

Henkilöstötilinpäätös 2019

Päiväys	26.2.2020
Käsitelty	25.2.2020 Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa 26.2.2020 yhteistyötoimikunnan kokouksessa
Diaarinumero	TK-21-1125-18

26.2.2020

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖKERTOMUS	2
1. HENKILÖSTÖN RAKENNE	3
2. TYÖYMPÄRISTÖN UUDISTAMINEN	4
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>	6
<i>Esimiestyön ja johtamisen tuki</i>	7
5. TYÖHYVINVOINTI	7
<i>Työkyvyn ja terveyden edistäminen</i>	7
TAULUKOT	9

26.2.2020

Henkilöstökertomus

Tilastokeskuksen toimintaa ohjaa uusi strategia Tiedosta tulevaisuus, joka luotiin syksyn ja talven 2018-2019 aikana. Strategian vuosittaista toteuttamista täsmennetään tulostavoiteasiakirjassa ja tulosityksiköiden tulossopimuksissa.

Tilastokeskuksen missio on "Tuomme luotettavan ja ajantasaisen tiedon asiakkaiden hyödyksi ja yhteiskunnalliseen keskusteluun."

Tilastokeskuksen visio on "Tiedosta tulevaisuus". Tarkemmin ottaen se kertoo, että Tilastokeskus haluaa olla tulevaisuudessa

- luotettavan tiedon puolustaja ja ymmärryksen avartaja,
- tietoekosysteemin ja yhteisen kuvan rakentaja,
- muutoksia ennakoiva kokeilija ja uudistaja sekä
- aktiivinen tiedon tuottaja ja yhdistäjä.

Tilastokeskuksen kaksi strategista tavoitetta ovat:

- Tietoa ja ymmärrystä ilmiöitä ja tarpeita ennakoiden ja
- Kestävä tietoekosysteemi.

Kahta päätavoitetta täsmennetään neljällä alatavoitteella, jotka ovat

- Joustavat ja uudistuvat sisällöt,
- Helposti yhdisteltävät tietoaineistot,
- Vaikuttava tieto ja asiantuntijuus sekä
- Tietoekosysteemin uudistuvat tehtävät ja roolit.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstörakennetta ja asiantuntijuutta henkilöstökertomuksen ja tunnuslukujen avulla.



Kuva 1. Tilastokeskuksen strategia.

26.2.2020

Strategisiin tavoitteisiin liittyviä käytännön toimenpiteitä ja tavoiteltavia tuloksia tarkennettiin vuonna 2019 useassa hankkeessa ja projektissa.

Vuonna 2018 alkanut Tilastokeskus liikkeessä –hanke (TIKLI) saatiin päätökseen. Hankkeen toteutusprojekteissa tuettiin ja autettiin Tilastokeskusta vastaamaan toimintaympäristössä meneillä oleviin muutoksiin sekä uudistamaan toimintatapoja eri näkökulmista. Projekteissa myös uudistettiin osaamista ja kehittämistä. Vuonna 2019 päättyneet Tikli-toteutusprojektit olivat:

- Tilastokeskus liikkeessä –koordinointi (päätyi 30.9.2019)
- Muutoksien viestinnän koordinaatio (päätyi 31.1.2019)
- Tilastokeskuksen osallistava strategiaprosessi (päätyi 31.1.2019)
- Kokonaisarkkitehtuuri Tilastokeskuksessa (päätyi 16.5.2019)

Henkilöstö oli laajasti mukana strategiatyössä osallistuen erilaisiin henkilöstötilaisuuksiin ja strategian toimeenpanon ns. iskuryhmiin. Alkukevään iskuryhmissä tarkennettiin strategian tavoitteita. Kesän ajan työskennelleissä iskuryhmissä hahmotettiin uuden strategian edellyttämiä toiminnan ja organisoitumisen tapoja. Joulukuussa Tilastokeskukseen rekrytoitiin neljä uutta ylijohantajaa johtamaan neljää uutta strategisen tason johtamiskokonaisuutta, jotka ovat tietoprosessi, kumppani- ja ekosysteemisuhteet, mahdollistajapalvelut sekä kehittäminen ja digitalisaatio.

1. Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä laski edellisvuoteen verrattuna. Tahti-järjestelmän¹ mukaan vuoden 2019 lopulla henkilöstön lukumäärä² oli 812 (2018: 845). Myös henkilötövuosien³ määrä (2019: 755; 2018: 784) laski edellisvuodesta.

Rekrytointien määrä väheni⁴. Viraston ulkopuolella haussa olleita tehtäviä (harjoittelupaikkoja lukuun ottamatta) oli 94 (2018: 102). Näistä vakinaisia tehtäviä oli 45 ja määräaikaisia tehtäviä 49. Myös harjoittelijoita palkattiin kertomusvuoden aikana vähemmän kuin edellisvuonna (2019: 30; 2018: 35).

Määräaikaisen henkilöstön osuus vuoden 2019 lopulla oli pienentynyt 2,6 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna (2019: 10,1 %; 2018: 12,7 %).

Osa-aikaisten lukumäärä laski edellisvuoteen nähden (2019: 206; 2018: 222 henkilöä), ja myös heidän osuutensa laski edelleen (2019: 25 %; 2018: 26 %)⁵. Sen sijaan virkasuhteisen henkilöstön osuus⁶ nousi 66 %:iin (2018: 64 %) ja työsopimussuhteisten osuus laski 34 %:iin (2018: 34 %). Miesten ja naisten osuudet⁷ pysyivät edellisvuoteen nähden samoina (2018 ja 2019: miehiä 40 % ja naisia 60 %). Keski-ikä⁸ pysyi miltei samana (2019: 47,8;

¹ Tahti on valtiotyönantajan henkilöstövoimavarojen suunnittelua, päätöksentekoa ja johtamista tukeva henkilöstötietojärjestelmä, josta vastaa Palkeet.

