

# Henkilöstökertomus 2022

20.2.2022

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017



20.2.2023

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.....	7
2.3. Sukupuolirakenne.....	8
2.4. Ikärakenne ja koulutustaso.....	9
3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma.....	10
4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus.....	11
4.1. Työvoimakustannukset.....	11
4.2. Samapalkkaisuus.....	13
5. Työhyvinvointi.....	14
5.1. Työtyytyväisyys.....	15
5.2. Sairauspoissaolot.....	16
6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen.....	17
6.1. Henkilöstöinvestoinnit.....	17
6.2. Henkilöstön kehittäminen.....	18
7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2022.....	20

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2022 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2022, mutta joistakin tunnusluvuista on tietoja useammalta vuodelta. Vertailua on tehty osin myös valtiotason 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.

Vuonna 2022 palattiin korona-ajan jälkeen vähitellen kohti normaalia työarkea. Työtä jatkettiin kuitenkin laajemmin etätöinä kuin ennen korona-aikaa. Rekrytointi jatkui runsaana, ja niin henkilöstön kokonaismäärä kuin määräaikaisten osuus henkilöstöstä lähti nousuun. Sairauspoissaolopäivät lisääntyivät pääosin korona- ja muista hengitysinfektioista johtuen, mutta työtyytyväisyydessä saavutettiin erittäin hyvä tulos. Toukokuussa koko Palkeet kokoontui yhteiseen henkilöstöpäivään.

## 2. Henkilöstö

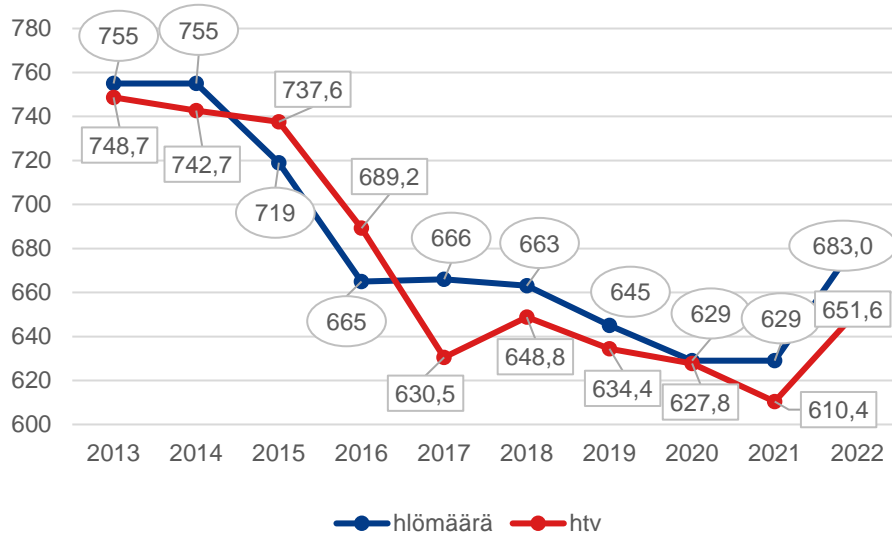
### 2.1. Henkilöstön määrä

Palkeiden henkilömäärä kääntyi vuoden 2022 aikana reiluun nousuun uusien ja laajempien palvelujen tarjoamisen myötä. Kaaviossa 1 on kuvattu vuoden lopun henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset viimeisen kymmenen vuoden ajalta.

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet 2013–2022 (Lähde: Tahti)

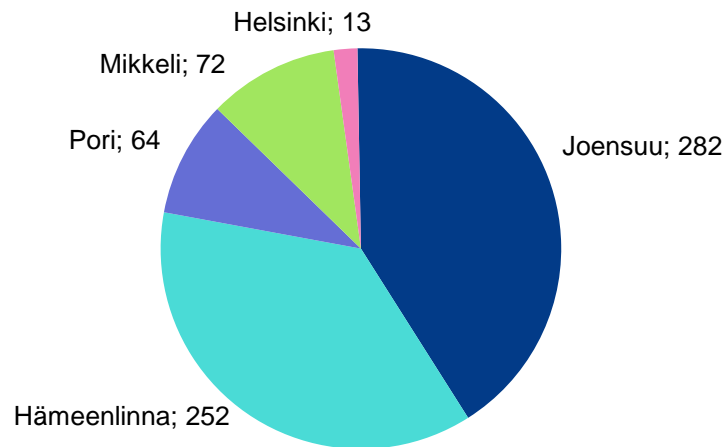


Palkeet toimi vuoden 2022 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Henkilömäärä kasvoi kaikilla paikkakunnilla, eniten Joensuussa (30 henkilöä) ja Porissa (10 henkilöä). Rekrytoinneissa pyrittiin – jos se kyseisessä tehtävässä vain on ollut mahdollista – toimipaikkariippumattomuuteen. Rekrytoitava henkilö on voinut itse valita, mille paikkakunnalle on halunnut sijoittua. Helsingin Pasilan toimipisteeseen ei kuitenkaan ole rekrytoitu henkilöitä tiettyihin keskitettyihin palvelutuotannon toimihenkilötehtäviin.

