

Henkilöstökertomus 2021

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017



21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstö.....	3
2.1. Henkilöstön määrä.....	3
2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet.....	6
2.3. Sukupuolirakenne.....	8
2.4. Ikärakenne ja koulutustaso.....	9
3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma.....	10
4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus.....	12
4.1. Työvoimakustannukset.....	12
4.2. Samapalkkaisuus.....	13
5. Työhyvinvointi.....	15
5.1. Työtyytyväisyys.....	16
5.2. Sairauspoissaolot.....	18
6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen.....	19
6.1. Henkilöstöinvestoinnit.....	19
6.2. Henkilöstön kehittäminen.....	20
7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2021.....	22

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2021 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2021, mutta joidenkin tunnuslukujen osalta tietoja on useammaltakin vuodelta. Joiltakin osin vertailua on tehty myös koko valtion tason tietoihin.

Numerotiedot perustuvat enimmäkseen Tahti-järjestelmästä saatuun informaatioon. Muita lähteitä ovat olleet Kiekun BI-raportointi ja kirjanpidosta saatavat tiedot. Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Vuosi 2021 oli toinen peräkkäinen koronavuosi. Henkilöstöstrategia valmistui ja tulevia kyvykkyy- ja osaamistarpeita pohdittiin tulevaisuustyöpajoissa. Rekrytointia toteutettiin entistä useammin monipaikkaisesti. Sairauspoissaolopäivät vähenivät edelleen vuoden 2021 aikana edellisvuoteen verrattuna ja työtyytyväisyys jatkoi nousu-uralla. Teknologiaa hyödynnettiin siirtämällä suoriutuvuuden arvioinnit Osaavaan ja hyödyntämällä Pointtia rekrytointien käsittelyssä. Vuoden lopun henkilömäärä pysyi ennallaan, mutta miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen. Määräaikaisten lukumäärä pysyi samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. Osaamisen kehittämisessä painotettiin paitsi valmennusohjelmia, myös työssä ja toisilta oppimista.

2. Henkilöstö

2.1. Henkilöstön määrä

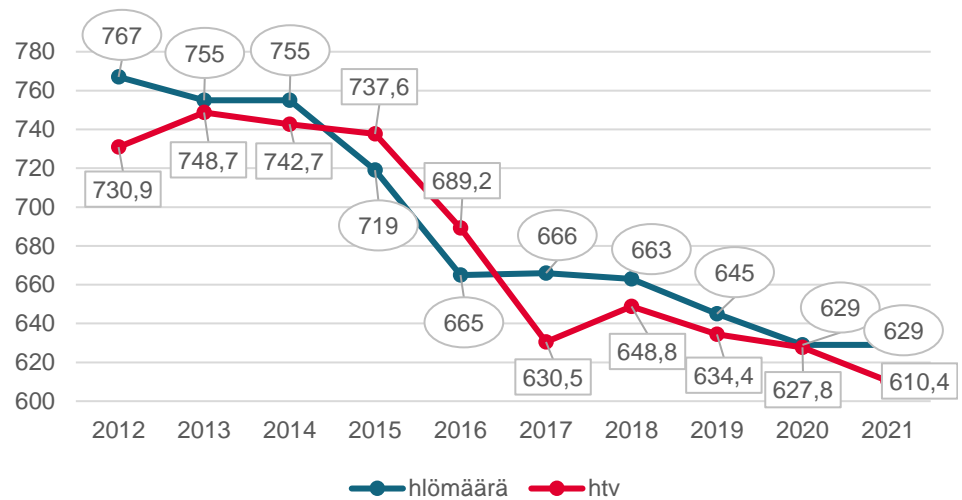
Palkeiden henkilömäärän laskusuunta tasoittui ollen vuoden 2021 lopussa edellisvuoden lopun tapaan 629 henkilöä. Sen sijaan henkilötyövuosissa alitettiin edellisvuoden lukema. Kaaviossa 1 on kuvattu vuoden lopun

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset viimeisen kymmenen vuoden ajalta.

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet 2012–2021 (Lähde: Tahti)

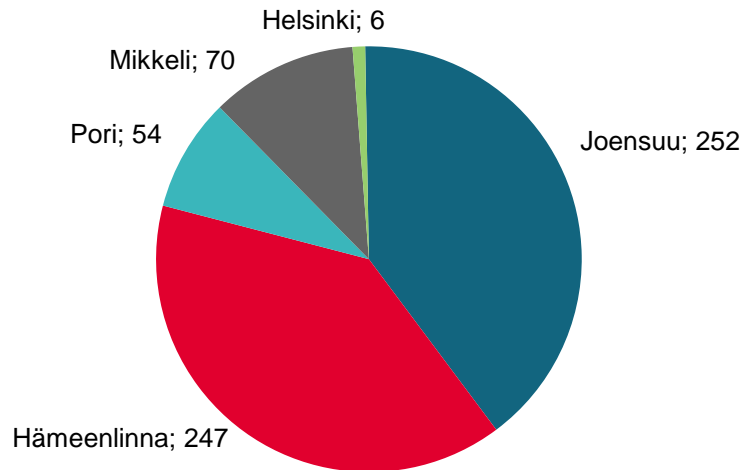


Palkeet toimi vuoden 2021 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Joensuun henkilömäärä oli viiden henkilön verran Hämeenlinnan henkilömäärää suurempi, kun vuotta aiemmin Hämeenlinnan henkilömäärä oli yhden henkilön verran suurempi. Rekrytoinneissa on pyritty – jos se kyseisessä tehtävässä on ollut mahdollista – toimipaikkariippumattomuuteen. Rekrytoitava henkilö on voinut valita, mille paikkakunnalle on halunnut sijoittua. Pasilan toimipisteeseen ei kuitenkaan ole rekrytoitu henkilöitä tiettyihin keskitettyihin palvelutuotannon toimihenkilötehtäviin.