² Taulukko 1.

³ Taulukko 3.

⁴ Taulukot 20 ja 21.

⁵ Taulukko 7.

⁶ Taulukko 6.

⁷ Taulukko 7.

⁸ Taulukko 8.

26.2.2020

2018: 47,7). Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä nousi noin 60 prosenttiin (2019: 59,8 %; 2018: 58,1 %). Henkilöstön poistuma kasvoi edellisvuoteen nähden. Eläkkeelle siirtyneitä⁹ oli miltei saman verran kuin edellisvuonna (2019: 30, 2018: 28), mutta muuta poistumaa (esim. määräaikaisten palvelussuhteiden päättyminen) oli enemmän (2019: 138; 2018: 123 henkilöä).

Henkilöstön koulutusaste¹⁰ oli pysynyt samana edellisvuoteen nähden (2019 ja 2018: 5,7). Vähintään ylemmän korkeakouluasteen tutkinto oli 52 prosentilla (2018: 51 %) henkilöstöstä. 52 prosenttia tutkinnoista oli kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä koulutusosalta¹¹ (2018: 51 %).

2. Työympäristön uudistaminen

Vuonna 2018 toteutetuista fyysisen työympäristön kehittämistoimenpiteistä siirryttiin kertomusvuonna digitaalisen työympäristön kehittämiseen.

Vuoden aikana otettiin käyttöön uudistettu intranet Metka sekä muita uusia välineitä (mm. Teams ja Yammer) ja toimintatapoja. Ne mahdollistavat entistä paremmin ajasta ja paikasta riippumattoman työn sekä paremman yhteistyön tekemisen niin viraston sisällä kuin viraston ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa.

Syksyllä 2019 tehdyn henkilöstökyselyn¹² tuloksissa näkyi edellisvuoden tapaan tyytyväisyys uusiin tiloihin: tyytyväisyys työskentelytiloihin ja tulokselliseen työskentelyyn oli edelleen hyvällä tasolla (2019: 3,38; 2018: 3,36). Sen sijaan työympäristön kannalta tyytymättömämpiä oltiin tuloksellisen työskentelyn mahdollistaviin työskentelyvälineisiin (2019: 3,21; 2018: 3,36).

3. Työtapojen uudistaminen

Työtapojen uudistaminen kytkeytyi strategian toimeenpanoon ja sitä tukeneiden iskuryhmien työhön.

Etätöiden tekeminen lisääntyi edelleen. Kokonaisten etätöypäivien määrä¹³ on yli kolminkertaistunut vuodesta 2016 alkaen (2019: 19 464; 2018: 12 822; 2017: 9 090; 2016: 5 776 pv).

Uudistettu liukuvan työajan ohje tuli voimaan vuoden 2019 alussa. Työaikajoustoihin oltiinkin hyvin tyytyväisiä: henkilöstökyselyn mukaan tyytyväisyys työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen nousi (2019: 4,06; 2018: 4,00).

Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet ovat henkilöstökyselyn mukaan hyvällä tolalla. Erityisesti työn tavoitteiden tietäminen luo tyytyväisyyttä (2019: 4,23; 2018: 4,26); se oli kertomusvuonna kyselyn korkein indeksi. Työnantajakuvaan ja arvoihin sisältyvään sitoutumiseen työnantajan tavoitteisiin oltiin myös erittäin tyytyväisiä edellisvuoden tapaan (2019: 4,09; 2018: 4,15).

⁹ Taulukko 19.

¹⁰ Taulukko 10.

¹¹ Taulukko 11.

¹² Taulukko 16. VMBaron indeksit aihealueittain.

¹³ Lähde: Kieku.

26.2.2020

Sisäinen liikkuvuus ja rekrytointi

Edellisvuoteen verrattuna sisäinen liikkuvuus yksiköstä toiseen väheni viraston sisällä selvästi (2019: 6; 2018: 13 henkilöä)¹⁴, joskin sisäisen liikkuvuuden tavoitetasoakin oli laskettu. Viraston ulkopuolella haettavina olleisiin tehtäviin valittiin viraston palveluksessa olleita henkilöitä jokseenkin saman verran henkilöitä kuin edellisenä vuonna (2019: 40; 2018: 39). Sen sijaan yksiköiden sisällä tehtiin uudelleenjärjestelyitä esimerkiksi ennen rekrytointeja, ja tällä tavoin henkilöstöllä oli mahdollisuuksia vaihtaa tehtäviä.

Rekrytointi viraston ulkopuolelta väheni jonkin verran (2019: 94; 2018: 102 haettavana ollutta tehtävää). Hakijoiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta¹⁵ hieman (2019: 2146; 2018: 2129 hakijaa). Tehtäviin valittiin 44 miestä (2018: 47) ja 50 naista (2018: 57).

Palkitseminen

Kertomusvuoden aikana viraston vaatvuusarviointiryhmän kuukausiseurantaan tuli 119 (2018: 171) tehtäväkuvausta. Niistä uusia tehtäviä, joiden vaatvuusarviointi tehtiin ensimmäistä kertaa, oli 39 (2018: 56). 80 kuvausta (2018: 73) käsitteli olennaisia muutoksia. Niistä 48 (2018:73) johti vaatvuusryhmän korotukseen ja 32 (2018: 42) pysyi ennallaan tai tehtäviä järjesteltiin uudelleen.

Henkilöstön tyytyväisyys palkkaukseen oli henkilöstökyselyn mukaan noussut hieman (2019: 2,82; 2018: 2,80). Erityisesti palkkauksen oikeudenmukaisuus oli noussut (2019: 2,91; 2018: 2,85). Myös palkkauksen oikeaan suhteeseen työn vaatvuuteen nähden oltiin edellisvuotta tyytyväisempiä (2019: 2,87; 2018: 2,83). Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys oli pysynyt hyvällä tasolla (2019: 3,05; 2018: 3,05). Edellisvuotta myötäillen palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa aiheuttaa tyytymättömyyttä (2019: 2,43; 2018: 2,45), ja se oli henkilöstökyselyn matalin indeksiluku.