20.2.2023

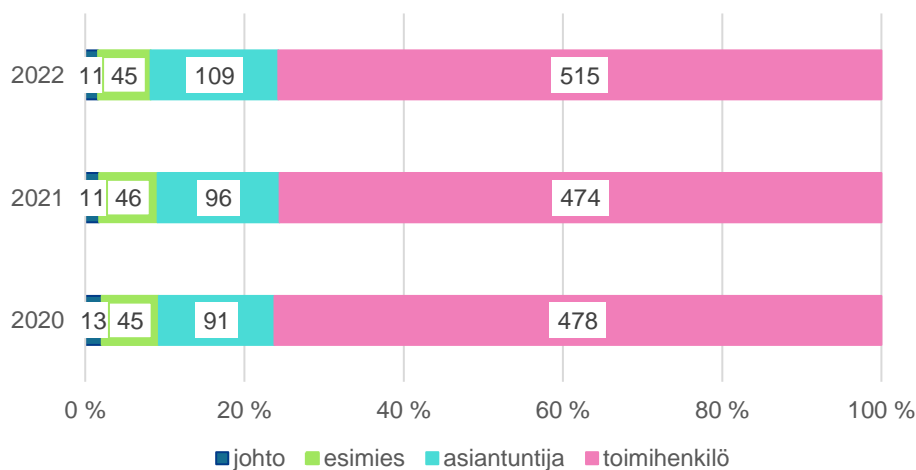
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2022 (Lähde: Tahti)



Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavion 3 mukaisesti. Toimihenkilötehtävien osuus on aiempina vuosina pienentynyt vähitellen asiantuntijatehtävien osuuden kasvaessa. Tämä oli seurausta Palkeiden roolin muutoksesta valtion virastokentässä. Vuonna 2022 useat asiakkaat ottivat Palkeiden palveluita entistä laajemmin käyttöön, mikä nosti myös toimihenkilötehtävissä toimivien lukumäärää.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2020–2022 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti)

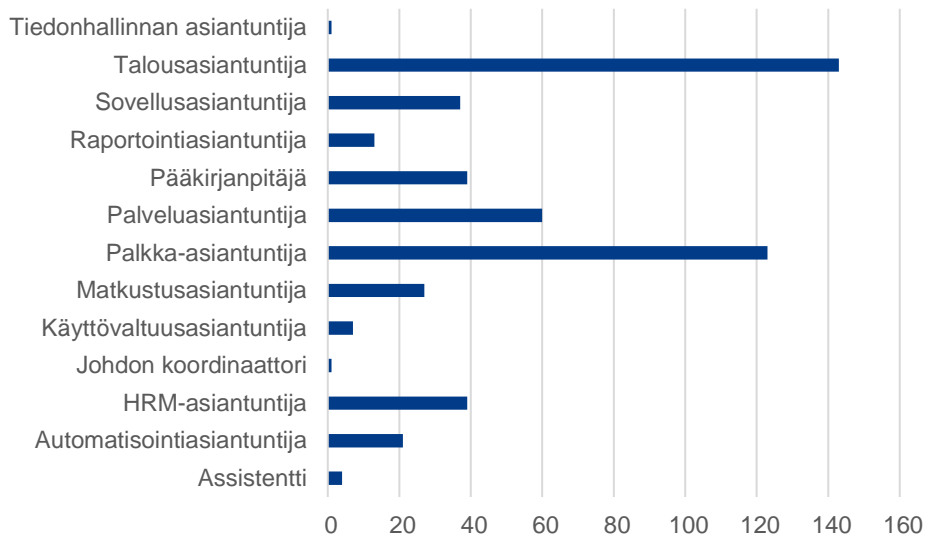


20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Nimikkeiden päivityksillä pyrittiin vastaamaan työelämän tarpeisiin sekä edistämään työnantajakuvaa ja rekrytointeja. Uusia vuoden 2022 aikana käyttöön otettuja nimikkeitä olivat HRM-asiantuntija, käyttövaltuusasiantuntija, matkustusasiantuntija, palkka-asiantuntija, pääkirjanpitäjä, raportointiasiantuntija, sovellusasiantuntija ja talousasiantuntija. Palveluesimiehet muuttuivat ryhmäpäälliköiksi ja prosessikoordinaattorit palvelukoordinaattoreiksi.

Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2022 (Lähde: Tahti)



Vuoden 2022 lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi 23 henkilöä (12 vuonna 2021). Vuoden aikana toisen viraston palveluksessa oli yhteensä 31 henkilöä (29 vuonna 2021), osa uuden viran koeajan vuoksi. Vuorotteluvapaalla oli vuoden lopussa kaksi henkilöä ja opintovapaalla kuusi henkilöä. Koko vuoden 2022 aikana vuorotteluvapaalla oli kuusi (v. 2021 kahdeksan) ja opintovapaalla 12 (v. 2021 yhdeksän) henkilöä. Perhevapailla vuoden 2022 lopussa oli 16 henkilöä (17 vuonna 2021) ja kuntoutustuella kaksi henkilöä (v. 2021 kolme).

20.2.2023

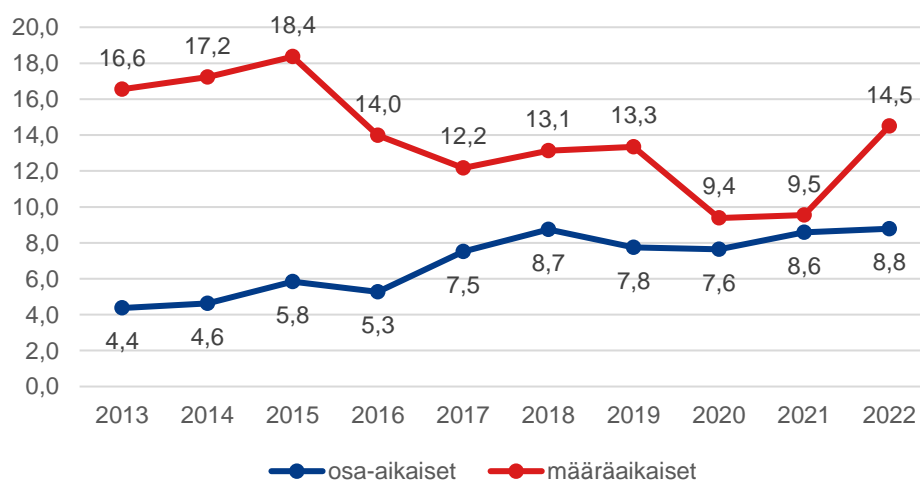
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisten osuudessa ei tapahtunut suurta muutosta vuoden 2022 aikana. Osa-aikaisuus (8,8 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (5,1 %). Yleisimmät syyt osa-aikaisuuksiin liittyivät perhesuhteisiin tai terveyteen. Osittaisella hoitovapaalla vuoden 2022 lopussa oli yhteensä 15 henkilöä. Sairauden vuoksi osakuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 16 henkilöä. Tämän lisäksi osasairausvapaalla oli kolme henkilöä.