21.2.2022

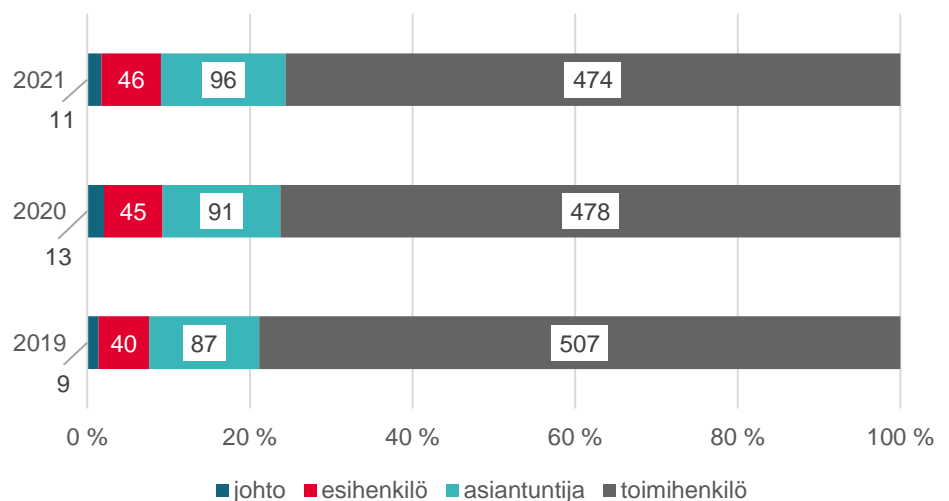
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2021 (Lähde: Tahti)

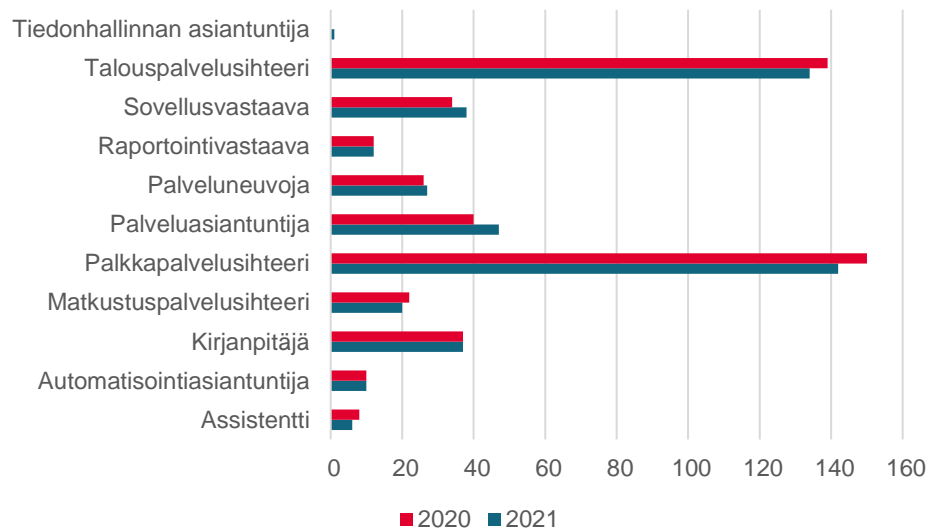


Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavion 3 mukaisesti. Toimihenkilötehtävien osuus on pienentynyt vähitellen asiantuntijatehtävien osuuden kasvaessa. Muutos on ollut seurausta Palkeiden roolin muutoksesta valtion virastokentässä.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2019–2021 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)



Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2020 ja 31.12.2021 (Lähde: Tahti, Kieku)



Vuoden lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi 12 henkilöä (v. 2020 kahdeksan henkilöä). Vuoden aikana toisen viraston palveluksessa oli yhteensä 29 henkilöä, osa uuden viran koeajan vuoksi. Vuorotteluvapaalla oli vuoden lopussa kaksi henkilöä ja opintovapaalla yksi henkilö. Koko vuoden 2021 aikana vuorotteluvapaalla oli kahdeksan (v. 2020 yhdeksän) ja opintovapaalla 12 (v. 2020 yhdeksän) henkilöä. Määrät ovat pysyneet vuosia noin kymmenessä henkilössä. Äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla vuoden 2021 lopussa oli 17 henkilöä (v. 2020 13) ja kuntoutustuella kolme henkilöä (v. 2020 kolme). Oikeuttaan isyysvapaaseen käytti vuoden aikana seisemän isää (v. 2020 yhdeksän).

2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisia oli henkilöstöstä vuoden lopussa edellisvuotta enemmän. Osa-aikaisena työskenteli 54 henkilöä (v. 2020 48). Osa-aikaisuus (8,6 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (4,8 %). Yleisin aihe osittaiseen virkavapauteen oli osittainen hoitovapaa. Tällä perusteella osa-

