

Henkilöstökertomus 2024

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025



21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

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 2024.....	20

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2024 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2024, mutta joistakin tunnusluvuista on tietoja useammalta vuodelta. Vertailua on tehty osin myös valtiotason tietoihin.

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

Palkeiden henkilömäärä vuoden 2024 joulukuussa oli 700. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli edellisvuoden lukua pienempi. Henkilöstön keski-ikä nousi hieman. Työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla. Sairauspoissaoloja oli 8,0 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Osaamista kehitettiin eritoten tulevaa pilvisiirtymää silmällä pitäen. Henkilöstöä osallistettiin tulevaisuusvuoropuhelun kautta pohtimaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja työn tekemisen tapoja.

2. Henkilöstö

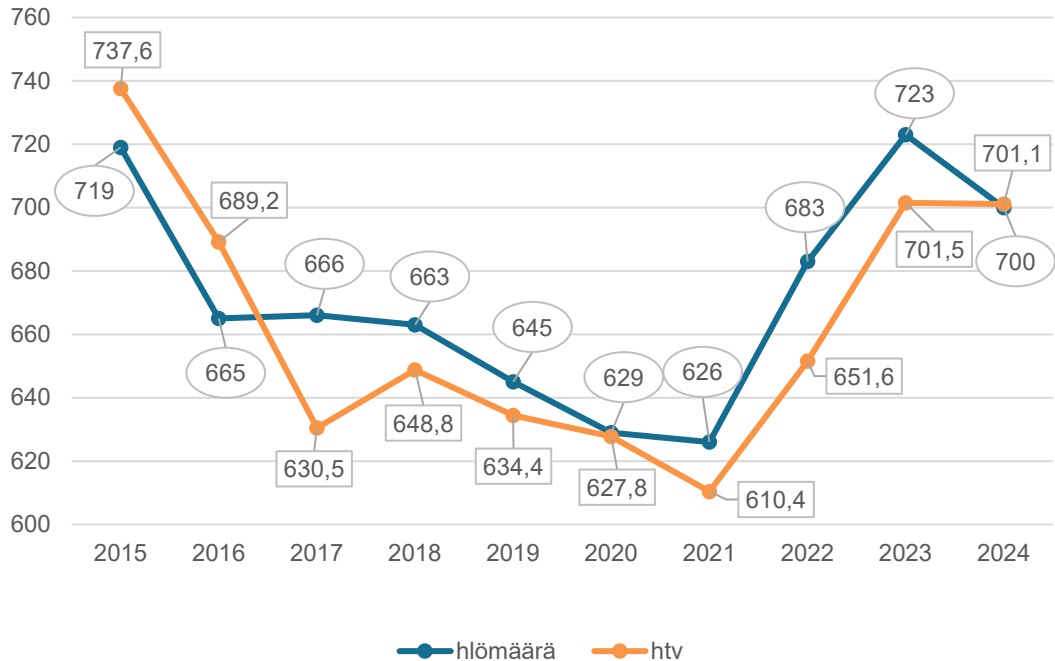
2.1. Henkilöstön määrä

Palkeiden vuoden 2024 lopun henkilömäärä väheni edellisvuodesta yli kolmella prosentilla, mutta koko vuoden henkilötyövuosien määrä pysyi lähes samana. Kaaviossa 1 on kuvattu joulukuun tiedot henkilöstön sekä henkilötyövuosien määrästä viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Ajanjakson aikana toiminta on tehostunut, mikä on johtanut henkilömäärän pienenemiseen, mutta Palkeiden rooli ja palvelutuotanto on myös kasvanut, mikä puolestaan on välillä kasvattanut henkilöstön määrää.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet 2015–2024 (Lähde: Tahti)

