

Henkilöstökertomus 2023

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017



28.2.2024

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.....	8
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 2023.....	20

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2023 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2023, mutta joistakin tunnusluvuihin on tietoja useammalta vuodelta. Vertailua on tehty osin myös valtiotason tietoihin.

Numerotiedot perustuvat enimmäkseen Tahti-järjestelmästä saatuun tietoon. Muita lähteitä ovat olleet Kiekun BI-raportointi ja kirjanpidosta saatavat tiedot.

Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Palkeiden henkilömäärä nousi yli 700:n lisääntyneiden ja laajentuneiden palveluiden myötä. Jo useiden vuosien ajan kestänyt keski-ikä nuortuminen ja miesten osuuden kasvu jatkuivat edelleen. Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla ja sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi.

Työnteon joustot lisääntyivät, kun otettiin käyttöön niin pidennetty kuin tiivistetty työaika. Henkilöstön edustajien kanssa neuvoteltiin myös virastoerän käyttämisestä palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Lisäksi sekä yhteistoimintasopimus että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin.

2. Henkilöstö

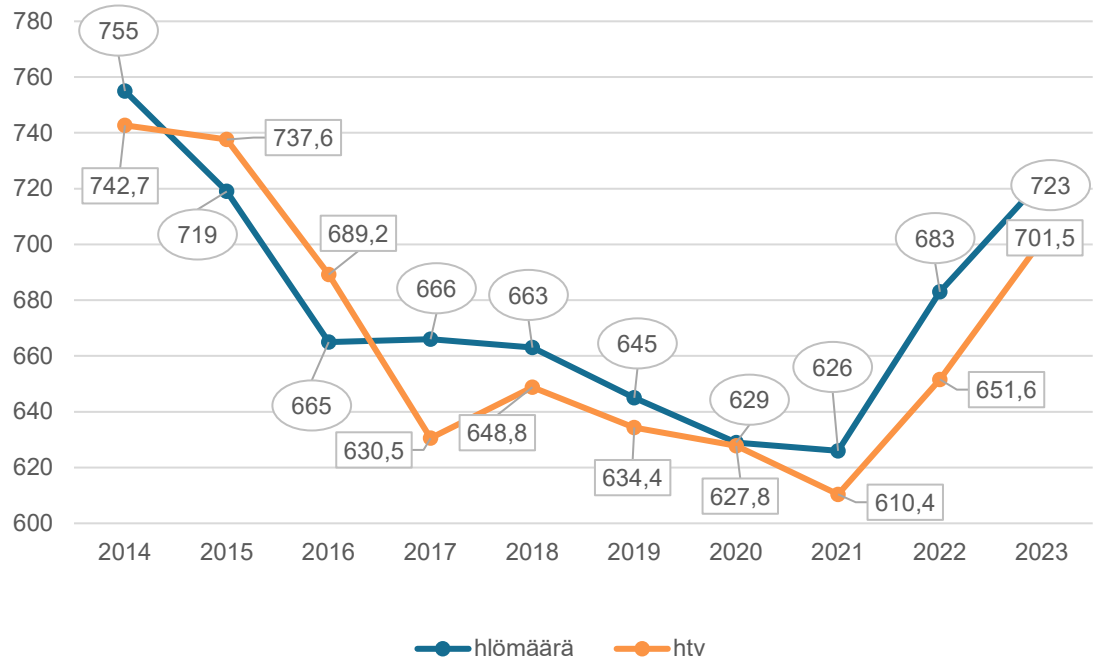
2.1. Henkilöstön määrä

Palkeiden henkilömäärä kasvoi vuoden 2023 aikana uusien ja laajempien palvelujen myötä. Kaaviossa 1 on kuvattu joulukuun henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Ajanjakson aikana on tapahtunut niin toiminnan tehostumista, mikä on johtanut henkilömäärän pienenemiseen, kuin Palkeiden roolin ja palvelutuotannon kasvua, mikä vuorostaan on kasvattanut henkilöstön määrää.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötövuodet 2014–2023 (Lähde: Tahti)

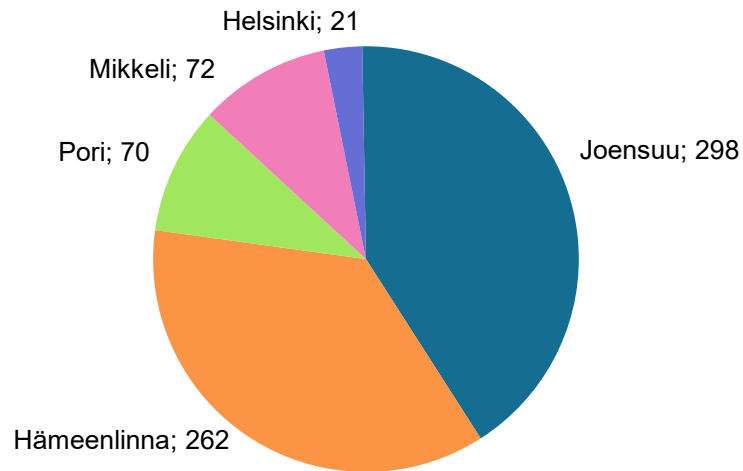


Palkeet toimi vuoden 2023 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Henkilömäärä kasvoi kaikilla toimipaikoilla. Prosentuaalisesti suurin henkilömäärän muutos tapahtui Helsingissä, jonne vuoden 2023 aikana rekrytoitiin henkilöstöä myös palvelutuotannon tehtäviin. Joitakin henkilöitä siirtyi Helsinkiin myös muilta toimipaikoilta. Lukumäärällisesti henkilömäärä lisääntyi eniten Joensuussa. Henkilöstömäärän kasvu selittyy palvelujen ja toiminnan laajentumisella.