21.2.2022

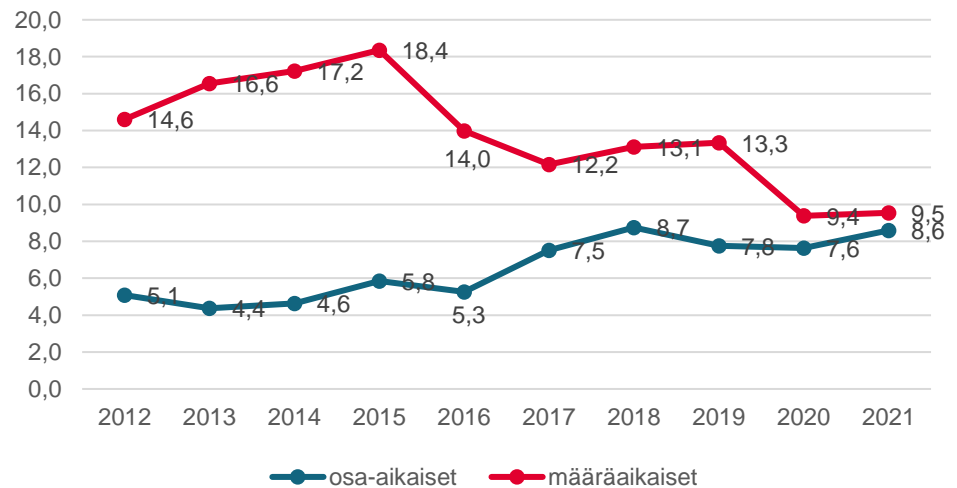
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

aikaisena työskenteli vuoden lopussa 18 henkilöä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osakuntoutustuella oli yhteensä 13 henkilöä.

Määräaikaisten virkamiesten määrä Palkeissa oli 60 henkilöä (v. 2020 59). Osuus (9,5 %) on huomattavasti alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (17,7 %). Palkeiden määräaikaisista jonkin toisen virkamiehen sijaisena toimi 24 henkilöä. Syitä määräaikaisuuksille olivat myös mm. erilaiset projektit, vuodenvaihteen tilinpäätöskiireet sekä asiakkuuksien laajentumisesta ja uusien palvelujen käyttöönotosta johtuvat tilapäiset lisäresurssitarpeet.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet kymmenen vuoden ajalta 2012–2021. (Lähde: Tahti)



Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 38 (v. 2020 44) oli virkavapaalla virastaan hoitaen Palkeissa muuta tehtävää kuin vakinaista virkaansa. Palkeiden sisäinen liikkuvuus on suurta niin uusiin vakituisiin tehtäviin kuin määräaikaisuuksiinkin. Vuoden aikana uuteen tehtävään määräaikaisesti tai

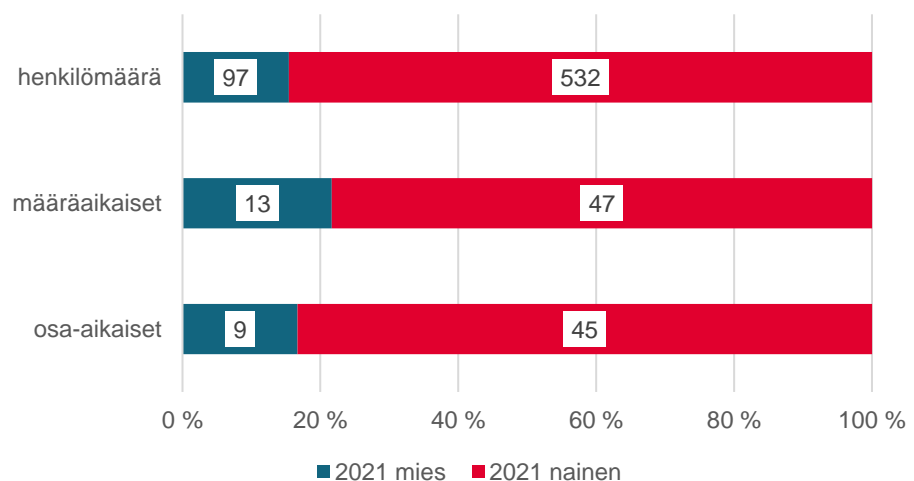
pysyvästi siirtyi 53 (v. 2020 64) henkilöä. Suurin osa tehtävämuutoksista tapahtui hakeutumalla sisäisessä haussa olleisiin tehtäviin.

2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen ollen vuoden 2021 lopussa 15,4 prosenttia (v. 2020 14,5 %, v. 2019 14,3 % ja v. 2018 13,0 %). Silti Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen. Valtiotasolla naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Valtiolla naisten osuus (50,2 %) oli hieman suurempi kuin miesten, aiempina vuosina tilanne on ollut päinvastainen.

Sekä osa-aikaisuus että määräaikaisuus ovat työmarkkinoilla naisilla yleisempää, myös valtiolla. Kuitenkin joulukuussa 2021 aiemmista vuosista poiketen Palkeissa miesten osa-aikaisuus oli jopa hieman yleisempää kuin naisilla. Pienessä määrässä yksittäisenkin henkilön vaikutus on suuri, ja merkittävin syy oli miesten osuus tuntityöntekijöistä. Osa-aikaisia miehistä oli yhdeksän ja naisista 45 henkilöä (9,3 % miehistä, naisista 8,5 %). Myös määräaikaisuus oli miesten keskuudessa yleisempää (13,4 % miehistä, naisista 8,8 %) – näin on ollut Palkeissa aiemminkin.