Määräaikaisten virkamiesten osuus oli vuoden 2022 lopussa 14,5 prosenttia, missä oli selvää nousua edellisvuoden vastaavaan lukuun verrattuna. Osuus jäi kuitenkin alhaisemmaksi kuin valtiolla keskimäärin (17,9 %). Palkeiden määräaikaisista noin kolmannes toimi toisen virkamiehen sijaisena. Määräaikaisuuksien kasvu johtui isoista projekteista, uusien palvelujen käyttöönotoista sekä Matkustaminen-palvelussa tapahtuneesta kysynnän muutoksesta. Matkustaminen-palvelun apuna käytettiin myös vuokratyövoimaa.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet kymmenen vuoden ajalta 2013–2022. (Lähde: Tahti)



20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

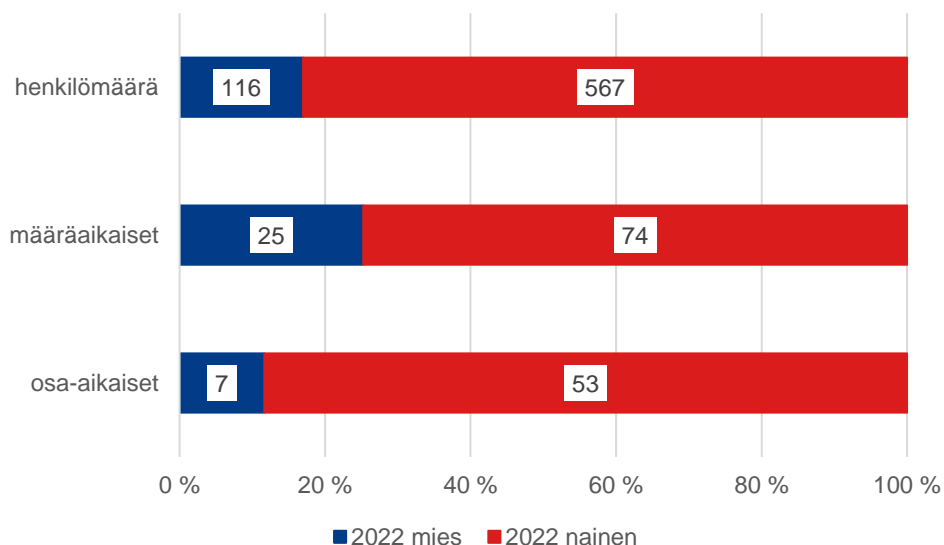
Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 42 henkilöä (38 vuonna 2021) oli vuoden lopussa virkavapaalla virastaan ja hoiti Palkeissa muuta tehtävää kuin vakinaista virkaansa. Palkeiden sisäinen liikkuvuus oli suurta niin uusiin vakituisiin tehtäviin kuin määräaikaisuuksiinkin. Vuoden aikana uuteen tehtävään määräaikaisesti tai pysyvästi siirtyi 68 henkilöä (53 vuonna 2021) henkilöä. Suurin osa tehtävämuutoksista tapahtui hakeutumalla sisäisessä haussa olleisiin tehtäviin.

### 2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen ja oli vuoden 2022 lopussa 17,0 prosenttia (15,4 % vuonna 2021 ja 14,5 % vuonna 2020). Palkeet on siitä huolimatta hyvin naisvaltainen organisaatio, kun taas valtiotasolla naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Valtiolla naisten osuus on kuitenkin kahtena viime vuonna kääntynyt hieman miesten osuutta suuremmaksi.

Sekä osa-aikaisuus että määräaikaisuus ovat työmarkkinoilla naisilla yleisempää, niin myös valtiolla. Palkeissa vuoden 2022 lopussa miehet työskentelivät naisia harvemmin osa-aikaisina, mutta edellisvuosien tapaan määräaikaisissa virkasuhteissa miehet työskentelivät naisia useammin.

Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 31.12.2022 (Lähde: Tahti)





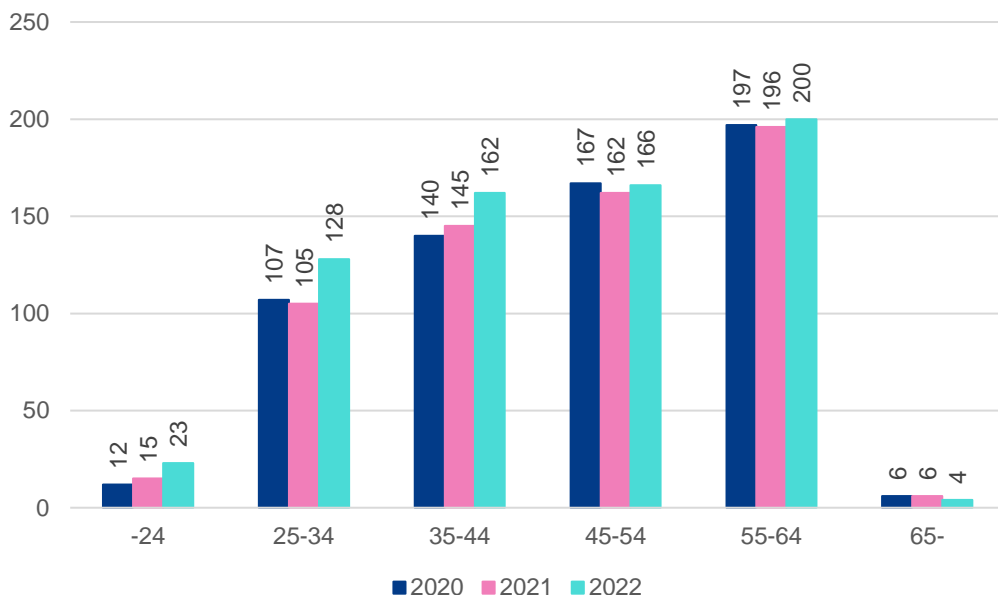
20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikänsä hieman vanhempaa kuin valtiolla keskimäärin (45,5). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 46,0 vuotta, eli vuoden vähemmän kuin edellisvuoden lopussa. Kaaviossa 7 on kuvattu henkilöstö ikäryhmittäin kolmen viimeisen vuoden ajalta. Kuviosta näkee henkilöstömäärän kasvaneen enemmän nuoremmilla ikäluokilla. Miesten keski-ikä oli 7,7 vuotta naisten keski-ikää alempi.