Palkitsemisen kehittämiseksi valmisteltujen vaatvuusryhmien viitetehtäväkuvausten osalta ei päästy vielä eteenpäin. Muutosten toteuttaminen edellyttää keskustason hyväksyntää.

Tilastokeskuksen vuosittain järjestettävässä sisäisessä laatukilpailussa palkittiin hyviä toimintoja ja hankkeita, joiden arvioidaan erityisesti edistäneen Tilastokeskuksen vuosien 2016–2019 strategisten tavoitteiden toteuttamista. Palkinnot jaettiin huhtikuussa 2019. Kilpailun Asiakas-kategorian voitti Tilastokeskuksen videoviestintä. Toimintatavat-kategorian voitti Uudet aineistot ja hintaindeksimetodologia – hyödyntäminen KHI:ssä. Digitalisaatio, kokeilut ja innovaatio -kategorian voitti Kokeelliset tilastot -julkaisukonsepti.

¹⁴ Taulukko 21.

¹⁵ Taulukko 20.

26.2.2020

4. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen

Osaavan ja uudistuvan Tilastokeskuksen keskeisiksi toimenpiteiksi tunnistettiin 1) strategisesta osaamisesta ja osajista huolehtiminen, 2) oppimisen mahdollistaminen ja 3) muutoksen rakentaminen. Näitä edistettiin kehittämällä ennakoivaa henkilöstösuunnittelua, tunnistamalla Tilastokeskuksen osaamistarpeita kehityskarttojen avulla sekä kannustamalla uusiin toimintatapoihin ja kokeiluihin.

Uusia toimintatapoja ja työssä oppimista pidettiin esillä esimiehille ja koko henkilöstölle suunnatuissa tilaisuuksissa, joissa teemoina olivat mm. yhdessä ohjautuminen, yhteiskehittely sekä ketterä oppiminen. Työssä oppimisen tukena jatkettiin myös projektityön mentorointia.

Henkilöstön tyytyväisyys osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen oli henkilöstökyselyn mukaan hyvällä tasolla (2019: 3,53; 2018: 3,52). Oppimisen ja uudistumisen mahdollisuuksiin työssä oltiin edelleen hyvin tyytyväisiä (2019: 3,88; 2018: 3,90). Tyytyväisyys kehityskeskusteluihin työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena oli noussut edellisvuodesta (2019: 2,94; 2018: 2,86). Sen sijaan henkilöstön tyytyväisyys työnantajan taholta saamaansa tukeen koskien osaamisen ylläpitoa ja parantamista oli laskenut (2019: 3,50; 2018: 3,61).

Henkilöstökoulutus

Vuonna 2019 henkilöstökoulutuksen painopisteet olivat koulutusportaalin mukaan tilastoala, ICT-koulutus, projektikoulutus, vuorovaikutus- ja viestintäkoulutus sekä johtamis- ja esimieskoulutus.

Valtionhallinnon yhteisen verkko-oppimisympäristön, eOppivan, käyttöönotto sujui hyvin. Vuonna 2019 eOppivaan kirjautui reilut 800 tilastokeskuslaista. Verkkoympäristöön tuotettiin myös lisää Tilastokeskuksen omalle henkilöstölle suunnattuja oppimateriaaleja. Tietosuojaan ABC-kurssin tueksi laadittiin tietosuojaosaamista mittaava testi, jonka tavoitteena oli tuoda esiin erityisesti Tilastokeskuksessa ja tilastotyössä tärkeitä tietosuojakäytäntöjä.

Tilastokeskuksen verkko-oppimateriaaleja eOppivassa käytettiin myös osana Tilastokeskuksen perehdytystä. Lisäksi uusille työntekijöille järjestettiin perehdytyskoulutus (1,5 pv), johon osallistui 22 henkilöä.

Koulutuspanostus ja henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrät laskivat edellisvuoteen nähden¹⁶. Henkilöstökoulutukseen osallistuneen henkilöstön määrä vuonna 2019 oli 505 henkilöä (2018: 636), josta naisten osuus oli 59 % (2018: 62 %). Ero osallistujamäärässä selittyy pääosin tilastohaastattelijoilla: vuonna 2019 tilastohaastattelijoista osallistui henkilöstökoulutukseen 107 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2018.

Koulutuspanostus eli työpäivien määrä henkilötyövuotta kohti laski 2,5:een. Laskua selittänee mm. se, että perinteisen määrämuotoisen koulutuksen rinnalla Tilastokeskuksessa on ollut enenevässä määrin esillä

¹⁶ Taulukko 23.

26.2.2020

erilaiset työssä oppimisen keinot; myös substanssityöhön nivoutuva verkko-oppiminen on yleistynyt. Joiltakin osin määrämuotoiseen koulutukseen ei osallistuttu resurssisyydestä.

Tulosityksiköiden ja vastuualueiden kokouksia, kehittämispäiviä, opintopiirejä, webinaareja ja seminaareja järjestettiin pitkin vuotta. Myös osallistumisia konferensseihin kotimaassa ja ulkomailla jatkettiin.

Esimiestyön ja johtamisen tuki

Esimiehet ja johtajat käsitelivät strategian toimeenpanoa eri tilaisuuksissa. Ajankohtaisista esimiesasioista keskusteltiin esimiestilaisuuksissa.