28.2.2024

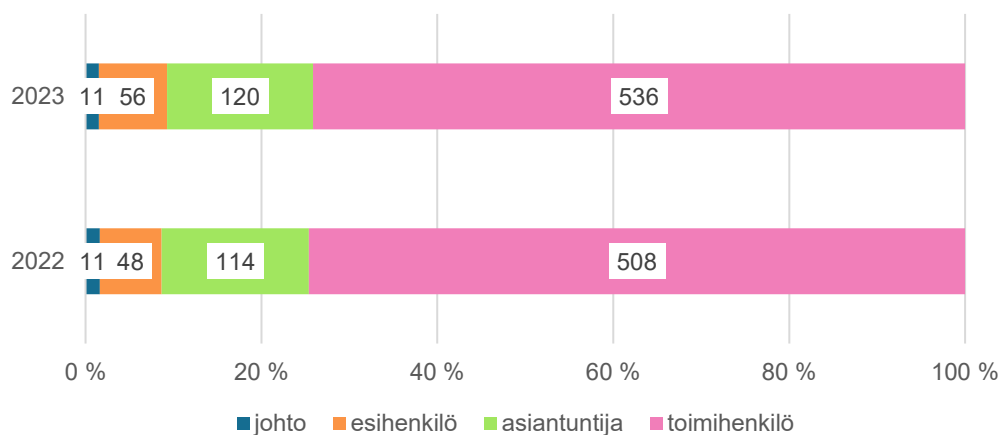
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain vuoden lopussa 2023 (Lähde: Tahti)



Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö jakautui kahden viimeisimmän vuoden lopussa kaavion 3 mukaisesti. Jakautumisessa eri henkilöstöryhmiin ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Esihenkilöiden osuus oli vuoden 2023 lopussa vähän suurempi kuin edellisenä vuonna.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2022 ja 2023 (pl. harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)

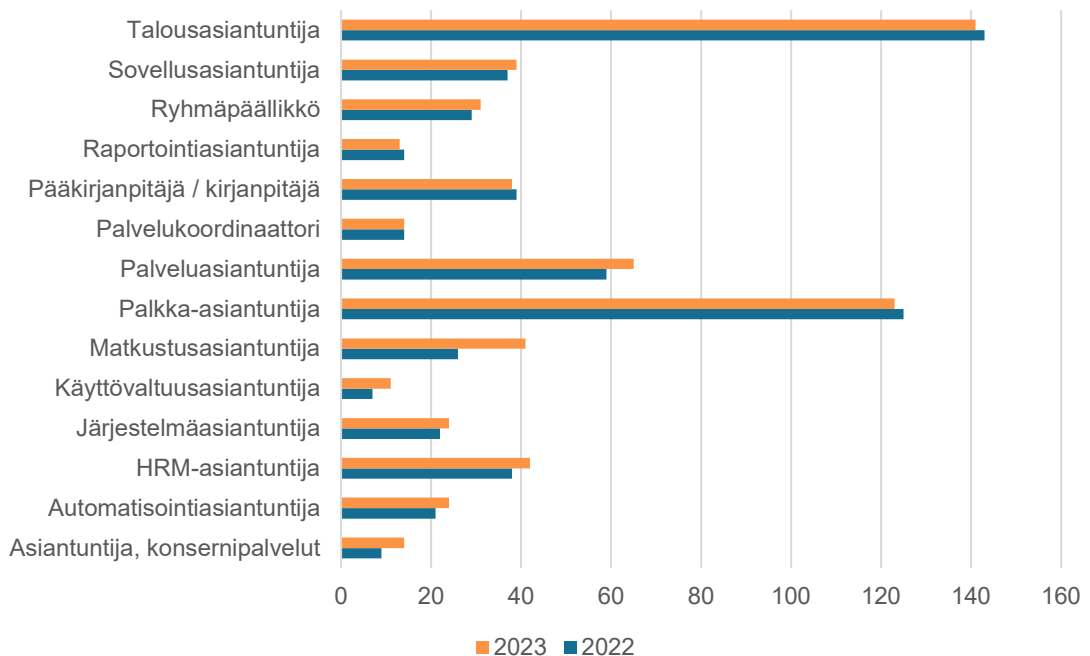


28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaaviossa 4 on kuvattu henkilömäärän muutoksia suurimmissa nimikeryhmissä. Joidenkin nimikkeiden alla voi olla tehtäviä kahdella tai useammallakin vaativuustasolla. Suurin lisäys sekä lukumääräisesti että prosentuaalisesti vuoden 2023 aikana tapahtui matkustusasiantuntijoiden määrässä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat ja ovat olleet talousasiantuntija ja palkka-asiantuntija.

Kaavio 4. Muutoksia henkilömäärissä nimikkeittäin 2022 ja 2023 (Lähde: Kieku)



Vuoden 2023 lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi 22 henkilöä (23 v. 2022). Vuorotteluvapaalla oli vuoden lopussa yksi henkilö ja opintovapaalla kolme henkilöä. Koko vuoden 2023 aikana vuorotteluvapaalla oli seitsemän (6 v. 2022) henkilöä ja vähintään kuukauden mittaisella opintovapaalla kymmenen (12 v. 2022) henkilöä. Erilaisilla perhevapailla vuoden 2023 lopussa oli 18 henkilöä (16 v. 2022) ja kuntoutustuella neljä henkilöä (2 v. 2022).