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma vuoden lopussa 2020–2022 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2022 lopussa 5,5 ja naisten vastaava luku 5,3. Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1 – 8, ja luku 5 merkitsee alinta korkea-astetta ja luku 6 alemmaa korkeakouluastetta. Sukupuolten välinen ero tasoittui hieman edellisvuoden lopun tilanteesta. Kokonaisindeksi 5,3 oli hieman alempi, kuin koko valtiosektorin indeksi (5,5). Valtiolla naiset olivat keskimäärin miehiä koulutetumpia.

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 54,2 prosentilla Palkeiden henkilöstöstä (valtiolla 59,5 %). Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli valtiolla suorittanut 4,3 prosenttia henkilöstöstä, Palkeissa 0,4 prosenttia.

### 3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Uusia palkeelaisia aloitti vuoden 2022 aikana 133. Näiden joukossa oli henkilöitä, jotka jatkoivat Palkeissa heti opintoihinsa liittyneen harjoittelujakson jälkeen. Kaikkiaan vuoden aikana harjoitteluaan suoritti yhteensä 32 opiskelijaa (27 vuonna 2021). Näistä suurin osa opiskeli ammattikorkeakoulussa.

Rekrytoidut henkilöt tulivat Palkeiden palvelukseen useammin yksityiseltä kuin julkiselta sektorilta. Toisen valtion viraston tai laitoksen palveluksesta Palkeisiin siirtyi vuoden aikana 12 henkilöä.

Avautuneet tehtävät ovat olleet joko sisäisessä tai ulkoisessa haussa Valtiolle.fi-järjestelmässä. Avoimista paikoista ilmoitettiin myös eri somekanavissa, minkä lisäksi joistakin viroista ilmoitettiin myös sanomalehdissä. Hakijoiden määrät tehtäviin vaihtelivat suuresti. Eniten vuonna 2022 avautuneista tehtävistä hakijoita kiinnosti viestintäasiantuntijan virka, johon tuli 104 hakemusta.

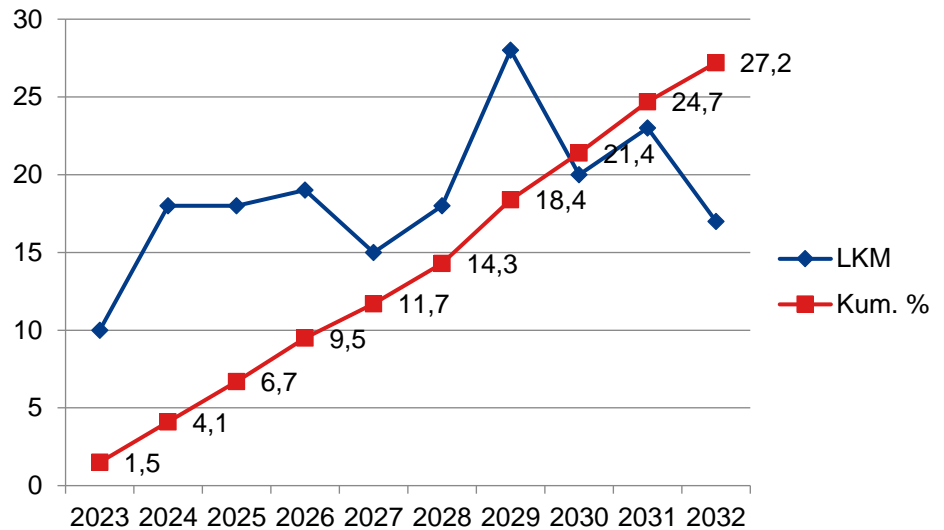
Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui eri syistä yhteensä 41 henkilöä (42 v. 2021). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 16 henkilöä (15 vuonna 2021). Toisen valtion viraston virkaan siirtyi vakinaisesta henkilöstöstä seitsemän henkilöä, mikä oli edellisvuotta vähemmän (14 vuonna 2021), vaikka muuten vuoden aikana liikkuvuutta toisiin virastoihin oli aiempaa enemmän.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2023–2027) 11,7 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2023–2032) 27,2 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla jonkin verran vähemmän, 25,0 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2023–2032 (Lähde: Tahti)



## 4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus

### 4.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset (käyvin hinnoin) nousivat vuonna 2022 edellisvuodesta 6,7 prosenttia. Välilliset palkat nousivat tehdyn työajan palkkoja reilummin. Välillisistä palkoista vain lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat laskivat. Muiden välillisten työvoimakustannusten osuus kaikista työvoimakustannuksista on vähäinen, vaikka niiden osuus nousikin suuresti.