Esimiesten testlab -pienryhmässä ideoitiin ja muotoiltiin uudenlaista esimiestyötä vuonna 2018 työstetyn esimiestyön kehityskartan pohjalta. Ryhmässä hahmotettiin uutta esimiestyön mallia, jota käsiteltiin myös kaikkien esimiesten kanssa. Esimiehille oli lisäksi tarjolla tukiklinikoita työkäyttäytymisen juridisiin näkökulmiin liittyen. Kevään aikana kokeiltiin myös uudenlaista esimiespalautetyökalua.

5. Työhyvinvointi

Tilastokeskuslaiset antoivat kertomusvuonna työhyvinvoinnilleen kouluarvosanaksi 7,79 (2018: 7,82). Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi on pysytellyt pitkään hyvällä tasolla ja miltei muuttumattomana 3,54 (2017: 3,55; 2016: 3,54; 2016: 3,54).

Henkilöstökyselyn parhaimpia tuloksia olivat edellisvuoden tapaan oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kokemukset. Henkilöstö kokee tulevaisuuden kohdelluksi oikeudenmukaisesti paitsi työtovereiden (2019: 4,22; 2018: 4,14) myös lähiesimiesten taholta (2019: 4,18; 2018: 4,06). Tytyväisyys sukupuolten väliseen tasa-arvoon (2019: 4,13; 2018: 4,06) ja ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä olivat selvästi nousseet (2019: 3,83; 2018: 3,75).

Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat edellisvuodesta jonkin verran; sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairaudenhoidon menot nousivat¹⁷. Sen sijaan sekä sairauspoissaolopäivien että -tapausten määrät henkilötyövuoteen nähden laskivat (päivät/ htv 2019: 11,3; 2018: 12,1 sekä tapaukset/ htv 2019: 3,1; 2018: 3,2)¹⁸.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman mukaisia painopisteitä vuosina 2018–2019 olivat liikuntaharrastuksen lisääminen ja ergonomia, työnteon avoimuuden lisääminen sekä esimiestyön ja johtamisen kehittäminen. Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin työsuojelutoimikunnassa, joka kokoontui vuonna 2019 yhteensä 11 kertaa (2018: 11).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteenä virastolle laadittiin epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän estämisen ohjeistus (nollatoleranssi-hanke). Siihen kuului video-sarjakuvakampanja, Stella

¹⁷ Taulukko 25.

¹⁸ Taulukko 17.

26.2.2020

Polariksen esitys hyvästä vuorovaikutuksesta ihmisten välillä sekä esimiesten verkkovalmennus (Työterveyslaitos), jonka osana yksiköissä ja vastuualueilla käytiin keskusteluja mm. ohjeistuksen soveltamisesta työyhteisössä. Toimenpiteiden toteutumista seurattiin henkilöstökyselyssä.

Muut Studia Generalia -tilaisuudet koskivat työn psykososiaalista kuormitusta sekä uuden strategian oppimista ja uudistumista valottavat ”Kasvun mindset” ja ”Työssä oppiminen, yhdessä ajattelu ja yhteiskehittely”.

Tilastokeskuksen liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemiseksi henkilöstölle tarjottiin ePassiin 120 euron arvoinen etu. ePassilla tuetaan myös henkilöstön lounasruokailua.

Yksiköiden työhyvinvointiryhmät työskentelivät aktiivisesti osallistuen mm. henkilöstökyselyn tulosten käsittelyyn sekä oman yksikkönsä tyhytoiminnan ideoimiseen ja tilaisuuksien järjestämiseen.

TIKU ry järjesti perinteisen liikuntailtapäivän kesän kynnyksellä ja tyhyryhmät hyvinvoinnin aamupäivän syksyllä. Työpisteen ergonomiaan ja hyvään työasentoon sai henkilökohtaista ohjausta ns. ergovarteissa.

Työterveyshuollon palvelusopimus kilpailutettiin. Palveluntuottajana jatkaa Terveystalo Oy vuosina 2020–2025. Työkykyjohtamista ja työterveysyhteistyötä ryhdyttiin kehittämään KEVAN kanssa valtionhallinnon mallin mukaisesti.

26.2.2020

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)¹⁹

	2017	2018	2019
Henkilöstö, pl. haastattelijat	682 (81,2 %)	679 (80,4 %)	652 (80,3 %)
vakinaiset	623	622	599
määräaikaiset	58	55	53
harjoittelijat ja työllistetyt	1	2	0
Haastattelijat	158 (18,8 %)	166 (19,6 %)	160 (19,7 %)
vakinaiset	126	116	131
määräaikaiset	32	50	29
Yhteensä	840 (100,0 %)	845 (100,0 %)	812 (100,0 %)

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä 31.12. (aktiivit ja lepäävät), koko henkilöstö (Kieku)²⁰

	2017	2018	2019
Henkilöitä yht., lkm	896	893	865
joista haastattelihoita	177	184	175
Palvelussuhteet yht., lkm	952	936	896
joista haastattelihoita	194	193	176

Taulukko 3. Henkilötyövuodet (taloushallinto)

Vuosi	Henkilöstö (pl. haastattelijat)			Haastattelijat			Yhteensä		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
HTV	656	675	657	96	109	98	752	784	755