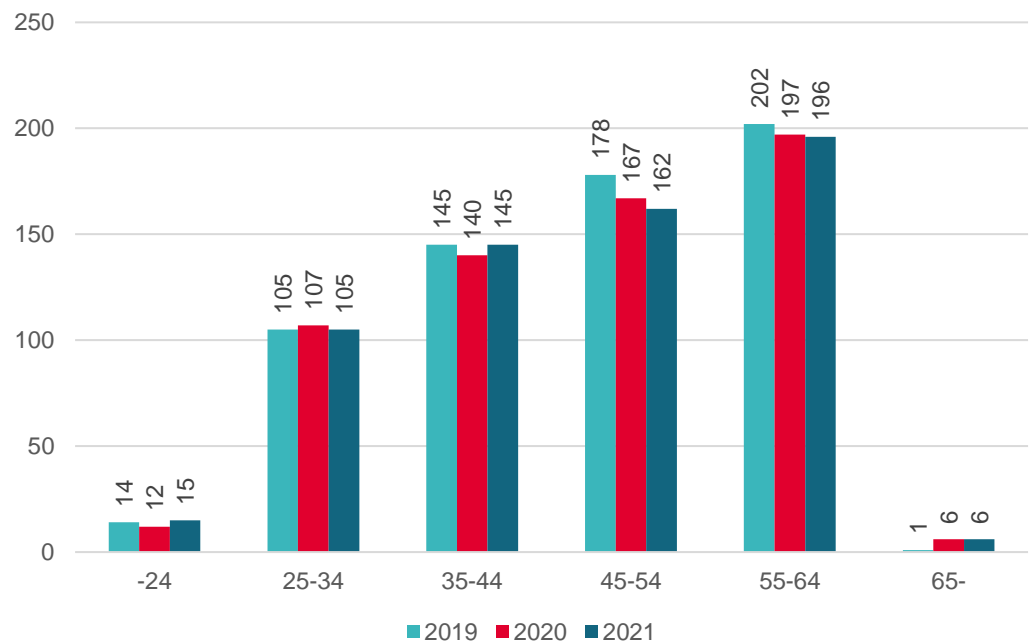
Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 31.12.2021 (Lähde: Tahti)



2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikältään yli vuoden vanhempaa kuin valtiolla keskimäärin (45,6). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 47,0 vuotta, kuten edellisvuonnakin. Kaaviossa 7 on kuvattu henkilöstö ikäryhmittäin kolmen viimeisen vuoden ajalta. Ikäryhmään 55–64-vuotiaat on kuulunut eniten henkilöstöä kahtena viimeisimpänä vuotena. Miehet ovat edelleen keskimäärin kahdeksan vuotta naisia nuorempia.

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma vuoden lopussa 2019–2021 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2021 lopussa 5,6 ja naisten vastaava luku 5,3. Molempien sukupuolien koulutustaso on edelleen noussut; kokonaisindeksi oli vuoden 2021 lopussa 5,3. Koko valtiosektorilla koulutustasoindeksi oli 5,4 naisten ollessa miehiä koulutetumpia.

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 51,4 prosentilla Palkeiden henkilöstöstä (valtiolla 56,6 %). Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli valtiolla suorittanut 4,3 prosenttia henkilöstöstä, Palkeissa 0,5 prosenttia (kolme henkilöä).

3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Rekrytoinneissa otettiin käyttöön uusi työkalu, kun rekrytointien käsittely siirrettiin toukokuussa Pointtiin. Kaikki uudet avautuneet tehtävät ovat olleet joko sisäisessä tai ulkoisessa haussa. Valtiolle.fi-järjestelmässä aloitettiin ja saatiin päätökseen julkisessa haussa 40 tehtävän ja sisäisessä haussa 37 tehtävän rekrytointi. Valtiolle.fi:n ja te-palvelut.fi:n lisäksi avoimista paikoista ilmoitettiin somekanavissa (LinkedIn, Twitter ja Instagram). Joistakin viroista ilmoitettiin myös sanomalehdissä. Hakijoiden määrät tehtäviin vaihtelivat, mutta keväällä 2021 avoinna olleeseen assistentin virkaan saapui peräti 170 hakemusta. Uusia palkeetlaisia aloitti ilmoitettuja paikkoja enemmän (72 henkilöä), sillä saapuneiden hakemusten perusteella valittiin henkilöitä määräaikaan tehtäviin ja osa valinnoista oli tehty jo edellisen vuoden puolella.

Osaavan henkilöstön saamista myös tulevaisuudessa on pyritty turvaamaan tarjoamalla harjoittelupaikkoja eri oppilaitoksissa opiskeleville. Vuoden 2021 aikana Palkeissa oli yhteensä 27 palkallista tai palkatonta harjoittelijaa, joista suurin osa ammattikorkeakoulussa opiskelevia. Heistä moni jatkoi työntekoa myös harjoitteluajan jälkeen, lähinnä tuntityöntekijöinä.

Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui eri syistä yhteensä 42 henkilöä. Lähtövaihtuvuutta oli vähän edellisvuotta vähemmän. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 henkilöä (v. 2020 13). Pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi, kuten edellisvuonna, kaksi henkilöä. Palkeissa on suhtauduttu myönteisesti

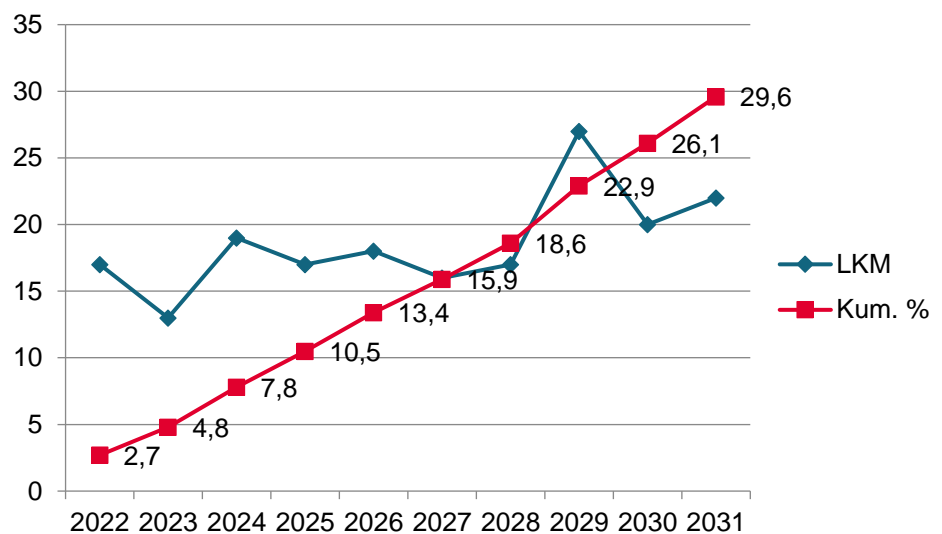
21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

liikkuvuuteen valtion sisällä. Toiseen valtion virastoon siirtyi vakinaisesta virasta 14 henkilöä (v. 2020 15).