20.2.2023

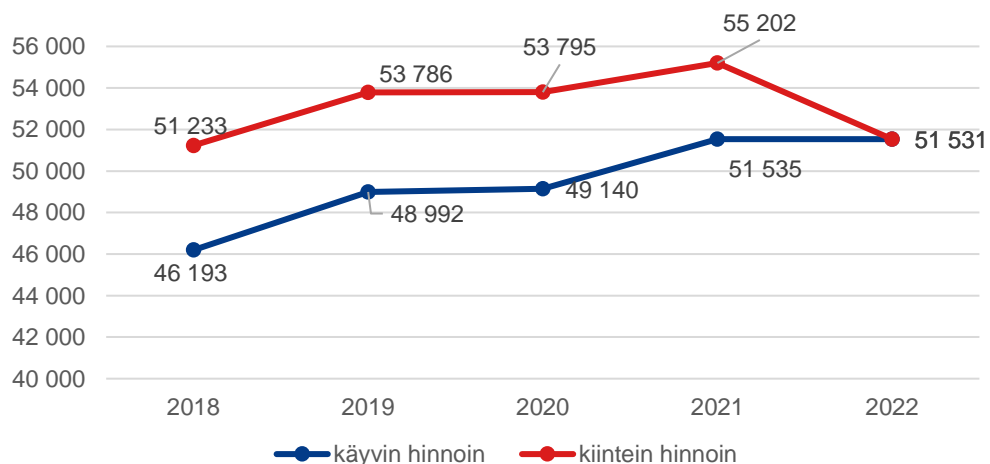
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2021 ja 2022 (Lähde: Tahti)

	2021		2022		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	26 217	85,1	28 031	89,1	1 814	6,9 %
- tehdyn työajan palkat	20 532	66,7	21 753	69,2	1 221	5,9 %
- välilliset palkat	5 686	18,5	6 278	20,0	592	10,4 %
sosiaaliturva	4 629	15,0	4 761	15,1	132	2,9 %
muut välilliset työvoimakustannukset	611	2,0	783	2,5	172	28,1 %
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	<b>31 458</b>	<b>100,0</b>	<b>33575</b>	<b>100,0</b>	<b>2117</b>	<b>6,7 %</b>

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2022 henkilötyövuoden hinta pysyi edellisvuoden tasolla (käyvin hinnoin) ollen 51 531 euroa. Kaaviosta 9 selviää, että kiintein hinnoin tarkasteltuna aiempien vuosien noususuunta kääntyi laskuun. Käyvillä hinnoilla tarkoitetaan kunkin vuoden hintatason mukaista hintaa. Kiinteillä hinnoilla tarkoitetaan perusvuoden – eli vuoden 2022 – hintatason mukaisia hintoja. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta vuonna 2022 oli 64 627 euroa.

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2018–2022 (Lähde: Tahti)



20.2.2023

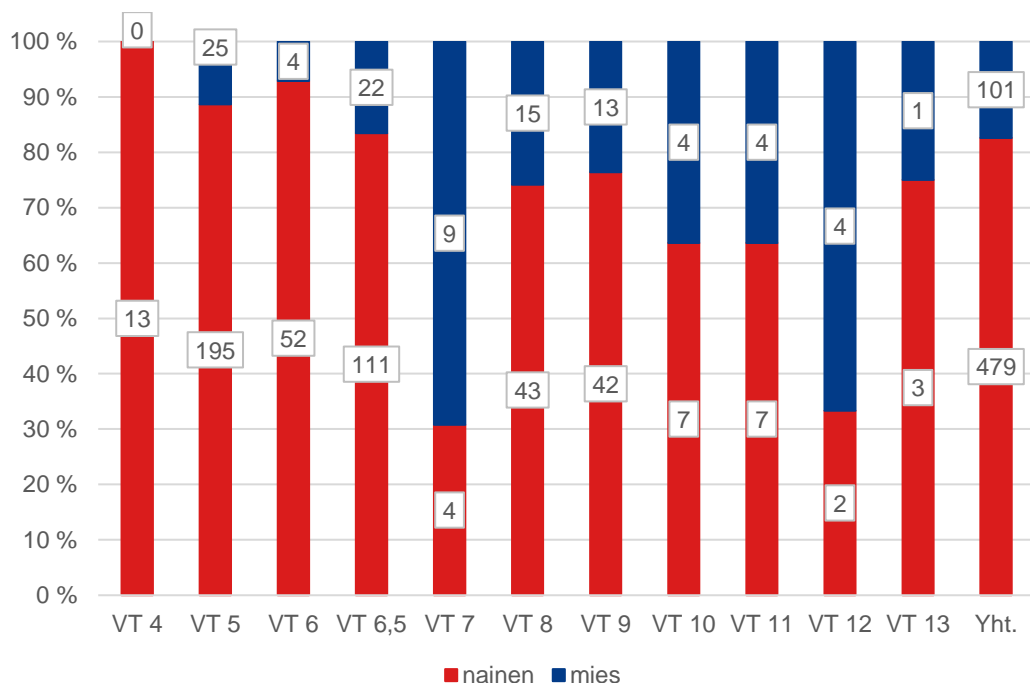
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 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 (580 henkilöä). Vaativuustasoille 4–6,5 sijoittui naisista suurempi osuus kuin miehistä, kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 13 tehtävissä oli suurempi osuus miehiä.

Tilanne on ollut samankaltainen aiempinakin vuosina. Huomattavaa kuitenkin on, että miesten lukumäärä Palkeissa oli paljon pienempi kuin naisten. Vaativuustasojen 7 ja 10–13 tehtävissä oli myös lukumääräisesti varsin vähän henkilöstöä.