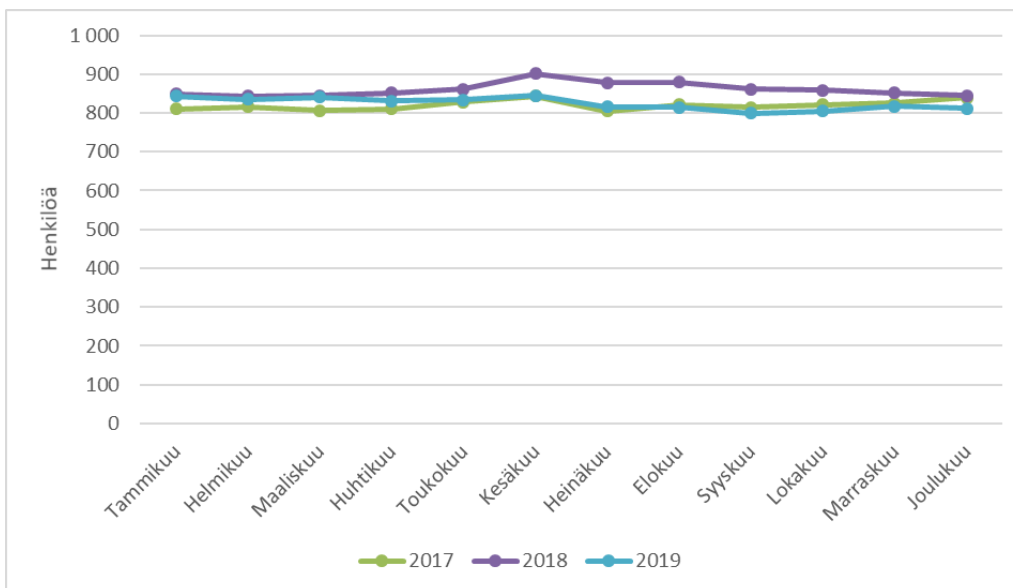
¹⁹ Tahti-järjestelmän luvut eivät sisällä palkattomilla virkavapailla olevia.

²⁰ Kieku-järjestelmän luvut sisältävät aktiivit ja lepäävät palvelussuhteet, myös palkalliset ja palkattomat virkavapaat.

26.2.2020

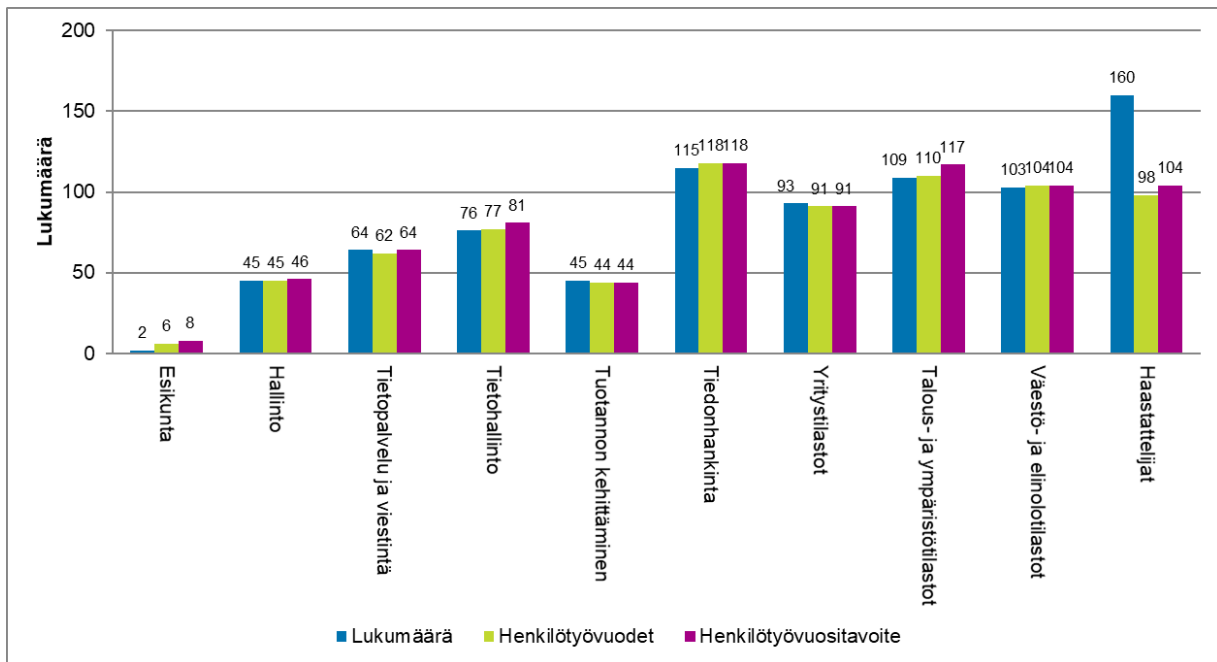
Taulukko 4. Henkilöstömäärän kehitys, koko henkilöstö (Tahti)

	Henkilöitä, lkm 2017 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2018 (naisia %/ miehiä %)	Henkilöitä, lkm 2019 (naisia %/ miehiä %)
Tammikuu	810 (63,0 %/ 37,0 %)	849 (62,0 %/ 38,0 %)	843 (60,4 %/ 39,6 %)
Helmikuu	816 (63,0 %/ 37,0 %)	843 (61,3 %/ 38,7 %)	835 (60,8 %/ 39,2 %)
Maaliskuu	807 (62,6 %/ 37,4 %)	845 (61,2 %/ 38,8 %)	841 (60,4 %/ 39,6 %)
Huhtikuu	810 (62,7 %/ 37,3 %)	852 (61,4 %/ 38,6 %)	831 (59,8 %/ 40,2 %)
Toukokuu	828 (62,0 %/ 38,0 %)	862 (61,3 %/ 38,7 %)	834 (60,2 %/ 39,8 %)
Kesäkuu	844 (61,4 %/ 38,6 %)	902 (61,9 %/ 38,1 %)	845 (60,1 %/ 39,9 %)
Heinäkuu	805 (61,4 %/ 38,6 %)	878 (61,5 %/ 38,5 %)	816 (59,2 %/ 40,8 %)
Elokuu	821 (61,8 %/ 38,2 %)	880 (62,0 %/ 38,0 %)	814 (59,5 %/ 40,5 %)
Syyskuu	815 (61,8 %/ 38,2 %)	862 (61,4 %/ 38,6 %)	799 (59,7 %/ 40,3 %)
Lokakuu	821 (62,0 %/ 38,0 %)	859 (60,9 %/ 39,1 %)	805 (59,8 %/ 40,2 %)
Marraskuu	825 (61,8 %/ 38,2 %)	852 (60,7 %/ 39,3 %)	818 (59,8 %/ 40,2 %)
Joulukuu	840 (62,4 %/ 37,6 %)	845 (60,4 %/ 39,6 %)	812 (59,5 %/ 40,5 %)