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2022–2026) 13,4 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2022–2031) 29,6 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla jonkin verran vähemmän, 25,6 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2022–2031 (Lähde: Tahti)



21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus

4.1. Työvoimakustannukset

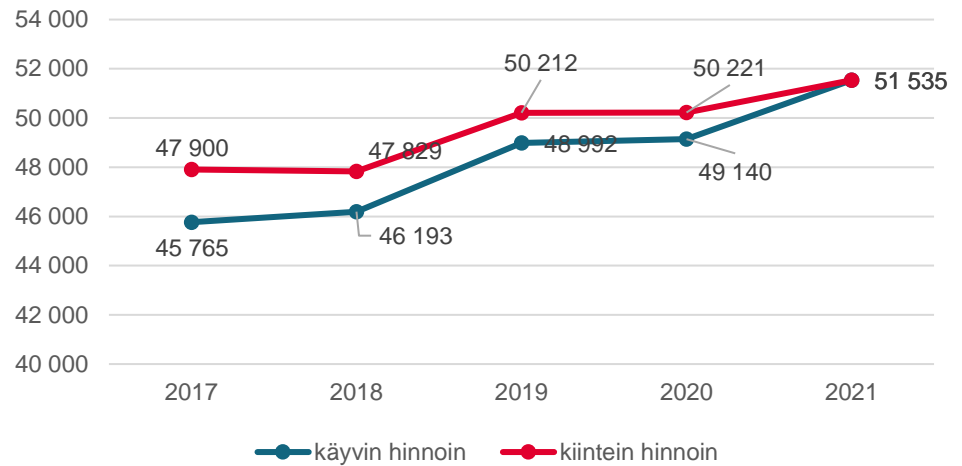
Työvoimakustannukset (käyvin hinnoin) nousivat vuonna 2021 edellisvuodesta reilut kaksi prosenttia. Välilliset palkat nousivat tehdyn työajan palkkoja reilummin. Välillisten palkkojen suurimmat erät muodostuivat vuosiloma-ajan palkoista (57,5 %) ja lomarahasta (22,3 %), ja nämä nousivat 7,0 ja 3,8 prosenttia edellisvuodesta

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2020 ja 2021 (Lähde: Tahti)

	2020		2021		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	25 629	83,2	26 217	83,3	588	2,3 %
- tehdyn työajan palkat	20 114	65,3	20 532	65,3	418	2,1 %
- välilliset palkat	5 515	17,9	5 686	18,1	170	3,1 %
sosiaaliturva	4 555	14,8	4 629	14,7	74	1,6 %
muut välilliset työvoimakustannukset	608	2,0	611	1,9	3	0,6 %
Työvoimakustannukset yhteensä	30 792	100,0	31 458	100,0	666	2,2 %

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2021 henkilötyövuoden hinta nousi 2,6 prosenttia (käyvin hinnoin) ollen 51 525 euroa. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta vuonna 2021 oli 63 124 euroa.

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2017–2021 (Lähde: Tahti)



4.2. Samapalkkaisuus

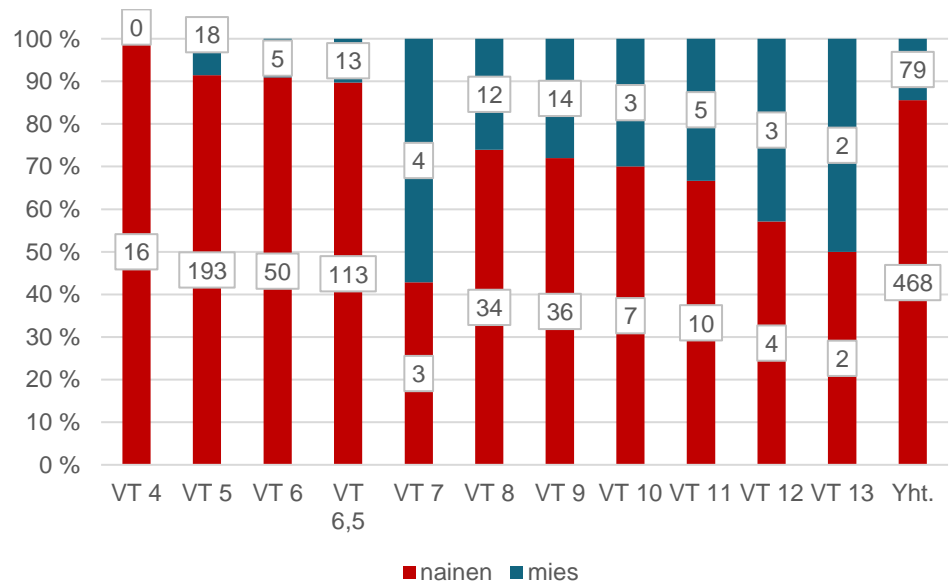
Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten osuus. Kaavioissa 10 ja 11 esitetyssä vertailussa ovat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat vuodenvaihteessa täyttä palkkaa saaneet henkilöt (547 henkilöä). Vaativuustasoille 4–6,5 sijoittui naisista suurempi osuus kuin miehistä (yhteensä 79,5 % naisista, 45,6 % miehistä), kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 13 tehtävissä oli suurempi osuus miehiä.