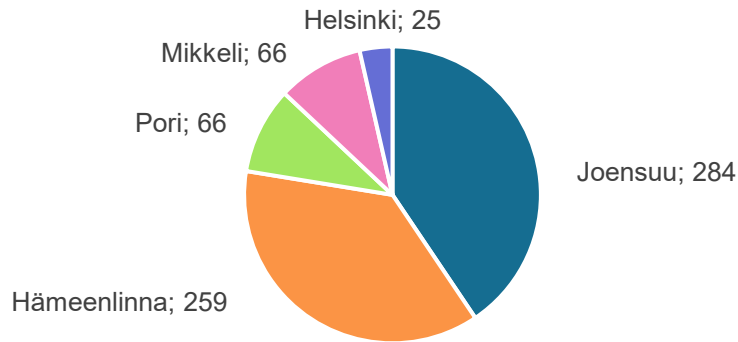


Palkeet toimi vuoden 2024 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Helsinkiä lukuun ottamatta henkilöstö väheni kaikilla toimipaikkakunnilla. Henkilöstön rekrytointi on ollut pääosin paikkakunnasta riippumatonta. Prosentuaalisesti henkilömäärä väheni eniten Mikkelissä ja lukumääräisesti Joensuussa. Toimitiloja tiivistettiin hybridityön mallien mukaisesti. Palkeissa on suurimmassa osassa työtehtäviä mahdollisuus tehdä halutessaan laajasti etätöitä. Sujuva hybridityö on ollut osa Palkeiden arkea jo pitkään, joten läsnätyöpäivien lukumäärä oli edelleen neljä päivää kuukaudessa.

21.2.2025

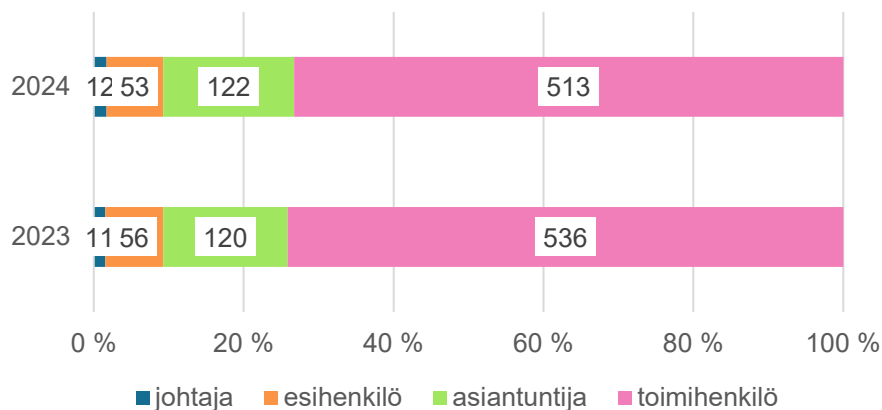
Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain vuoden lopussa 2024 (Lähde: Tahti)



Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kahden viimeisimmän vuoden lopussa kaavio 3 mukaisesti. Henkilöstöryhmäjakaumissa ei tapahtunut suuria muutoksia. Lukumääräisesti suurin muutos koski toimihenkilötehtäviä (23 henkilöä vähemmän kuin edellisvuoden lopussa), mutta suhteellisesti muutos oli muiden henkilöstöryhmien määrien muutoksia pienempi.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2023 ja 2024 (Lähde: Tahti)



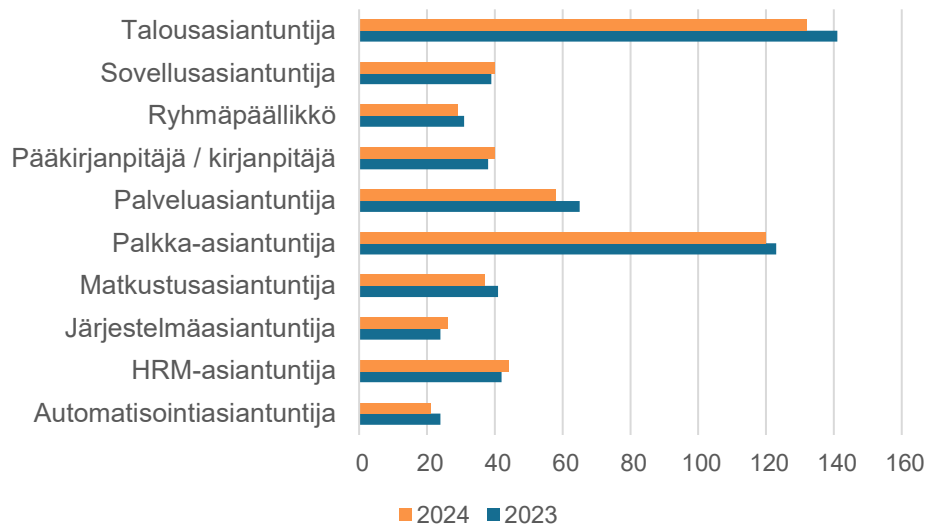
Kaaviossa 4 on kuvattu henkilömäärän muutoksia suurimmissa nimikeryhmissä. Joidenkin nimikkeiden alla voi olla tehtäviä kahdella tai useammallakin vaativuustasolla. Näissä tehtävissä henkilöstö väheni yhteensä 21 henkilöllä, mutta muutosta tehtävien

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

sisällä tapahtui molempiin suuntiin. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat ja ovat edelleen talousasiantuntija ja palkka-asiantuntija.