Kuva 2. Henkilöstömäärät kuukausittain vuosina 2017–2019 (Tahti)

26.2.2020



Kuva 3. Henkilöstön lukumäärä (31.12.2019, Tahti), henkilötyövuodet ja henkilötyövuositavoite (vuosi 2019, tuloskortit) tulosyksiköittäin, koko henkilöstö

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

	2017	2018	2019
Vakinaiset	749 (89,2 %)	738 (87,3 %)	730 (89,9 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	623	622	599
Haastattelijat	126	116	131
Määräaikaiset	91 (10,8 %)	107 (12,7 %)	82 (10,1 %)
Henkilöstö (pl. haastattelijat)	58	55	53
Haastattelijat	32	50	29
Harjoittelijat ja työllistetyt	1	2	0
TK yhteensä	840 (100,0 %)	845 (100,0 %)	812 (100,0 %)

Taulukko 6. Palvelussuhteen laatu, koko henkilöstö (Tahti)

Palvelussuhteen laatu	2017		2018		2019	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Virkasuhteiset	542	64,5	543	64,3	534	65,8
Työsopimussuhteiset	298	35,5	302	35,7	278	34,2
TK yhteensä	840	100,0	845	100,0	812	100,0

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

Työaikaosuus	2017			2018			2019		
	M	N	Yht	M	N	Yht	M	N	Yht
Koko-aikainen	273	342	615	284	339	623	288	318	606
Osa-aikainen	43	182	225	51	171	222	41	165	206
väh. 20 t/vko	17	40	57	15	30	45	7	30	37
alle 20 t/vko	26	142	168	36	141	177	34	135	169
TK yhteensä	316	524	840	335	510	845	329	483	812
Miehet/ naiset, %	37,6	62,4	100	39,6	60,4	100	40,5	59,5	100

26.2.2020

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	2017		2018		2019	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
15–24	4	0,5	5	0,6	5	0,6
25–34	152	18,1	146	17,3	142	17,5
35–44	182	21,7	203	24,0	179	22,0
45–54	232	27,6	214	25,3	215	26,5
55–64	254	30,2	259	30,7	252	31,0
65–	16	1,9	18	2,1	19	2,3
TK yhteensä	840	100,0	845	100,0	812	100,0
Keski-ikä, v.	47,6 v		47,7		47,8	
Naiset/ Miehet v.	48,9/ 45,6 (46,3)		49,0/ 45,6 (46,1)		49,5/ 45,3 (45,9)	
Väh. 45-vuotiaita, % (valtio)		59,8 % (55,8)		58,1 % (54,7)		59,8 % (54,1)

Taulukko 9. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2019, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15–24	1	20,0 %	4	80,0 %	5	100 %
25–34	88	62,0 %	54	38,0 %	142	100 %
35–44	75	41,9 %	104	58,1 %	179	100 %
45–54	77	35,8 %	138	64,2 %	215	100 %
55–64	80	31,7 %	172	68,3 %	252	100 %
65–	8	42,1 %	11	57,9 %	19	100 %
TK yhteensä	329	40,5 %	483	59,5 %	812	100 %

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

Koulutusaste	2017				2018				2019			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Perusaste	1	7	8	1,0	1	5	6	0,7	1	3	4	0,5
Keskiaste	41	93	134	16,0	44	85	129	15,3	38	72	110	13,5
Alin korkea-aste	26	86	112	13,3	28	80	108	12,8	23	77	100	12,3
Alempi korkeakouluaste	54	66	120	14,3	52	70	122	14,4	57	71	128	15,8
Ylempi korkeakouluaste	159	224	383	45,6	174	227	401	47,5	174	219	393	48,4
Tutkijakoulutusaste	16	10	26	3,1	16	11	27	3,2	16	10	26	3,2
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	19	38	57	6,8	20	32	52	6,2	20	31	51	6,3
TK yhteensä	316	524	840	100	335	510	845	100	329	483	812	100
Koulutustasoindeksi TK (valtio)	5.9	5.5	5.6 (5.3)		5.9	5.6	5.7 (5.3)		5.9	5.6	5.7 (5.2)	

26.2.2020

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

Koulutusala	2017				2018				2019			
	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%	M	N	Yht	%
Yleissivistävä koulutus	29	54	83	9,9	29	43	72	8,5	25	39	64	7,9
Kasvatustiet. ja opettajankoulutus	1	12	13	1,5	1	12	13	1,5	1	15	16	2,0
Humanist. ja taidealan koulutus	7	44	51	6,1	10	45	55	6,5	11	36	47	5,8
Kaupall. ja yhteiskuntatiet. koulutus	172	255	427	50,8	181	250	431	51,0	186	238	424	52,2
Luonnontiet. koulutus	52	60	112	13,3	50	63	113	13,4	44	62	106	13,1
Tekniikan koulutus	20	22	42	5,0	23	22	45	5,3	23	23	46	5,7
Maa- ja metsätalousalan koulutus	8	13	21	2,5	10	12	22	2,6	10	11	21	2,6
Terveys- ja sosiaali-alan koulutus	1	11	12	1,4	1	14	15	1,8	1	14	15	1,8
Palvelualojen koulutus	7	15	22	2,6	10	17	27	3,2	9	16	25	3,1
Ei luokitusta tai tuntematon koul.ala	19	38	57	6,8	20	32	52	6,2	19	29	48	5,9
TK yhteensä	316	524	840	100	335	510	845	100	329	483	812	100