28.2.2024

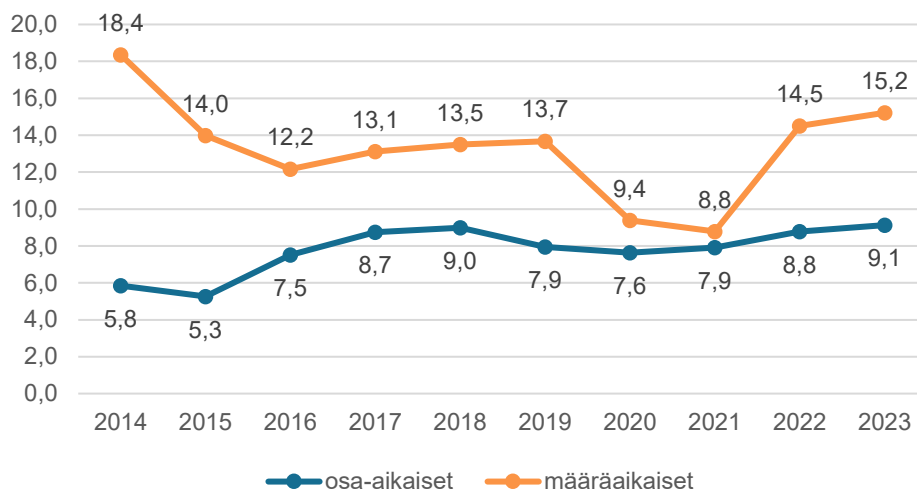
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisten osuudessa ei tapahtunut suurta muutosta vuoden 2022 aikana. Osa-aikaisuus (9,1 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (5,1 %). Osittaisella hoitovapaalla vuoden 2023 lopussa oli yhteensä 18 henkilöä (15 v. 2022). Sairauden vuoksi osakuntoutustuella, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osasairausvapaalla oli 19 henkilöä, kuten vuotta aiemminkin. Osittaisella varhennetulla eläkkeellä työskentelevien määrä nousi neljästä kuuteen.

Määräaikaisten virkamiesten osuus oli vuoden 2023 lopussa 15,2 prosenttia, hieman edellisvuotta enemmän. Määräaikaisuuksien syynä olivat isot projektit sekä uusien palvelujen käyttöönotot. Osuus jäi kuitenkin alhaisemmaksi kuin valtiolla keskimäärin (17,4 %). Palkeiden määräaikaisista noin 31 prosenttia toimi toisen virkamiehen sijaisena. Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 59 henkilöä (42 v. 2022/51) hoiti vuoden lopussa määräaikaisesti muuta tehtävää kuin vakainaista virkaansa.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet kymmenen vuoden ajalta 2014–2023. (Lähde: Tahti)



28.2.2024

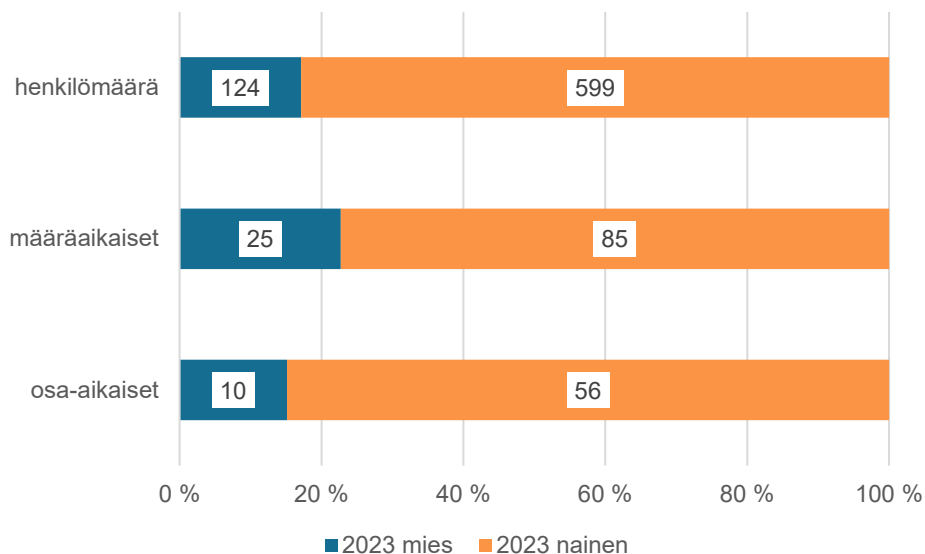
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen hieman ja oli vuoden 2023 lopussa 17,2 prosenttia. Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen organisaatio, kun taas valtiotasolla naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Valtiolla naisten osuus (51 % v. 2023) on viime vuosina kääntynyt hieman miesten osuutta suuremmaksi.

Sekä osa-aikaisuus että määräaikaisuus ovat työmarkkinoilla naisilla yleisempää, niin myös valtiolla. Palkeissa vuoden 2023 lopussa miehet työskentelivät naisia harvemmin osa-aikaisina, mutta edellisvuosien tapaan määräaikaisissa virkasuhteissa miehet työskentelivät naisia useammin.

Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä vuoden lopussa 2023 (Lähde: Tahti)



2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

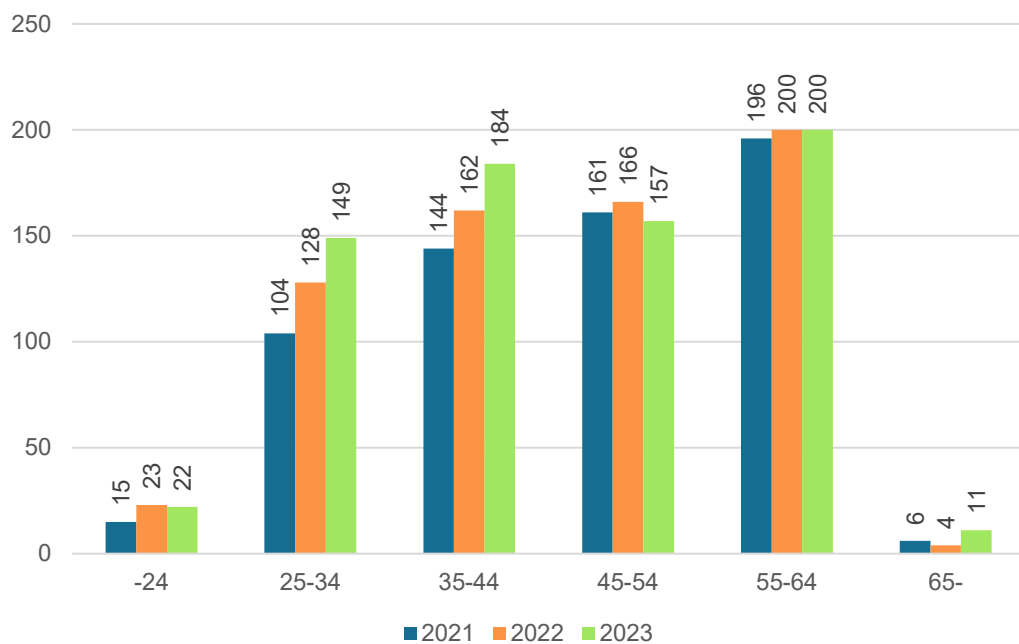
Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikänsä lähellä valtion virastojen keskiarvoa (45,5 vuotta). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 45,6 vuotta, hieman vähemmän kuin edellisvuoden lopussa. Kaaviossa 7 on kuvattu henkilöstö ikäryhmittäin kolmen viimeisen vuoden ajalta. Suhteellisesti suurin muutos viimeisimmän vuoden aikana näkyy