Kaavio 4. Muutoksia henkilömäärissä nimikkeittäin 2023 ja 2024 (Lähde: Kieku)



Vuoden 2024 lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi 16 henkilöä (22 vuonna 2023). Erilaisilla perhevapailla vuoden 2024 lopussa oli 24 henkilöä (18 vuonna 2013) ja kuntoutustuella kaksi henkilöä (neljä vuonna 2024). Opintovapaalla oli edellisvuoden lopun tapaan kolme henkilöä. Vuorotteluvapaoikeuden poistuminen vuoden 2024 aikana lisäsi mielenkiintoa vuorotteluvapaaseen. Vuoden aikana vuorotteluvapaalla oli kymmenen henkilöä, kun vuonna 2023 heitä oli seitsemän ja vuonna 2022 kuusi.

21.2.2025

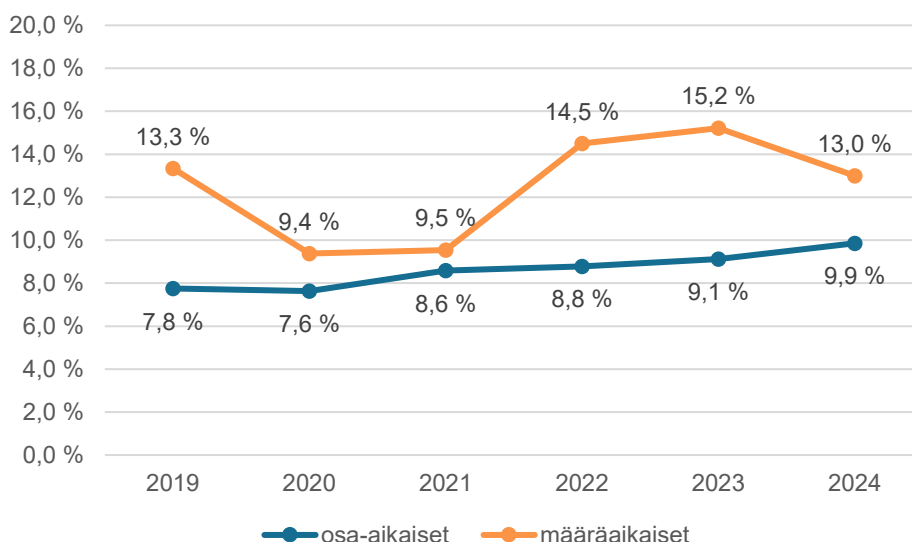
Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisten osuus nousi hieman edellisvuoden lopusta. Osa-aikaisuus (9,9 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (4,9 %). Osittaisella hoitovapaalla vuoden 2024 lopussa oli yhteensä 20 henkilöä (18 vuonna 2023). Sairauden vuoksi osakuntoutustuella, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osasairausvapaalla oli 24 henkilöä (19 vuonna 2023). Osittaisella varhennetulla eläkkeellä työskentelevien määrä oli viisi (kuusi vuonna 2023).

Määräaikaisten virkamiesten osuus oli vuoden 2024 lopussa 13,0 prosenttia, joka on parin edellisvuoden osuutta vähemmän. Työn luonteen perusteella nimitettiin henkilöitä aiempaa vähemmän. Määräaikaisten osuus oli alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (15,4 %). Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 53 henkilöä (59 vuonna 2023) oli vuoden lopussa nimitettynä toiseen, määräaikaiseen tehtävään.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosentiosuuksien kehitys viiden vuoden aikana. (Lähde: Tahti)