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



Naisten ja miesten samapalkkaisuutta vaativuustasojen sisällä mitataan nk. samapalkkaisuusindeksillä. Indeksi 100 tarkoittaa sitä, että naisilla ja miehillä on saman

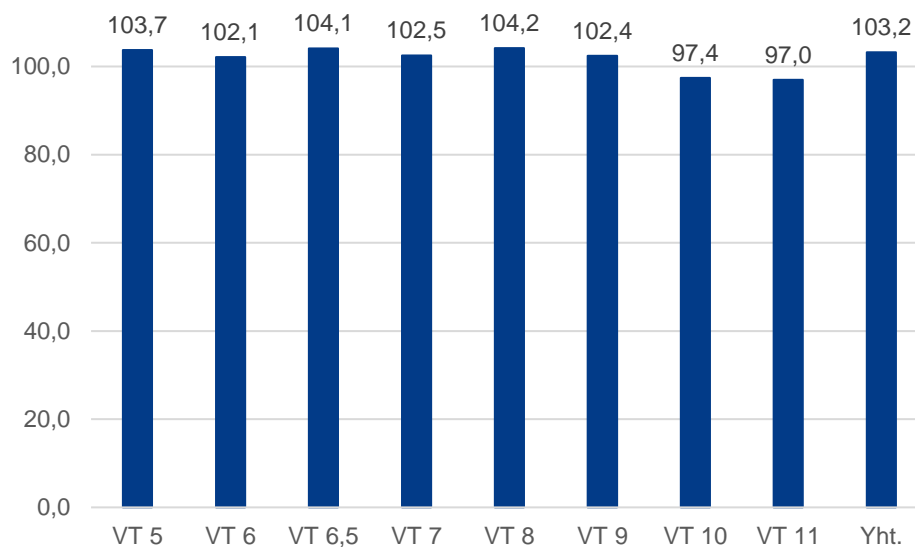
20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

tasoinen palkkaus vaativuustasojen sisällä. Yli 100:n oleva indeksi tarkoittaa, että naisilla on suuremmat palkat kuin miehillä vaativuustasojen sisällä.

Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Palkeiden indeksi oli 103,2 (v. 2021 103,3). Kaaviossa 11 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit niillä vaativuustasoilla, joilla on vähintään kolme molempien sukupuolten edustajaa.

Kaavio 11. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2022, miehet = 100 (Lähde: Tahti)



## 5. Työhyvinvointi

Virkistysiltpäivien ja muiden yhteisten tilaisuuksien lisäksi koko Palkeet kokoontui toukokuussa yhteiseen henkilöstöpäivään. Joensuussa järjestetty Yhdessä!-teemapäivä sai henkilöstöltä erittäin hyvää palautetta.

Työterveyshuollon uusi entistä kattavampi sopimus astui voimaan maaliskuussa 2022. Palveluun sisällytettiin lyhytterapia, ja työpsykologin ja työfysioterapeutin palvelut laajenivat viiteen kertaan vuodessa. Myös hammastarkastus tuli mahdolliseksi. Lisäksi

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

vuoden aikana hyödynnettiin digituettuja valmennusohjelmia, joiden tavoitteena on tukea hyvinvointia perinteisten vastaanottokäyntien rinnalla. Työpaikkaselvitykset tehtiin sekä toimipaikka- että työyhteisökohtaisesti.

Henkilöstötoimikunnan kokoukset tiivistettiin kuukausittaisiksi kokoontumisiksi keväällä 2022. Uudet työsuojeluvaltuutetut seuraavalle nelivuotiskaudelle 2023–2026 valittiin syksyllä. Päihdeohjelmaa päivitettiin loppuvuodesta yhdessä henkilöstötoimikunnan jäsenten kanssa. Ohjelmaan lisättiin uutena kokonaisuutena ohjeistus päihdetestien toteuttamiseen.

Koronapandemia-aika muutti työnteon tapaa pysyvästi. Etätöön määrä lisääntyi. Vuoden 2022 aikana muutettiin työaikaohjeistusta enintään 12 etätöypäivästä / kk vähintään neljään toimistotyöpäivään / kk. Hybridityön myötä myös toimitiloissa tapahtui muutoksia kohti monitoimitiloja. Nämä muutokset jatkuvat tulevina vuosina. Neuvottelut pidennetyn työajan käyttöönottamisesta aloitettiin joulukuussa henkilöstöjärjestöjen aloitteesta.

## 5.1. Työtyytyväisyys

VMBaro-kysely toteutettiin syyskuussa 2022 ja siihen vastasi 80 prosenttia henkilöstöstä. Työtyytyväisyys nousi kolmantena vuonna peräkkäin. Kokonaisindeksi oli 3,85. Työtyytyväisyys nousi kaikilla kahdeksalla osa-alueella, kuten edellisenäkin vuonna.