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

vanhimmassa ikäluokassa. Entistä useampi oli valmis jatkamaan töissä vielä vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen. Miesten keski-ikä oli 7,3 vuotta naisten keski-ikää alempi. Ero kapeni hieman edellisvuodesta.

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma vuoden lopussa 2021–2023 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2023 lopussa 5,4 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 valtiolla 60,7 prosentilla henkilömäärästä. Palkeilla osuus oli 54,6 prosenttia. Luku on kasvanut vuosittain. Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli valtiolla suorittanut 4,3 prosenttia henkilöstöstä, Palkeissa 0,3 prosenttia.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Palkeet oli edelleen haluttu ja kiinnostava työpaikka; hakijoita avoimiin tehtäviin oli enimmillään yksittäiseen hakuun 176 henkilöä. Palkeiden viestinnän kanavastrategialla pyrittiin saavuttamaan oikeat kohderyhmät. Somekanavilla julkaistiin palkeetlaisten uratarinoita ja harjoittelijoiden kokemuksia. Monipaikkaista työskentelyä edistettiin mahdollistamalla rekrytointi kaikille Palkeiden toimipaikoille.

Uusia palkeetlaisia aloitti vuoden aikana 121 henkilöä. Näistä harjoittelijoita oli 34, suurin osa opiskeli ammattikorkeakoulussa. Heistä osa jatkoi Palkeissa työskentelyä vielä opintoihinsa liittyneen harjoittelujakson jälkeen. Rekrytoidut henkilöt tulivat Palkeiden palvelukseen useammin yksityiseltä kuin julkiselta sektorilta. Toisen valtion viraston tai laitoksen palveluksesta Palkeisiin siirtyi vuonna 2023, kuten edellisenäkin vuonna, 12 henkilöä.

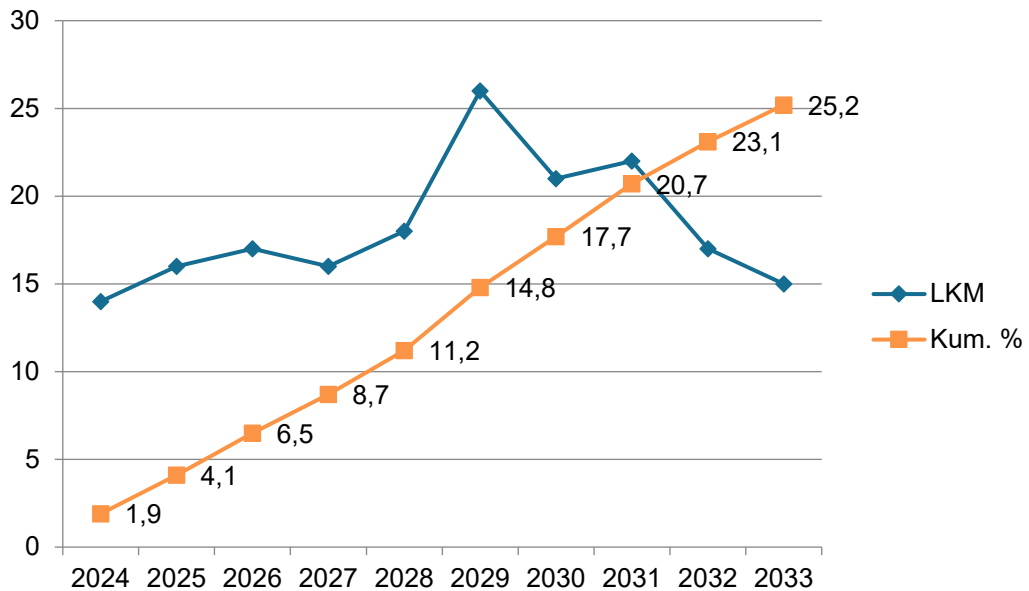
Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui eri syistä yhteensä 38 henkilöä (41 v. 2022). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (v. 2022 16). Palvelussuhde Palkeisiin päättyi toisen valtion viraston virkaan siirtymisen vuoksi yhdeksällä henkilöllä (7 v. 2022). Koko vuoden aikana toisessa valtion virastossa työskenteli vuoden aikana yhteensä 35 (31 v. 2022) henkilöä, osa määräaikaisena ja osa ollen vielä virkavapaalla Palkeista uuden viran koeajan vuoksi.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyä vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2024–2028) 11,2 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2024–2033) 25,2 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla tasan 25 prosenttia. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään. Henkilöillä on mahdollisuus työskennellä myös pidempään, ja joidenkin työura voi loppua syystä tai toisesta myös aiemmin.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2024–2033 (Lähde: Tahti)



4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus

4.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset kokonaisuudessaan nousivat vuonna 2023 edellisvuodesta 14,5 prosenttia. Henkilöstömäärä kasvoi ja yleiskorotus nosti palkkoja 3,5 prosentin verran. Lisäksi vuonna 2023 henkilöstö työskenteli keskimäärin hieman vaativammassa tehtävässä kuin vuotta aiemmin, mikä osaltaan on vaikuttanut palkkasumman kasvuun.