Huomattavaa tässäkin kuitenkin on, että miesten lukumäärä Palkeissa oli paljon pienempi kuin naisten. Myös vaativuustasojen 7 ja 10–13 tehtävissä oli lukumääräisesti varsin vähän henkilöstöä.

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 10. Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusryhmittäin (Lähde: Tahti)

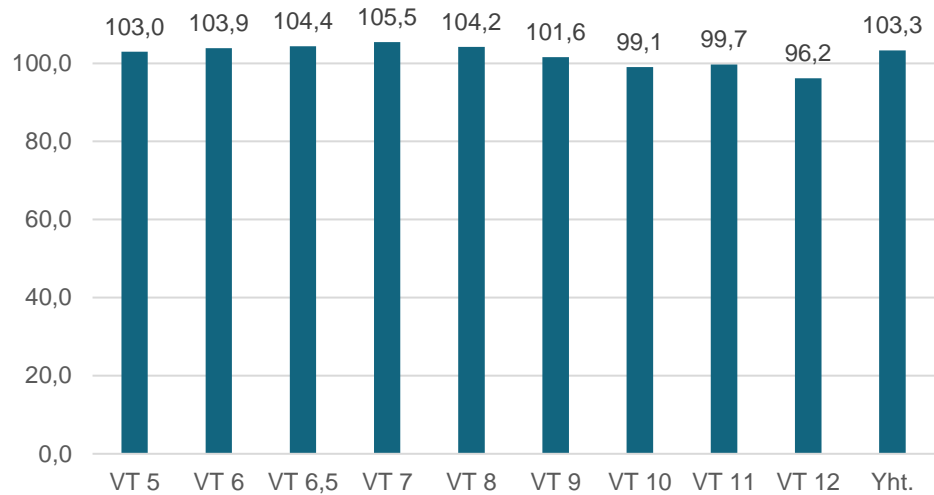


Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Palkeiden indeksi oli 103,3 (v. 2020 102,6). Kaaviossa 13 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit eri vaativuustasoilla (joissa vähintään kolme molempien sukupuolten edustajaa).

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 11. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2021, miehet = 100 (Lähde: Tahti)



5. Työhyvinvointi

Työhyvinvointia pyrittiin parantamaan ja ylläpitämään eri kokoisin panoksin. Kulttuuri- ja liikuntaetuuksia laajennettiin keväällä 2021 siten, että se mahdollisti myös hierontapalveluiden hyödyntämisen. Kahvautomaatit muutettiin maksuttomiksi syksyn aikana. Intran uudistuksessa keväällä 2021 pyrittiin entistä selkeämpään sisäiseen viestintään. Henkilöstöä kannustettiin antamaan palautetta Osaavaa hyödyntämällä. Myös henkilöstön jatkuvaa fiiliksen mittaamista kehitettiin.

Työkykyjohtamisen tueksi otettiin käyttöön mm. työterveyshuollon tarjoama työkykykompassi. Lisäksi viiden vuoden välein tehtävät ikäkausittaiset terveystarkastukset ulotettiin alkamaan jo 35 ikävuodesta alkaen. Myös yhteistyötä Kevan suuntaan tiivistettiin. Työterveyshuollon sopimus kilpailutettiin uudelleen syksyllä 2021, ja uusi entistä kattavampi sopimus astuu voimaan maaliskuussa 2022.

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Yhteistoimintaa uudistettiin vuoden 2021 alusta alkaen yhdistämällä yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta henkilöstötoimikunnaksi. Henkilöstön edustajat osallistuivat myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyöhön keskittyneen työryhmän toimintaan.

Koronapandemian vuoksi myös vuosi 2021 oli poikkeuksellinen. Suuri osa työstä tehtiin edellisvuoden tapaan etänä. Myös toimipaikoissa tapahtui muutoksia; Joensuun henkilöstö muutti väistöiloihin remontin ajaksi. Ylityön enimmäismäärän seuranta muuttui vuoden 2021 alusta kokonaistyöajan enimmäismäärän seurannaksi. Vuonna 2021 Palkeissa oli käytössä myös VES:n mukainen pidennetty työaika. Työaikasaldot eivät enää leikkautuneet tasausjaksojen päättyessä, mutta saldojen seuranta kuuluu edelleen niin henkilön itsensä kuin esimiehenkin velvollisuuksiin.

5.1. Työtyytyväisyys

VMBaro-kysely toteutettiin elo-syyskuussa ja siihen vastasi 70 prosenttia henkilöstöstä. Työtyytyväisyyden kokonaisindeksin nousu 3,76:en oli merkittävä. Työtyytyväisyys nousi kaikilla kahdeksalla osa-alueella.

Korkeimmat tulokset saivat työn tavoitteiden tietäminen (4,38), työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (4,31) sekä oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta (4,29). Suurimmat nousijat olivat luottamus palvelussuhteen jatkumiseen, työskentelytilat ja tuloksellinen työskentely, työpaikan suositteluhaluus sekä kehityskeskustelut työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena.