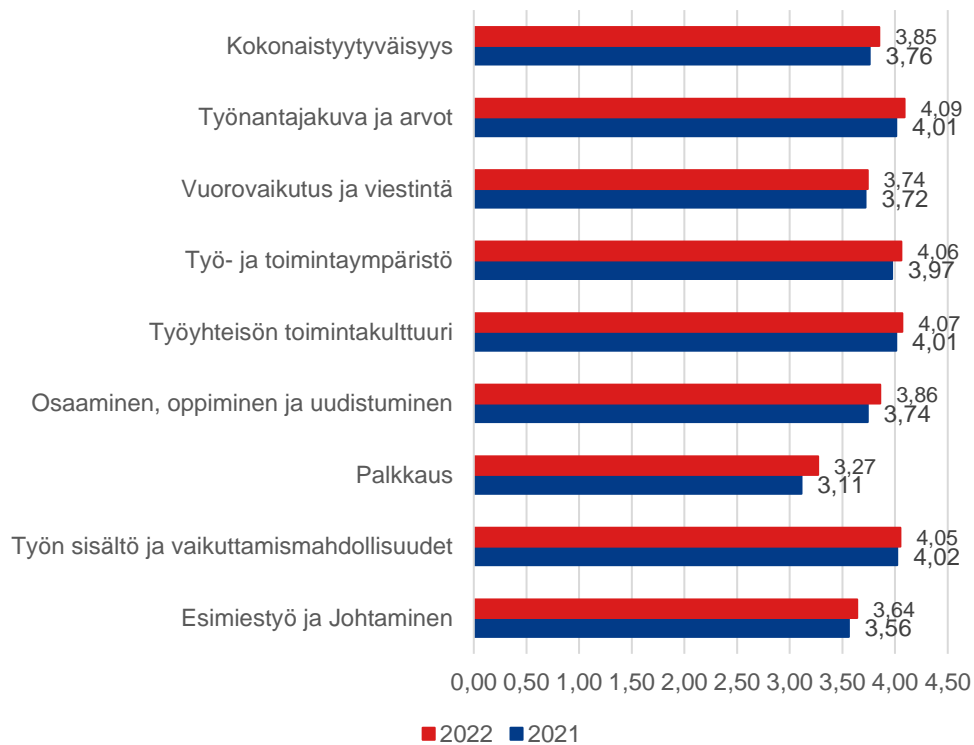
Korkeimmat tulokset saivat työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (4,36), työn tavoitteiden tietäminen (4,35) sekä sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin (4,34). Suurin nousija oli palkkauksen oikeudenmukaisuus (3,26, +0,21), joskin tulos oli edelleen kolmen matalimman tuloksen joukossa. Toisaalta matalinkin arvio saavutti tuloksen 3,01. Edellisvuosien tapaan eniten kehitettävää oli palkkauksen muuttumisessa työsuorituksen muuttuessa.

Pientä laskua tapahtui ainoastaan kahden muuttujan kohdalla; työn tavoitteiden tietämisen ja työssä onnistumista tukevan palautteen osalta. Valtion keskiarvoihin verrattuna Palkeiden työtyytyväisyys oli kaikilla osa-alueilla paremmalla tasolla.

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 12: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2021 ja 2022 (Lähde: VMBaro)



## 5.2. Sairauspoissaolot

Korona- ja muista hengitystieinfektioista sekä muutamista vakavista sairastumisista johtuvat pitkät poissaolot nostivat sairauspoissaolojen määrää. Myös mielenterveyshäiriöihin liittyvät poissaolot lisääntyivät. Sen sijaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähentyivät. Sairauspoissaolot nousivat kahden vuoden jälkeen yli kymmeneen työpäivään henkilötyövuotta kohden.

Keskimääräinen sairausloman pituus lyheni 4,9 työpäivään. Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista nousi 72,5 prosenttiin (70,5 % vuonna 2021). Terveysprosentti laski 32,8:aan (49,4 % vuonna 2021). Myös koko valtiolla entistä harvempi pysyi terveenä koko vuoden ajan.



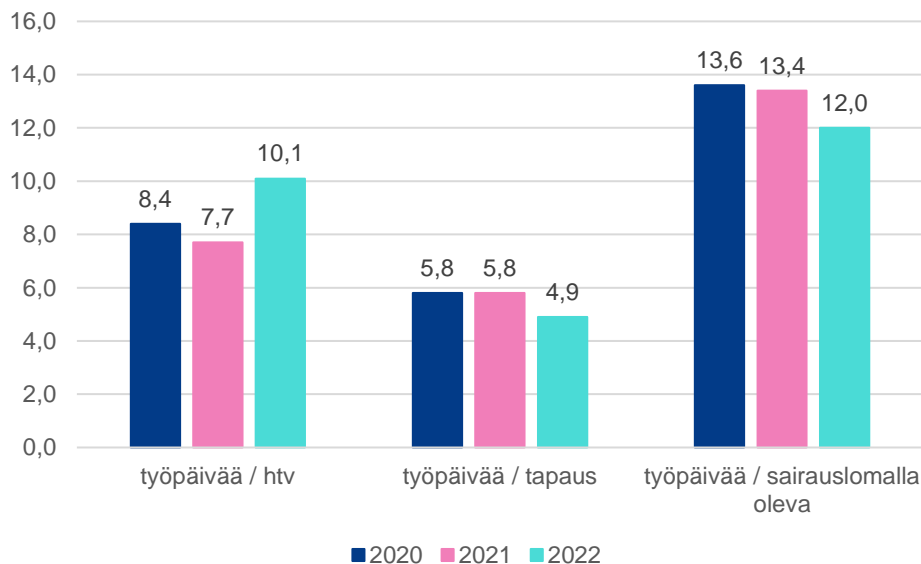
20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Mahdollisuutta palata kokoaikaiselta sairauslomalta osa-aikatyön kautta on hyödynnetty koko ajan enemmän. Osasairausvapaata hyödynsi vuoden 2022 aikana kaikkiaan 24 henkilöä. Vuonna 2021 vastaava henkilömäärä oli 15.

Kelan kuntoutukseen vuoden 2022 aikana osallistuneiden henkilöiden määrä kasvoi yhdeksään henkilöön. Vuoden 2021 aikana kuntoutukseen osallistui Palkeista vain kolme henkilöä. Suuri muutos johtunee vuonna 2021 peruttujen kuntoutusten siirtymisestä seuraavaan vuoteen.

