskuntatiet. koulutus	168	246	414	51,0	172	255	427	50,8	181	250	431	51,0
Luonnontiet. koulutus	51	63	114	14,0	52	60	112	13,3	50	63	113	13,4
Tekniikan koulutus	18	22	40	4,9	20	22	42	5,0	23	22	45	5,3
Maa- ja metsätalousalan koulutus	7	15	22	2,7	8	13	21	2,5	10	12	22	2,6
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	0	7	7	0,9	1	11	12	1,4	1	14	15	1,8
Palvelualojen koulutus	6	12	18	2,2	7	15	22	2,6	10	17	27	3,2
Ei luokitusta tai tuntematon koul.ala	13	45	58	7,1	19	38	57	6,8	20	32	52	6,2
TK yhteensä	301	511	812	100	316	524	840	100	335	510	845	100

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

	2016			2017			2018		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat ²⁰ (%)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100,0)	3 (30,0)	7 (70,0)	10 (100,0)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100,0)
(Valtio; naisia (%) johdosta ²¹)	(35,0)								
Vastuualueiden esimiehet (%)	33 (57,9)	24 (42,1)	57 (100,0)	29 (56,9)	22 (43,1)	51 (100,0)	30 (58,8)	21 (41,2)	51 (100,0)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(27,0)								
Yhteensä (%)	37 (55,2)	30 (44,8)	67 (100,0)	32 (52,5)	29 (47,5)	61 (100,0)	34 (55,7)	27 (44,3)	61 (100,0)
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,2			1,2			1,2
(Valtio; johdon %-osuus henkilöstöstä)			(1,8)			(1,8)			(1,7)

Taulukko 13. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %	2016	2017	2018
Tehty vuosityöaika	80,4	81,7	81,9
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,2	1,2	1,2
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	0,9	0,7	0,8
Vuosiloma-aika	13,9	12,6	12,5
Sairauspoissaoloaika	3,6	4,0	3,7
Tapaturmapoissaoloaika	0,2	0,1	0,0
Rahana korvattu ylityöaika	0,2	0,2	0,2
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika	0,3	0,2	0,1

²⁰ Pääjohtaja ja tulosjohtajat²¹ Valtion vertailutiedot Tahtista

18.2.2019

Taulukko 14. Henkilöstökulut (Kieku)

	2016	2017	2018
Henkilöstökulut	34 602 457,33	35 266 928,52	37 199 516,95
- Palkat ja palkkiot	35 009 275,75	35 287 341,74	37 005 376,32
- Tulospohjaiset erät	0,00	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	-406 818,42	-20 413,22	194 140,63
Henkilösivukulut	6 456 926,79	5 925 403,56	6 267 659,07
- Eläkekulut	5 638 794,58	5 474 068,29	5 764 186,20
- Muut henkilösivukulut	818 132,21	451 335,27	503 472,87
Yhteensä, €	41 059 384,12	41 192 332,08	43 467 176,02

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

	2016	2017	2018
Henkilötyövuoden hinta, €, (työvoimakustannukset/ htv) (valtio)	57 025 (59 714)	55 938 (58 146)	56 511 (59 016)

 Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksi²², koko henkilöstö

Vanha VMBaro	2016	kevät 2017	syksy 2017	2018	Uudistettu VMBaro
Johtaminen (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,44 (3,52) (3,51)	3,36 (3,41) (3,35)	3,36 (3,40) (3,36)	3,40 (3,42) (3,42)	Johtaminen
Työn sisältö ja haasteellisuus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,75 (3,72) (3,66)	3,96 (3,92) (3,80)	3,96 (3,91) (3,81)	3,96 (3,93) (3,85)	Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet
Palkkaus (Valtio) (VM:n hallinnonala)	2,85 (2,93) (2,92)	2,82 (2,86) (2,81)	2,80 (2,84) (2,78)	2,80 (2,81) (2,81)	Palkkaus
Kehittymisen tuki (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,18 (3,23) (3,24)	3,52 (3,51) (3,49)	3,51 (3,49) (3,51)	3,52 (3,53) (3,56)	Osaaminen, oppiminen ja uudistumine
Työilmapiiri ja yhteistyö (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,82 (3,84) (3,83)	3,79 (3,81) (3,75)	3,79 (3,80) (3,77)	3,84 (3,84) (3,82)	Työyhteisön toimintakulttuuri
Työolot (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,64 (3,60) (3,64)	3,65 (3,67) (3,68)	3,65 (3,65) (3,64)	3,66 (3,67) (3,70)	Työ- ja toimintaympäristö
Tiedon kulku (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,18 (3,20) (3,22)	3,33 (3,38) (3,37)	3,29 (3,37) (3,37)	3,33 (3,38) (3,41)	Vuorovaikutus ja viestintä
Työnantajakuva (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,44 (3,30) (3,39)	3,80 (3,68) (3,68)	3,78 (3,69) (3,75)	3,79 (3,72) (3,79)	Työnantajakuva ja arvot
Yhteensä (Valtio) (VM:n hallinnonala)	3,43 (3,45) (3,45)	3,54 (3,55) (3,51)	3,54 (3,54) (3,52)	3,55 (3,56) (3,57)	Yhteensä

Vuoden 2016 Tilastokeskuksen henkilöstökyselyssä käytettiin vanhaa VMBaroa. Vuodesta 2017 lukien on käytetty uudistettua VMBaroa. Kyselyn sisältöön ja tulosten analysointikäytäntöihin tulleista muutoksista johtuen vuonna 2017 kysely toteutettiin sekä keväällä että syksyllä. Vuodesta 2018 alkaen kysely tehdään syksyisin.