Laskua tapahtui ainoastaan yhden muuttujan kohdalla: työn haasteellisuuden oikea suhde tekijän voimavaroihin (3,76). Aiempien vuosien tapaan eniten kehitettävää oli palkkauksen muuttumisessa

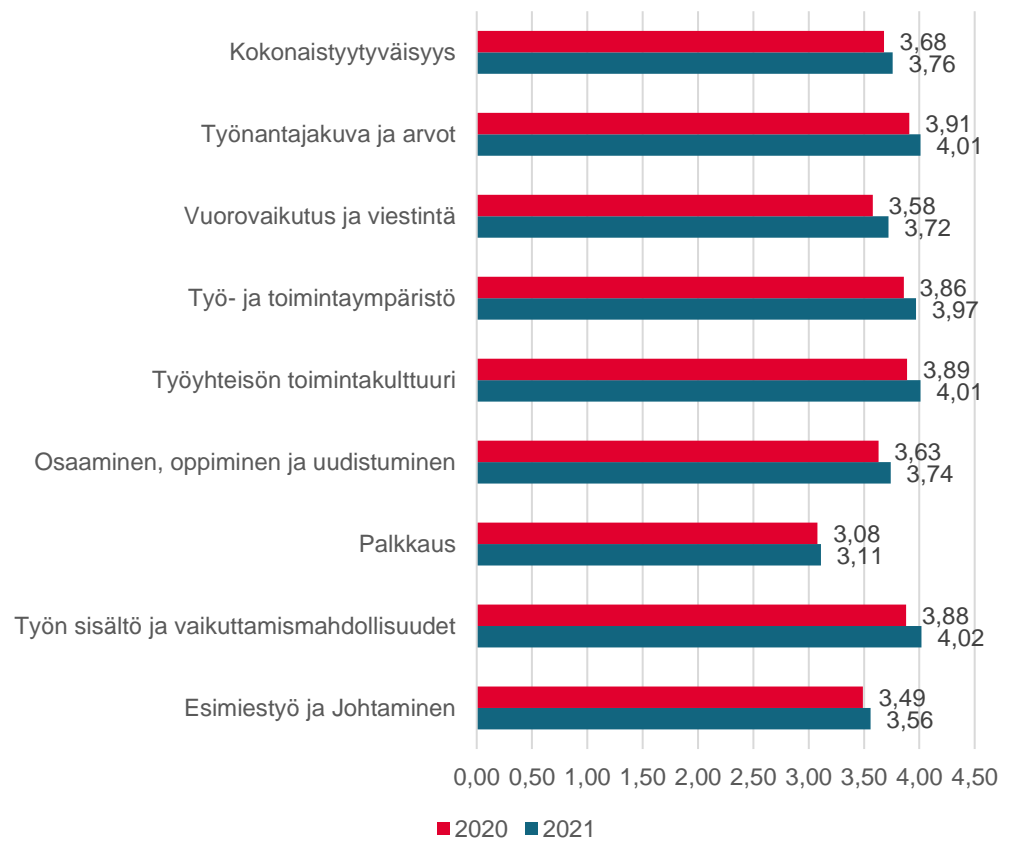
21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

työsuorituksen muuttuessa (2,81). Tämä oli ainoa yksittäinen tulos, joka jäi alle 3:n.

Myös keväällä toteutetun esimiesbaron tulokset nousivat merkittävästi kokonaisarvosanan ollessa 3,98. Uuden Palkki-intranetin myötä otettiin käyttöön fiilismittari jatkuvamman henkilöstön hyvinvoinnin mittaamiseksi.

Kaavio 12: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2020 ja 2021 (Lähde: VMBaro)



21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

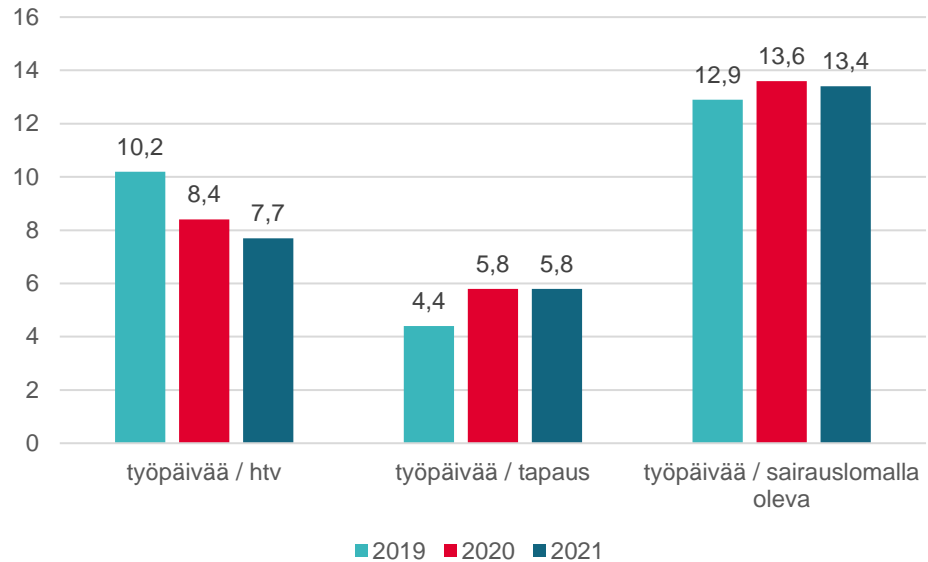
5.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot jäivät toista vuotta peräkkäin reilusti alle kymmeneen työpäivään henkilötyövuotta kohden. Tähän vaikuttivat toki koronapandemian ja sen myötä laajennetun etätyön jatkuminen myös vuonna 2021. Keskimääräisen sairausloman pituudessa ei tapahtunut muutosta; se oli 5,8 työpäivää. Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 70,5 prosenttia (v. 2020 72,8 %).

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden häiriöt. Taustalla oli monia eri syitä. Tukielinsairauksissa yleisimmät diagnoosit liittyivät selän sekä kaularangan vaivoihin. Osasairausvapaamahdollisuutta hyödynsi vuoden aikana 15 henkilöä.

Palkeiden terveysprosentti oli sama kuin vuotta aiemmin: 49,4. Valtiolla ilman sairauspoissaoloja selvisi 50,1 prosenttia henkilöstöstä. Keskimäärin valtiolla sairastettiin 7,3 työpäivän verran. Kelan kuntoutukseen vuoden 2021 aikana osallistui Palkeista vain kolme henkilöä (v. 2020 10 hlöä). Koronaviruksen vuoksi kuntoutus on voinut siirtyä myöhemmäksi.