Sosiaaliturvamaksut nousivat työvoimakustannuseristä eniten. Osuus työvoimakustannuksista (15,2 %) oli kuitenkin vastaava kuin valtiolla keskimäärin. Sosiaaliturvan osuuden lisäksi tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista nousi vuoden 2022 tilanteesta. Tehdyn työajan palkkojen osuus 65,5 prosenttia ylitti valtion keskiarvon (64,2 %).

28.2.2024

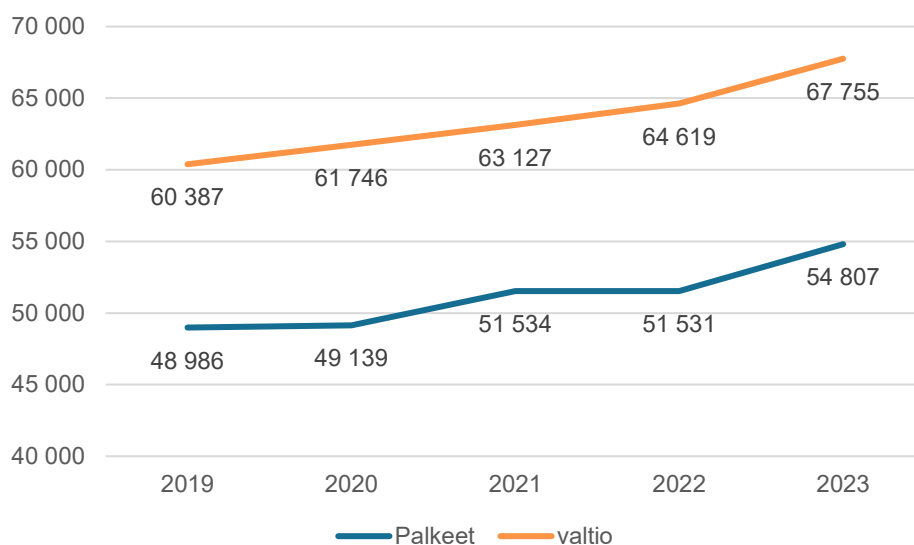
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2022 ja 2023 (Lähde: Tahti)

	2022		2023		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	28 031	83,5	31 823	82,8	3 793	13,5 %
- tehdyn työajan palkat	21 753	64,8	25 175	65,5	3 422	15,7 %
- välilliset palkat	6 278	18,7	6 648	17,3	370	5,9 %
sosiaaliturva	4 761	14,2	5 834	15,2	1 073	22,5 %
muut välilliset työvoimakustannukset	783	2,3	788	2,0	5	0,6 %
Työvoimakustannukset yht.	33 575	100,0	38 446	100,0	4 870	14,5 %

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Palkeissa henkilötyövuoden hinta vuonna 2023 oli 54 807 euroa. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta oli keskimäärin 67 755 euroa. Vaihtelut virastoiden välillä vaihtelivat 46 903 eurosta 103 401 euroon. Kaaviossa 9 on esitetty henkilötyövuoden hinnan kehitys viiden vuoden ajalta käyvin hinnoin (kunkin vuoden hintatason mukaisina).

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2019–2023 (Lähde: Tahti)



28.2.2024

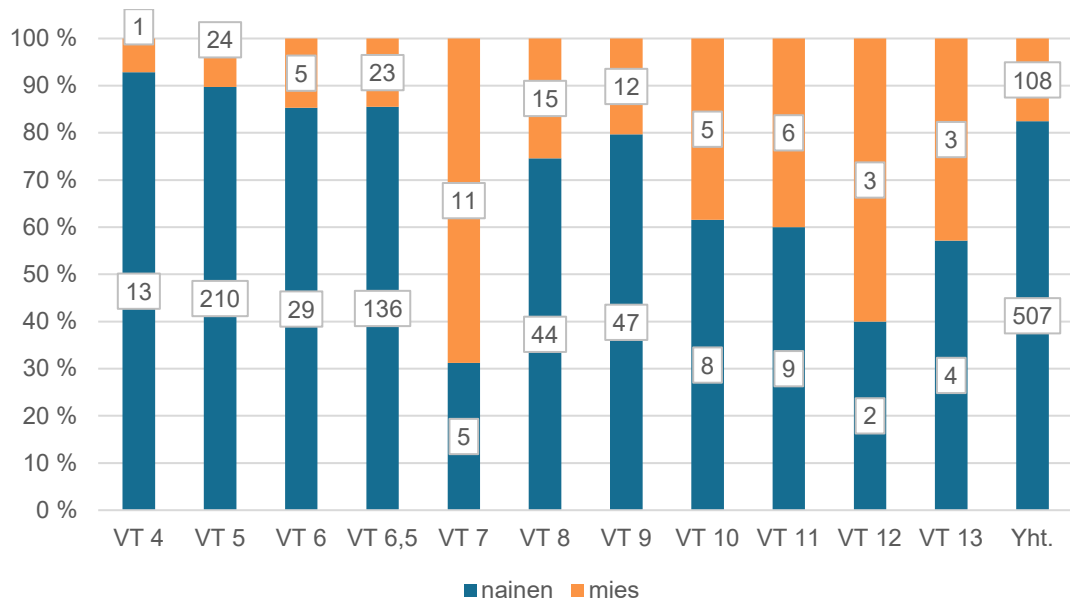
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

4.2. Samapalkkaisuus

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten osuus. Kaavioissa 10 ja 11 esitetystä vertailusta ovat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat vuoden lopulla täyttä palkkaa saaneet henkilöt (615 henkilöä). Vaativuustasoille 4–6,5 sijoittui naisia enemmän kuin naisten osuus on koko henkilöstöstä, kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 13 miesten osuus oli vastaavasti suurempi.