Kaavio 13. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2020–2022 (Lähde: Tahti)



## 6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen

### 6.1. Henkilöstöinvestoinnit

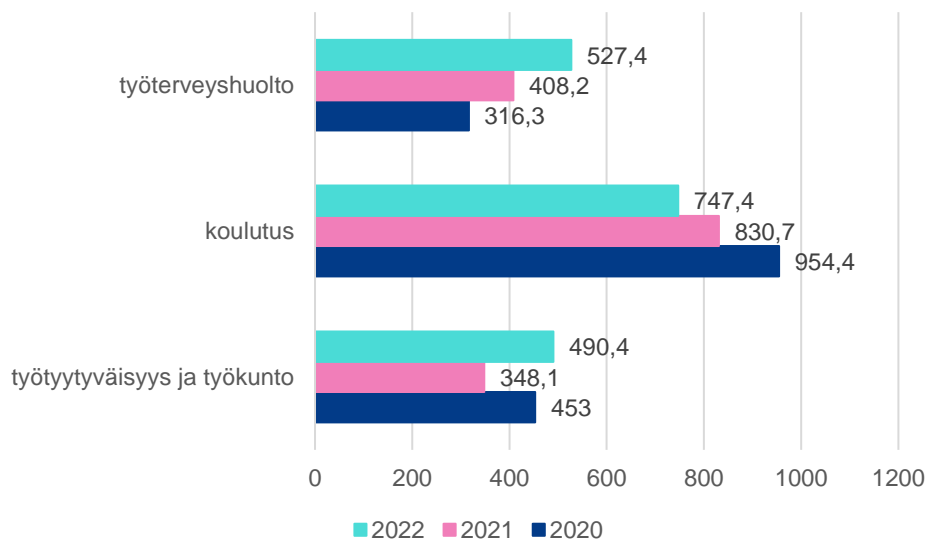
Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon nousivat edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon sopimusta laajennettiin keväällä 2022. Toukokuussa järjestettiin koko henkilöstön yhteinen tapaaminen. Tämä näkyy investoinneissa työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen. Korona-ajan jälkeen myös työpaikkaruokailu lisääntyi.

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Palkeiden investoinnit henkilöstöön kasvoivat vähemmän kuin valtiolla keskimäärin. Työkunnan ja työtyytyväisyyden edistämiseen kohdistetut investoinnit olivat kuitenkin keskimääräistä suuremmat. Erot eri virastojen välillä ovat kuitenkin hyvin suuria.

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) työterveyshuoltoon (ilman Kela-korvauksia), koulutukseen sekä työkuntoon ja työtyytyväisyyteen 2020–2022. Investoinnit sisältävät myös työajan kustannukset. (Lähde: Kirjanpito, Tahti)



## 6.2. Henkilöstön kehittäminen

Palkeissa tapahtuva henkilöstökoulutus perustuu vuosittain koottavaan koulutussuunnitelmaan. Perinteisten läsnäkoulutusten sijaan yhä suurempi osa koulutuksista tapahtui ajasta ja paikasta riippumattomasti verkossa. Jokainen palkeetlainen on voinut hyödyntää verkossa toimivaa eOppivaa. Ammattitaidon kehittäminen on ollut mahdollista myös mm. omaehtoisella täydennyskoulutuksella tai oppisopimuskoulutuksella.

Palkeiden strategiaa päivitettiin syksyllä 2022. Päivitetty strategia sisältää myös henkilöstönäkökulman. Strategiassa korostetaan paitsi työnantajan roolia myös jokaisen omaa vastuuta osaamisensa kehittämisestä. Koko henkilöstölle järjestettiin koulutuksia

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

mm. aivoergonomiasta ja aktiivisesta arjesta, projektityöstä sekä työyhteisötaidoista. Uusien henkilöiden perehdytystä uudistettiin. Uudistuksen tavoitteena oli kehittää perehdytyksen laatua keskittämällä yleisperehdytys kyseessä olevan asian asiantuntijoille ja samalla vähentää lähiesimiesten työtä tällä osa-alueella. Esimiestyön tueksi luotiin käsikirja intranettiin sekä käynnistettiin HR:n ja esimiesten väliset kvartaalikeskustelut.

Henkilöstön halukkuuteen laajentaa omaa asiantuntijuuttaan hakeutumalla uusiin tehtäviin on suhtauduttu myönteisesti. Sekä sisäisten että ulkoisten rekrytointien kautta 68 henkilöä vaihtoi tehtävää Palkeiden sisällä vuoden 2022 aikana. Toisessa valtion virastossa työskenteli vuoden aikana 31 henkilöä. Molemmissa luvuissa oli kasvua edellisvuoteen verrattuna.

Alkuvuonna toteutetussa henkilöstösuunnittelun kehittämisprojektissa lähdettiin liikkeelle kuvaamalla henkilöstösuunnittelun nykytila. Tämän myötä todettiin tarve kehittää yhteinen toimintatapa, jossa tunnistetaan ja hyödynnetään paitsi nykyisiä myös tulevia osaamistarpeita sekä saadaan osaaminen paremmin mukaan henkilöstösuunnitteluun. Lisäksi tunnistettiin tarve toimintaa tukevalle järjestelmälle. Tässä vaiheessa käynnistettiin resurssienhallintajärjestelmän hankinta hanke- ja projektitoiminnan resursoinnin ja seurannan tueksi. Muun henkilöstösuunnittelun tarpeisiin hyödynnetään mm. Osaavaa. Osaavaa hyödynnettiin myös osaamiskartoitusten teossa, ja vuoden 2022 suoritusarvioinnit käytiin kokonaisuudessaan Osaavaa hyödyntäen.

20.2.2023

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2022

- Henkilömäärä 683, muutos +8,6 %
- Osa-aikaisia 60, muutos +6 hlöä, +11,1 %
- Määräaikaisia 99, muutos +33 hlöä, +65,0 %
- Keski-ikä 46,0 vuotta; muutos -2,0 %
- Koulutustaso 5,3; muutos 0 %
- Työtyytyväisyys 3,85; muutos +2,4 %
- Lähtövaihtuvuus 6,5 % (41 vak. palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 16)
- Htv:n hinta 51 531 e, muutos 0 %
- Sairauspoissaolot (palkalliset) 10,1 työpäivää/htv, muutos +30,7 %