Kaavio 13. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2019–2021 (Lähde: Tahti)



6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen

6.1. Henkilöstöinvestoinnit

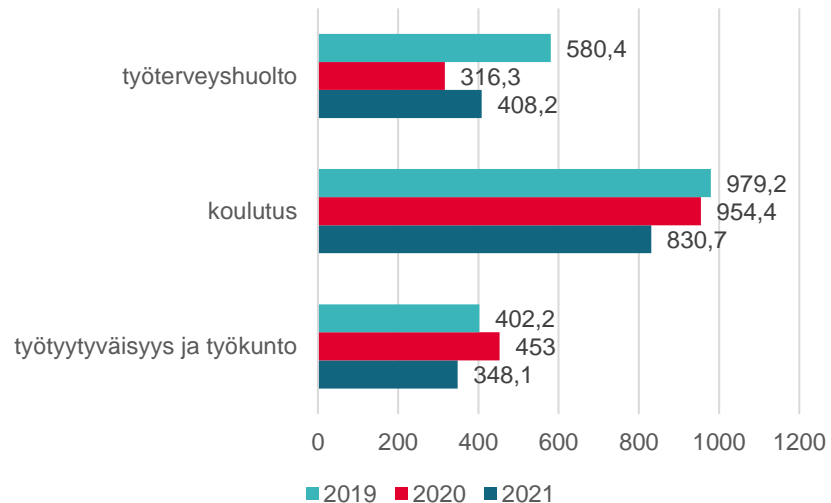
Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon nousivat edellisvuoteen verrattuna. Esimerkiksi työpsykologilla ja työfysioterapeutilla käynnit lisääntyivät. Koulutukseen sekä työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon liittyvät investoinnit sen sijaan laskivat. Esimerkiksi työpaikkaruokailun kustannukset vähenivät 20 prosenttia. Myös virkistystoimintaan investoitiin edellisvuotta vähemmän. Todennäköisin syy tähän on ollut vallitseva koronatilanne.

Koko valtioon verrattuna Palkeet investoi henkilöstöön hieman enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Niin investoinnit koulutukseen kuin työtyytyväisyyden ja työkuunnan edistämiseen ylittivät valtion keskiarvon. Sen sijaan työterveyspalvelujen osalta Palkeiden luku jäi keskiarvon alle. Erot eri virastojen välillä poikkeavat kuitenkin hyvin suuresti.

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) työterveyshuoltoon (ilman Kela-korvauksia), koulutukseen sekä työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2019–2021. (Lähde: Kirjanpito, Tahti)



6.2. Henkilöstön kehittäminen

Palkeissa tapahtuva henkilöstökoulutus perustuu vuosittain koottavaan koulutussuunnitelmaan. Perinteisten läsnäkoulutusten sijaan yhä suurempi osa koulutuksista tapahtuu ajasta ja paikasta riippumattomasti verkossa. Jokainen palkeelainen on voinut hyödyntää verkossa toimivaa eOppivaa – vuoden 2021 aikana siellä suoritettiin 90:ä eri kurssia.

Myös Osaavan käyttöä on pyritty edistämään, ja sen hyödyntämiseen panostetaan edelleen vuoden 2022 aikana. Suoritusarvioinnit siirtyivät marraskuusta lähtien käytäväksi Osaavassa, mikä edesauttaa Osaavan käyttämistä entistä laajemmin. Osaavaa hyödynnettiin myös osaamiskartoitusten teossa, ja niitä tehtiinkin yhteensä 198 henkilölle.

Vuoden 2021 keväällä valmistui henkilöstön kanssa yhteistyössä laadittu henkilöstöstrategia, jonka toimeenpanoa käynnistettiin monin tavoin eri

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

foorumeilla. Strategisten kyvykkyyksien kehittämiseksi aloitettiin Vaikuttava palkeetlainen -ohjelma. Vuoden 2021 teemoja olivat asiakaspalvelutaidot, yhteistyötaidot, muutoskyvykkyys sekä teknologiaosaaminen. Ohjelma jatkuu keväällä 2022. Vuonna 2021 saatettiin loppuun kaksi aiemmin alkanutta valmennuskokonaisuutta; arvoa yhteistyöhön asiantuntijuudella sekä erityisasiantuntijan kehittymispolku. Esimiehiä osallistui valtion yhteiseen digitaaliseen esimieskoulutukseen.

Syksyllä pidettiin yksiköille tulevaisuustyöpajoja, joiden avulla tunnistettiin tulevien vuosien kyvykkyys- ja osaamistarpeita. Niiden tuotoksia tullaan hyödyntämään jatkossa mm. yksiköiden osaamisen kehittämisessä ja rekrytointien toteutuksessa. Loppuvuonna käynnistettiin lisäksi henkilöstösuunnittelun projekti, jonka tavoitteena on selkeästi määritellyt yhteiset toimintatavat, prosessit ja työkalut, jotka tukevat ennakoivan kokonaisnäköyksen luomista lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin tarpeisiin.

21.2.2022

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2021

- Henkilömäärä 629, muutos 0 %
- Osa-aikaisia 54, muutos +8 hlöä, 12,5 %
- Määräaikaisia 60, muutos 1 hlö, 1,7 %
- Keski-ikä 47,0 vuotta; muutos 0 %
- Koulutustaso 5,3; muutos 1,9 %
- Työtyytyväisyys 3,76; muutos 2,2 %
- Lähtövaihtuvuus 6,7 % (42 vak. palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 15)
- Htv:n hinta 51 535 e, muutos 4,9 %
- Sairauspoissaolot 7,7 työpäivää/htv, muutos -8,3 %