Tilanne on ollut samankaltainen aiempinakin vuosina. Huomattavaa kuitenkin on, että miesten lukumäärä Palkeissa oli edelleen 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)



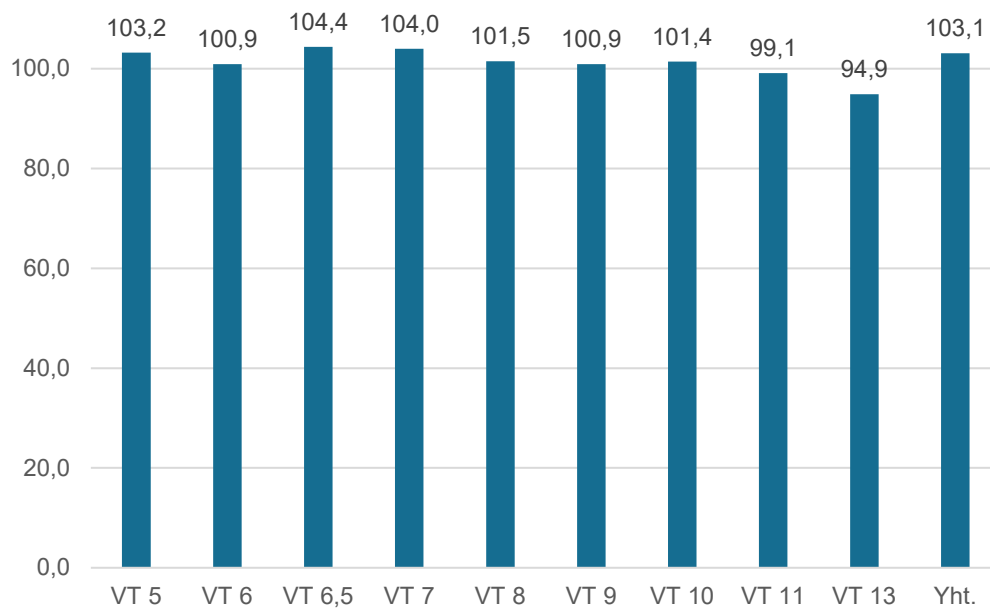
Naisten ja miesten samapalkkaisuutta vaativuustasojen sisällä mitataan nk. samapalkkaisuusindeksillä. Indeksi 100 tarkoittaa sitä, että naisilla ja miehillä on saman tasoinen palkkaus vaativuustasojen sisällä. Yli 100:n oleva indeksi tarkoittaa, että naisilla on suuremmat palkat kuin miehillä vaativuustasojen sisällä.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi Palkeissa oli vuoden 2023 joulukuussa 103,1 (103,2 v. 2022). Kaaviossa 11 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit niillä vaativuustasoilla, joilla on vähintään kolme molempien sukupuolten edustajaa.

Kaavio 11. Samapalkkaisuusindeksi 2023 (Lähde: Tahti)



5. Työhyvinvointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuoden 2023 aikana. Tilanne Palkeissa oli hyvällä tasolla. Naisten ja miesten tai eri ikäryhmien välillä ei ollut perusteettomia palkkaeroja, ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutui arjessa hyvällä perustasolla. Rekrytointipalveluita tuotettiin tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Hakuilmoitukset olivat saavutettavia ja sukupuolineutraaleja. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota uralla etenemisen mahdollisuuksiin, palkkausjärjestelmän perusteisiin sekä tehtävien ja työmäärän jakautumiseen.

Virastoeräneuvotteluilla kehitettiin palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen palkanosan rakennetta. Myös yhteistoimintasopimus päivitettiin. Työhyvinvoinnille ja työsuojelulle

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

laadittiin kaudelle 2023–2026 yhteinen toimintaohjelma, jota täydennetään vuosittaisella toimintasuunnitelmalla.

Esihenkilöitä perehdytettiin työsuojelun vastuihin ja velvollisuuksiin. Myös uusien esihenkilöiden yleisperhdyttämiseen panostettiin aiempaa enemmän. Aktiivisen tuen kulttuurin toimintamallin vahvistamiseksi työsuojeluvaltuutetut keskusteluttivat henkilöstöä paikkakunnittain aktiivisen tuen kulttuurista. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä järjestettiin syksyllä sarja työpsykologin luentoja. Työkykyasioita seurattiin säännöllisesti johtoryhmässä.

Palkeissa oli laaja etätyömahdollisuus. Työnteon joustojen lisäämiseksi henkilöjärjestöjen kanssa neuvoteltiin sopimukset sekä pidennetystä että tiivistetystä työajasta. Toimitilamuutoksia tapahtui eri paikkakunnilla, minkä myötä toimistolla työskentely muuttui yhä enemmän monitilaympäristössä tapahtuvaksi.

Avoimuuden lisäämiseksi ja valmisteilla olevien asioiden tiedonkulun parantamiseksi johtoryhmän kokousten aineisto avattiin nähtäväksi kaikille palkeelaisille vuoden 2023 alusta. Lisäksi *Kuukauden kuulumiset* -videoilla tuotiin tutuksi yksiköiden toimintaa ja kuulumisia kaikille palkeelaisille sekä tehtiin johtoryhmän jäseniä tutummaksi.