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

18.2.2019

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

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2016	2017	2018
1 päivä	871	831	930
2 päivää	638	613	634
3 päivää	389	338	400
4–10 päivää	330	335	369
11–45 päivää	86	110	136
46–65 päivää	5	6	10
66–130 päivää	7	5	9
yli 130 päivää	0	1	2
Kohdistamaton	21	10	21
Sairaustapauksia yhteensä, kpl	2 347	2 249	2 511
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	7 482	8 023	9 483
Sairaustapauksia/ htv ²³	3,2	3,0	3,2
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv ²⁴ (valtio)	10,1 (8,5)	10,7 (8,4)	12,1 (8,5)
Lyhyiden (1–3 pvää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio)	80,9 % (77,8)	79,2 % (77,8)	78,2 % (77,1)

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

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2016	2017	2018
1 päivä	0	2	1
2 päivää	4	2	2
3 päivää	2	1	1
4–10 päivää	4	2	4
11–45 päivää	8	4	3
46–65 päivää	0	0	0
66–130 päivää	0	1	0
yli 130 päivää	0	0	0
Kohdistamaton	0	2	0
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	18	14	11
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	273	158	101
Työtaturmatapauksia/ htv ²⁵	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv ²⁶ (valtio)	0,4 (0,3)	0,2 (0,3)	0,1 (0,3)

²³ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta.

²⁴ Ks. ed. viite.

²⁵ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta

²⁶ Ks. ed. viite.

18.2.2019

Taulukko 19. Henkilöstöpoistuma, koko henkilöstö (Kieku)

	2016	2017	2018
Toisen työnantajan palvelus ²⁷	16	30	25
Vanhuseläke	43	23	25
Varhennettu vanhuuseläke	1	0	1
Työkyvyttömyyseläke	1	2	2
Kuollut	1	0	2
Muu syy ²⁸	60	68	68
TK yhteensä	122	123	123

Taulukko 20. Haettavana olleet tehtävät (rekrytointi, Valtiolle.fi)

	2016	2017	2018
Kaikki viraston ulkopuolella haussa olleet tehtävät (pysyvät ja määräaikaiset pl. harjoittelutehtävät)	86	138	102
Hakijoita (joista naisia %)	2 020 (55 %)	1 639 (62 %)	2 129 (56 %)
Hakemuksia tehtävää kohti	23,5	11,9	20,9

palkattu yht. 104 henkilöä (miehiä 47, naisia 57)

Taulukko 21. Sisäinen liikkuvuus, koko henkilöstö (rekrytointi, Valtiolle.fi)

	2016	2017	2018
Sisäinen liikkuvuus ²⁹	51	65	51
Sisäinen liikkuvuus, tavoite tuloskortissa	40	32	36

Taulukko 22. Palveluksessaoloaika (Kieku)

"TK-ikä", vuotta keskimäärin	2016	2017	2018
Henkilöstö pl. haastattelijat	15,8	15,2	14,8
Haastattelijat	7,0	6,9	7,0
Koko henkilöstö	13,9	13,5	13,1

Taulukko 23. Koulutuspäivät ja koulutuspanostus, koko henkilöstö (Koulutusportaali, Kieku)

	2016	2017	2018
Koulutuspäivät	2 387	2 154	3 096
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	3,2	2,9	3,9
Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä	689	490	636
Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista	64	61	62
Poissaolopäivät liittyen koulutukseen ja ammatill. osaamisen kehittämiseen (Kieku) ³⁰	2 300	1 720	2 263

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. 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.

Lähde: Valtiolle.fi -järjestelmä, ilmoitettujen tehtävien lukumäärä

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.

18.2.2019

Taulukko 24. Koulutuskustannukset (Tahti)

	2016	2017	2018
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv (valtio)	801,5 (877,1)	818,2 (818,0)	867,5 (981,4)
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, % (valtio)	1,4 (1,5)	1,5 (1,4)	1,5 (1,7)

 Taulukko 25. Työterveyshuollon menot³¹, koko henkilöstö (Portti)

	2016	2017	2018
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	368	318	264
Sairaushoito, euroa/ htv	537	621	593
Terveydenhoito yhteensä, euroa	741 593	783 461	736 975
Kelan palautus, euroa	190 234	185 445	192 150

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

	2016	2017	2018
Säännöllisen työajan ansio, €	4 073	4 038	4 106

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 68 % tilastokeskuslaisista.