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

	2017			2018			2019		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Johtajat ²¹ (%)	3 (30,0)	7 (70,0)	10 (100,0)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100,0)	5 (50,0)	5 (50,0)	10 (100,0)
(Valtio; naisia (%) johdosta ²²)	(35,0)			(32,9)			(30,8)		
Vastuualueiden esimiehet (%)	29 (56,9)	22 (43,1)	51 (100,0)	30 (58,8)	21 (41,2)	51 (100,0)	29 (61,7)	18 (38,3)	47 (100,0)
(Valtio; naisia (%) esimiehistä)	(26,9)			(23,3)			(23,6)		
Yhteensä (%)	32 (52,5)	29 (47,5)	61 (100,0)	34 (55,7)	27 (44,3)	61 (100,0)	34 (59,6)	23 (40,4)	57 (100,0)
Johdon osuus koko henkilöstöstä, % (ml. haastattelijat)			1,2			1,2			1,2
(Valtio; johdon %-osuus henkilöstöstä)			(1,8)			(1,7)			(1,6)

Taulukko 13. Työajan käyttö vuoden aikana (Tahti)

Osuus säännöllisestä vuosityöajasta, %	2017	2018	2019
Tehty vuosityöaika	81,7	81,9	82,1
Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,2	1,2	1,2
Henkilöstökoulutukseen käytetty työaika	0,7	0,8	0,7
Vuosiloma-aika	12,6	12,5	12,7
Sairauspoissaoloaika	4,0	3,7	3,6
Tapaturmapoissaoloaika	0,1	0,0	0,0
Rahana korvattu ylityöaika	0,2	0,2	0,1
Muuna kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävä ylimääräinen työaika	0,2	0,1	0,1

²¹ Pääjohtaja ja tulosjohtajat²² Valtion vertailutiedot Tahtista

26.2.2020

Taulukko 14. Henkilöstökulut (Kieku)

	2017	2018	2019
Henkilöstökulut	35 266 928,52	37 199 516,95	37 235 997,38
- Palkat ja palkkiot	35 287 341,74	37 005 376,32	37 075 383,22
- Tulospohjaiset erät	0,00	0,00	0,00
- Lomapalkkavelan muutos	-20 413,22	194 140,63	160 614,16
Henkilösivukulut	5 925 403,56	6 267 659,07	6 644 345,61
- Eläkekulut	5 474 068,29	5 764 186,20	6 176 547,53
- Muut henkilösivukulut	451 335,27	503 472,87	467 798,08
Yhteensä, €	41 192 332,08	43 467 176,02	43 880 342,99

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

	2017	2018	2019
Henkilötyövuoden hinta, €, (työvoimakustannukset/ htv) (valtio)	55 938 (58 146)	56 511 (59 016)	58 822 (60 388)

 Taulukko 16. Työtyytyväisyysindeksi²³, koko henkilöstö

VMBaro	Kevät 2017	Syysy 2017	2018	2019
Johtaminen (Valtio)	3,36 (3,41)	3,36 (3,40)	3,40 (3,42)	3,38 (3,44)
(VM:n hallinnonala)	(3,35)	(3,36)	(3,42)	(3,41)
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet (Valtio)	3,96 (3,92)	3,96 (3,91)	3,96 (3,93)	3,92 (3,96)
(VM:n hallinnonala)	(3,80)	(3,81)	(3,85)	(3,84)
Palkkaus (Valtio)	2,82 (2,86)	2,80 (2,84)	2,80 (2,81)	2,82 (2,84)
(VM:n hallinnonala)	(2,81)	(2,78)	(2,81)	(2,84)
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen (Valtio)	3,52 (3,51)	3,51 (3,49)	3,52 (3,53)	3,53 (3,57)
(VM:n hallinnonala)	(3,49)	(3,51)	(3,56)	(3,56)
Työyhteisön toimintakulttuuri (Valtio)	3,79 (3,81)	3,79 (3,80)	3,84 (3,84)	3,88 (3,86)
(VM:n hallinnonala)	(3,75)	(3,77)	(3,82)	(3,85)
Työ- ja toimintaympäristö (Valtio)	3,65 (3,67)	3,65 (3,65)	3,66 (3,67)	3,63 (3,67)
(VM:n hallinnonala)	(3,68)	(3,64)	(3,70)	(3,68)
Vuorovaikutus ja viestintä (Valtio)	3,33 (3,38)	3,29 (3,37)	3,33 (3,38)	3,32 (3,39)
(VM:n hallinnonala)	(3,37)	(3,37)	(3,41)	(3,40)
Työnantajakuva ja arvot (Valtio)	3,80 (3,68)	3,78 (3,69)	3,79 (3,72)	3,72 (3,77)
(VM:n hallinnonala)	(3,68)	(3,75)	(3,79)	(3,79)
Yhteensä (Valtio)	3,54 (3,55)	3,54 (3,54)	3,55 (3,56)	3,54 (3,58)
(VM:n hallinnonala)	(3,51)	(3,52)	(3,57)	(3,57)

Vuoteen 2016 asti Tilastokeskuksen henkilöstökyselyssä käytettiin vanhaa VMBaroa. Vuodesta 2017 lukien on käytetty uudistettua VMBaroa. Kyselyn sisältöön ja tulosten analysointikäytäntöihin tehdyistä muutoksista johtuen vuonna 2017 kysely toteutettiin sekä keväällä että syksyllä. Vuodesta 2018 alkaen kysely on tehty syksyisin. Vuonna 2019

²³ Indeksit lasketaan kaikkien vastanneiden osalta (ml. haastattelijat).

26.2.2020

henkilöstökyselyn raportointia laajennettiin tulosityksikkötasolta vastuualueetasolle.