5.1. Työtyytyväisyys

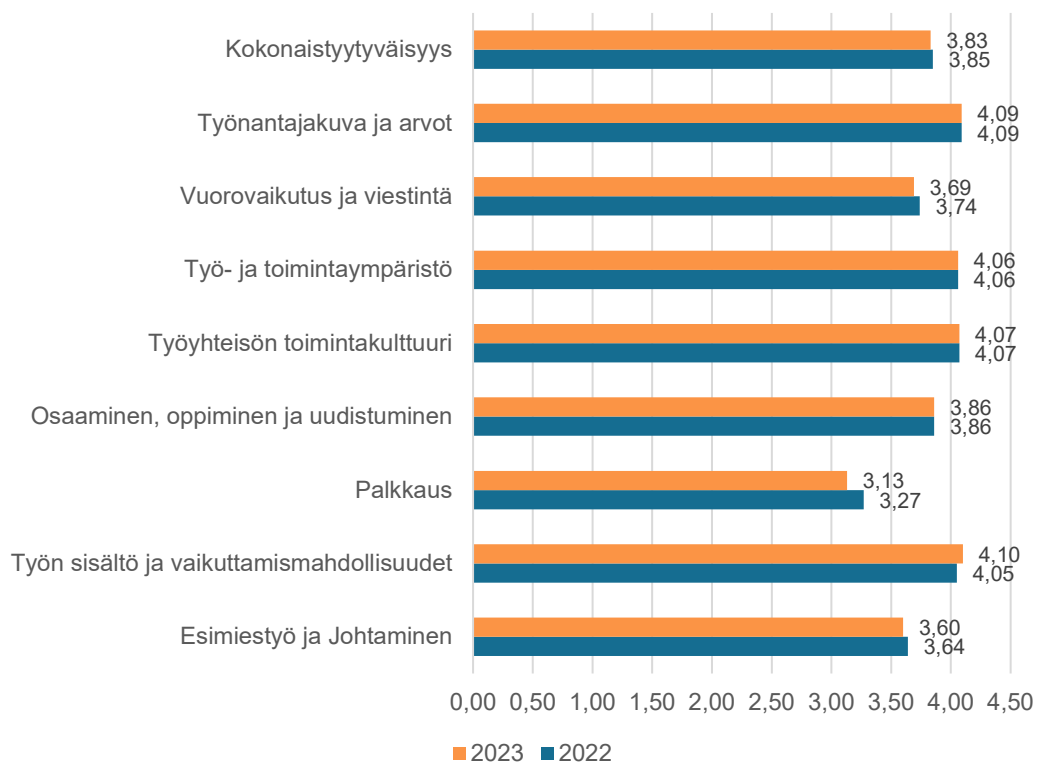
Henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun kokemuksia kartoitettiin VMBaro-kyselyllä. Kyselyyn vastasi ennätysellisesti 84 prosenttia henkilöstöstä. Työtyytyväisyys pysyi lähes edellisvuoden tasolla kokonaisindeksin ollessa 3,8. Korkeimmat tulokset saivat, kuten vuonna 2022, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (4,40), työn tavoitteiden tietäminen (4,38) sekä sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin (4,33). Vastaavasti kolme matalinta tulosta liittyivät palkkauksen oikeaan suhteeseen työn vaatavuuteen nähden (2,93), palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen myötä (2,98) sekä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen (3,11).

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Tulokset kohdissa ”Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumista” (3,90) sekä ”Osallistun ja vaikutan itse työyhteisössäni rakentavalla tavalla” (4,12) olivat vahvimmin noususuuntaisia.

Kaavio 12: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2022 ja 2023 (Lähde: VMBaro)



5.2. Sairauspoissaolot

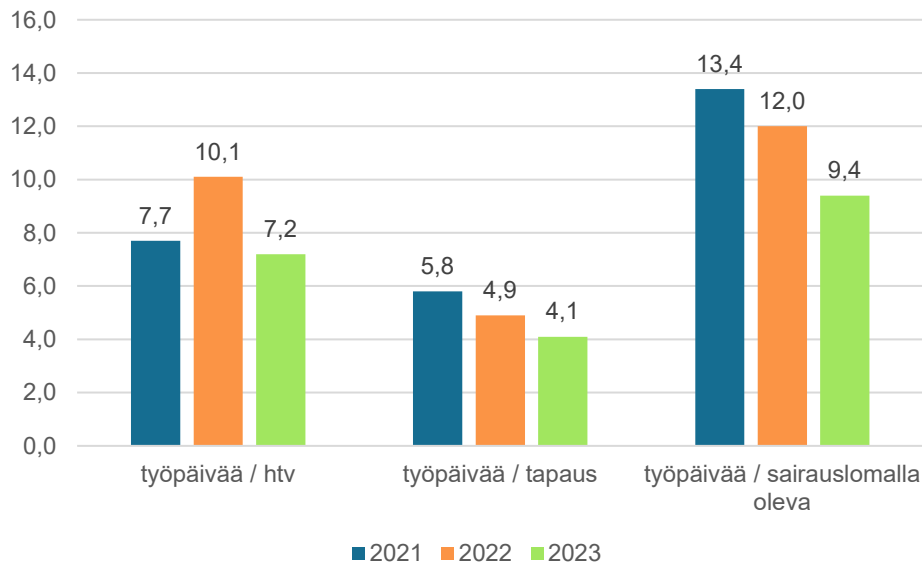
Sairauspoissaolot vähenivät reilusti vuoden takaisesta lukemasta ja olivat alhaisimmat koko Palkeiden historiassa. Palkallisia sairauspoissaoloja oli 7,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden, mikä oli myös vähemmän kuin valtiolla keskimäärin (7,9 pv/htv). Terveysprosentti nousi 37,9:ään (32,8 v. 2022). Sairaustapausten määrä väheni ja lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 77,1 prosenttia (72,5 % v. 2022).

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän työntekijän työkykyä ja pysymistä työelämässä sekä hänen paluutaan kokoaikaiseen työhönsä. Palkeissa osasairausvapaasta sovittiin lääkärin suosituksesta vuoden 2023 aikana kaikkiaan 18 henkilön kanssa. Vuonna 2022 vastaava henkilömäärä oli 24. Kelan kuntoutukseen vuoden 2023 aikana osallistuneiden henkilöiden määrä oli yhdeksän henkilöä, kuten myös vuonna 2022.

Kaavio 13. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2021–2023 (Lähde: Tahti)



6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen

6.1. Henkilöstöinvestoinnit

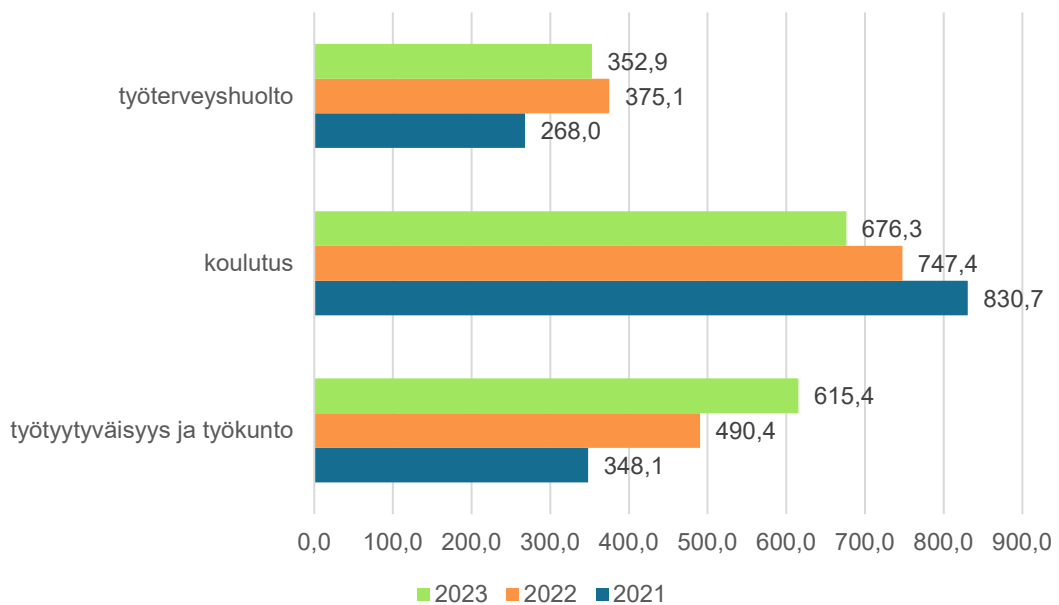
Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon nousivat reilusti edellisvuoteen verrattuna. Investoinnit työpaikkaruokailuun lisääntyivät huomattavasti. Henkilöstö hyödynsi aiempaa enemmän työnantajan tarjoamaa lounasetua. Lisäksi investoinnit liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin hyödynnettävään Epassiin kasvoivat. Etu on ollut suosittu ja henkilölle myönnettävää summaa nostettiin merkittävästi.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Työkunnan ja työtyytyväisyyden edistämiseen kohdistetut investoinnit henkilötyövuotta kohden olivat Palkeissa vuonna 2023 suuremmat kuin valtiolla keskimäärin (438,5 €/htv). Kokonaisuutena investoinnit jäivät kuitenkin keskiarvon (2214,5 €/htv) alle. Huomattavaa kuitenkin on, että erot eri virastojen välillä olivat kuitenkin hyvin suuria ja virastojen tilanteet poikkeavat monin tavoin toisistaan.

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) työterveyshuoltoon (sis. ed. v. Kela-korvaukset), koulutukseen sekä työkuntoon ja työtyytyväisyyteen 2021–2023. Investoinnit sisältävät myös työajan kustannukset. (Lähde: Kirjanpito, Tahti)



6.2. Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen kehittämisen ja strategisen henkilöstösuunnittelun näkökulmasta kehitettiin prosesseja ja kirkastettiin eri toimijoiden rooleja ja vastuita. HR kävi yksiköiden kanssa säännöllisesti keskustelua resursoinnista, henkilöstön hyvinvoinnista sekä osaamisen kehittämisen tarpeista. Projekteissa ja hankkeissa toimivien henkilöiden projektiallokaatioiden suunnitteluun ja seurantaan hankittu resurssoinnin hallintajärjestelmä Ressu saatiin käyttöön vuoden 2023 lopulla.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Koulutuksessa panostettiin mm. palvelunhallinnan sekä neuvottelu- ja fasilitointitaitojen parantamiseen. Osana ICT-toiminnan kehittämistä toteutettiin marraskuussa osaamiskartoitus kohdennettuna 230 palkeelaiselle. Kyselyn tarkoituksena oli saada näkemys siitä, millaista osaamista Palkeissa tällä hetkellä on ja mitkä keskeiset osa-alueet vaativat vahvistamista tulevien vuosien aikana, kun tiedämme mm. pilvisiirtymän osaamiselle asettamat vaatimukset.

Henkilöstön halukkuuteen laajentaa omaa asiantuntijuuttaan hakeutumalla uusiin tehtäviin suhtauduttiin edelleen myönteisesti ja Palkeiden sisäinen liikkuvuus oli suurta niin uusiin vakituisiin kuin määräaikaisiin tehtäviin. Henkilöstöstä 59 henkilöä (68 v. 2022) vaihtoi tehtävää Palkeiden sisällä vuoden 2023 aikana. Suurin osa tehtävämuutoksista tapahtui hakeutumalla sisäisessä haussa olleisiin tehtäviin.

28.2.2024

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2023

- Henkilömäärä 723, muutos +5,9 %
- Osa-aikaisia 66, muutos +6 hlöä, +10,0 %
- Määräaikaisia 110, muutos +11 hlöä, +11,1 %
- Keski-ikä 45,6 vuotta; muutos -1,0 %
- Koulutustaso 5,3; muutos -0,6 %
- Työtyytyväisyys 3,8
- Lähtövaihtuvuus 6,5 % (38 vak. palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 13)
- Htv:n hinta 54 807 e, muutos 6,4 %
- Sairauspoissaolot (palkalliset) 7,2 työpäivää/htv, muutos -28,7 %