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

Sairauspoissaolot, kesto työpäivinä	2017	2018	2019
1 päivä	831	930	850
2 päivää	613	634	599
3 päivää	338	400	386
4–10 päivää	335	369	326
11–45 päivää	110	136	134
46–65 päivää	6	10	5
66–130 päivää	5	9	10
yli 130 päivää	1	2	1
Kohdistamaton	10	21	8
Sairaustapauksia yhteensä, kpl	2 249	2 511	2 319
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	8 023	9 483	8 498
Sairaustapauksia/ htv ²⁴	3,0	3,2	3,1
Sairauspoissaolot, työpäivää/ htv ²⁵ (valtio)	10,7 (8,4)	12,1 (8,5)	11,3 (8,6)
Lyhyiden (1–3 pvää) sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista (valtio)	79,2 % (77,8)	78,2 % (77,1)	79,1 % (77,8)

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

Työtaturmapoissaolot, kesto työpäivinä	2017	2018	2019
1 päivä	2	1	2
2 päivää	2	2	1
3 päivää	1	1	0
4–10 päivää	2	4	4
11–45 päivää	4	3	2
46–65 päivää	0	0	0
66–130 päivää	1	0	0
yli 130 päivää	0	0	0
Kohdistamaton	2	0	0
Työtaturmatapauksia yhteensä, kpl	14	11	9
Työtaturmapoissaolopäiviä yhteensä	158	101	60
Työtaturmatapauksia/ htv ²⁶	0,0	0,0	0,0
Työtaturmapoissaolot, työpäivää/ htv ²⁷ (valtio)	0,2 (0,3)	0,1 (0,3)	0,1 (0,3)

Taulukko 19. Henkilöstöpoistuma, koko henkilöstö (Kieku)

	2017	2018	2019
Toisen työnantajan palvelus ²⁸	30	25	25
Vanhuuseläke	23	25	25
Varhennettu vanhuuseläke	0	1	0
Työkyvyttömyyseläke	2	2	5
Kuollut	0	2	0
Muu syy ²⁹	68	68	83
TK yhteensä	123	123	138

²⁴ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta.

²⁵ Ks. ed. viite.

²⁶ Lähde: Henkilötyövuodet Kiekusta

²⁷ Ks. ed viite.

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

²⁹ 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.

26.2.2020

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

	2017	2018	2019
Kaikki viraston ulkopuolella haussa olleet tehtävät (pysyvät ja määräaikaiset pl. harjoittelutehtävät)	138	102	94
Hakijoita (joista naisia %)	1 639 (62 %)	2 129 (56 %)	2 146 (52 %)
Hakemuksia tehtävää kohti	11,9	20,9	22,8

Taulukko 21. Tehtäviin valittujen määrä (rekrytointi, Valtiolle.fi)

	2017	2018	2019
Sisäinen liikkuvuus ³⁰	20	13	6
Ulkoisen haku			
- viraston sisältä valittuja	42	39	40
- viraston ulkopuolelta valittuja (joista haastattelihoita)	97 (28)	53 (21)	54 (30)
Harjoittelijat	35	35	30
Kaikki rekrytoidut yhteensä	194	140	130

Taulukko 22. Palveluksessaoloaika (Kieku)

"TK-ikä", vuotta keskimäärin	2017	2018	2019
Henkilöstö pl. haastattelijat	15,2	14,8	14,3
Haastattelijat	6,9	7,0	6,8
Koko henkilöstö	13,5	13,1	12,9

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

	2017	2018	2019
Koulutuspäivät	2 154	3 096	1 850
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	2,9	3,9	2,5
Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden lukumäärä	490	636	505
Naisten osuus (%) henkilöstökoulutukseen osallistuneista	61	62	59
Poissaolopäivät liittyen koulutukseen ja ammatill. osaamisen kehittämiseen (kalenteripäivää, Kieku) ³¹	1 720	2 263	1 439

Taulukko 24. Koulutuskustannukset (Tahti)

	2016	2017	2018	2019
Koulutuskustannukset (henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut koulutuskustannukset), €/htv (valtio)	801,5 (877,1)	818,2 (818,0)	867,5 (981,4)	711,9 (959,7)
Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista, % (valtio)	1,4 (1,5)	1,5 (1,4)	1,5 (1,7)	1,2 (1,6)

³⁰ Sisäiseen liikkuvuuteen lasketaan Valtiolle.fi -järjestelmässä olevat tehtävät, joiden rekrytointityyppi on sisäinen liikkuvuus ja jotka näkyvät järjestelmässä vain Tilastokeskuksen henkilöstölle ja joiden haku on alkanut ja päättynyt seurantajaksolla.

³¹ Poissaolosyyt (Kieku): Henkilöstökoulutus (työaika, ei työaika), ay-koulutus, työsuojelukoulutus, ammatillisen osaamisen kehittäminen (työaika, ei työaika).

26.2.2020

Taulukko 25. Työterveyshuollon menot³², koko henkilöstö (Portti)

	2017	2018	2019
Ennaltaehkäisevä työterveyshoito, euroa/ htv	318	264	268
Sairaudenhoito, euroa/ htv	621	593	621
Terveydenhoito yhteensä, euroa	783 461	736 975	750 920
Kelan palautus, euroa	185 445	192 150	196 039

Taulukko 26. Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa, pl. haastattelijat (Tahti)³³

	2017	2018	2019
Säännöllisen työajan ansio, €	4 038	4 106	4 225

³² Tiedot ovat Tilastokeskuksen terveydenhoidon bruttomenoja ja sisältävät myös haastattelijoiden terveydenhoidon kustannukset.

³³ Tahtin ansiokertymistietoihin luetaan henkilön säännölliset kokoaikaisen työn ansiot kuukaudessa. Tästä johtuen mm. tuntipalkkaisten ja osa-aikaisten (ml. haastattelijat) ansiot eivät sisälly Tahtin ansiotietoihin. Tarkastelujoukko on kertomusvuoden aikana kattanut keskimäärin 69 % tilastokeskuslaisista.