21.2.2025

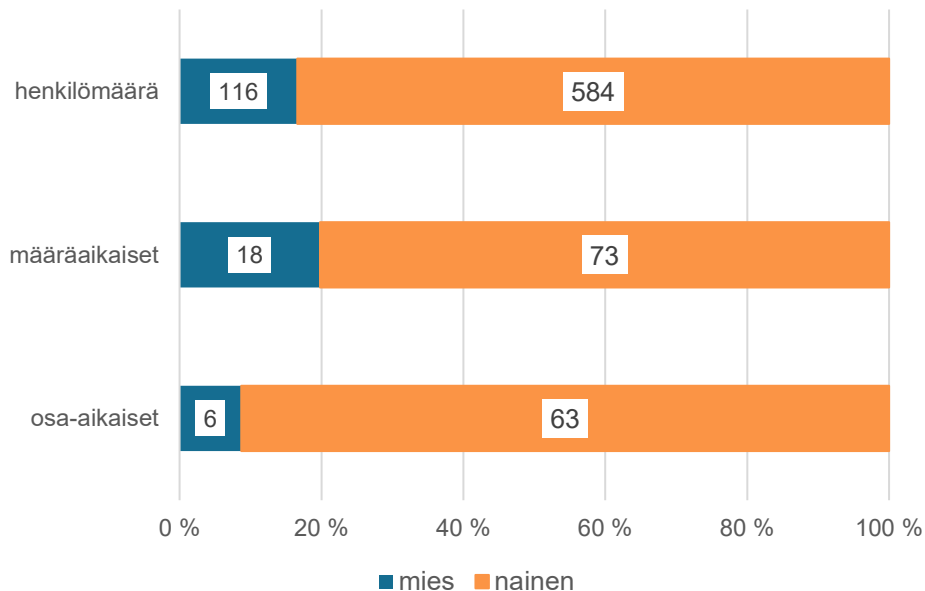
Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus on aiemmin kasvanut hiljalleen vuosi vuodelta, mutta vuoden 2024 lopulla kasvu kääntyi toiseen suuntaan. Miesten osuus oli 16,6 prosenttia henkilöstöstä. Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen organisaatio, kun valtiotasolla naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Valtiolla naisten osuus (50,9 % vuonna 2024) on viime vuosina ollut hieman miesten osuutta suurempi.

Sekä osa-aikaisuus että määräaikaisuus ovat työmarkkinoilla naisilla yleisempää, niin myös valtiolla. Palkeissa vuoden 2024 lopussa miehet työskentelivät naisia harvemmin osa-aikaisina, mutta edellisvuosien tapaan määräaikaisissa virkasuhteissa miehet työskentelivät naisia useammin.

Kaavio 6. Naisten ja miesten määrä vuoden lopussa 2024 (Lähde: Tahti)



2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

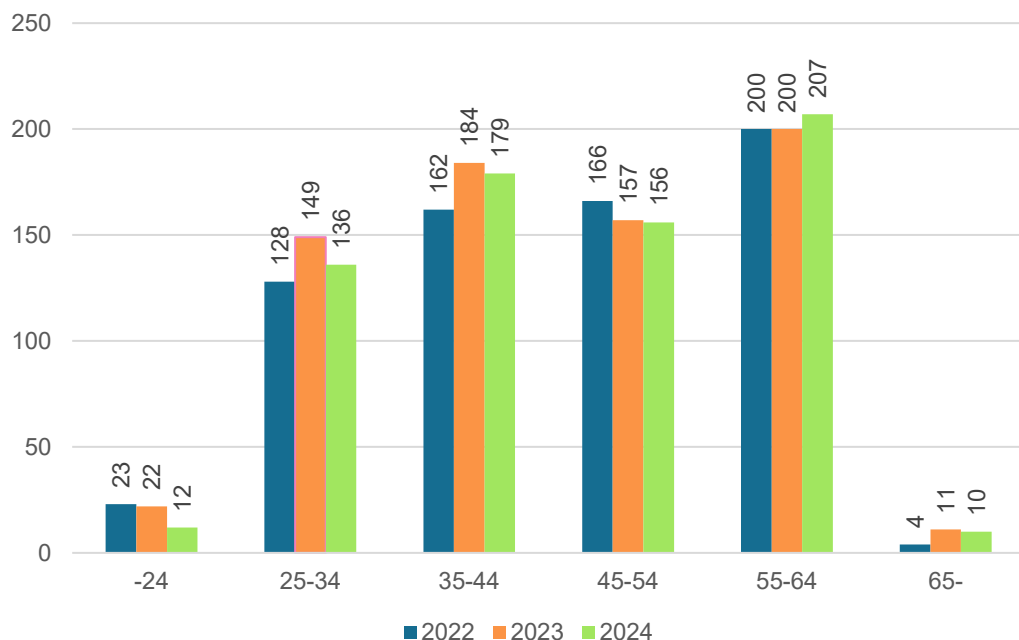
Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikänsä lähellä valtion virastojen keskiarvoa (45,7 vuotta). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 46,3 vuotta (45,6 vuonna 2023).

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Kaaviossa 7 on kuvattu henkilöstö ikäryhmittäin kolmen viimeisimmän vuoden ajalta. Nuorimmassa ikäluokassa tapahtui merkittävin muutos aiempaa pienempään määrään. Ainoastaan ikäluokka 55–64-vuotiaat kasvoi. Yli 65-vuotiaita Palkeissa työskenteli vuoden lopussa kymmenen henkilöä. Miesten keski-ikä oli seitsemän vuotta naisten keski-ikää alempi. Ero on kaventunut useana vuotena.

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma vuoden lopussa 2022–2024 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2024 lopussa 5,6 ja naisten vastaava luku 5,4. Molempien sukupuolten koulutustaso nousi.

Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, jolla luku 5 merkitsee alinta korkea-astetta ja luku 6 alemmaa korkeakouluastetta. Kokonaisindeksi 5,4 oli hieman alempi kuin koko valtiosektorin indeksi (5,6). Valtiolla naiset olivat keskimäärin miehiä koulutetumpia.

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli valtiolla 63 prosentilla henkilömäärästä. Palkeilla osuus oli 58,7 prosenttia. Luku on kasvanut vuosittain. Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli valtiolla suorittanut 4,3 prosenttia henkilöstöstä, Palkeissa prosentti oli 0,4.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Uusia henkilöitä rekrytoitiin edellisvuotta selvästi vähemmän. Avoimiin tehtäviin oli hyvin hakijoita. Esimerkiksi neljään avoinna olleeseen matkustusasiantuntijan määräaikaiseen virkasuhteeseen tuli yhteensä 287 hakemusta. Uutena palkeetlaisena aloitti vuoden 2024 aikana 69 henkilöä (121 vuonna 2023), joista harjoittelijoita oli 32. Yhdeksän harjoittelijaa jatkoi työskentelyä Palkeissa vielä harjoittelun päätyttyä. Valtion sisältä toisesta virastosta tai laitoksesta Palkeisiin rekrytoitiin viisi henkilöä, kun vielä edellisvuonna siirtyjiä oli 12.

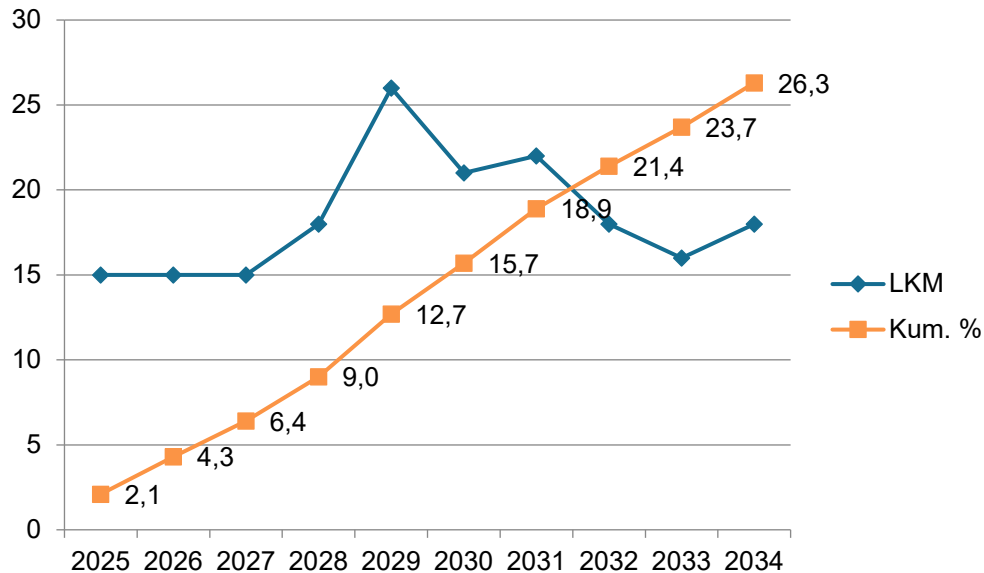
Liike Palkeista muualle valtiolle pysyi entisellään, sillä edellisvuoden tapaan 11 vakituista henkilöä siirtyi työskentelemään toiseen valtion virastoon tai laitokseen. Koko vuoden aikana toisessa valtion virastossa työskenteli yhteensä 29 henkilöä (35 vuonna 2023), osa määräaikaisena ja osa vielä virkavapaalla Palkeista uuden viran koeajan vuoksi. Kaikkiaan vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui vuoden 2024 aikana 28 henkilöä (38 vuonna 2023). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 11 henkilöä (13 vuonna 2023). Pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö, kun heitä vuotta aiemmin oli kolme.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2025–2029) 12,7 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2025–2034) 26,3 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköityy samalla ajanjaksolla arviolta 24,7 prosenttia henkilöstöstä. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään. Henkilöillä on mahdollisuus työskennellä myös pidempään, ja työura voi loppua eri syistä myös aiemmin.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2025–2034 (Lähde: Tahti)



4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus

4.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset kokonaisuudessaan nousivat Palkeissa vuonna 2024 edellisvuodesta maltilliset 0,6 prosenttia, kun koko valtiotasolla muutos oli 3 prosenttia. Palkkojen osuus kaikista työvoimakustannuksista oli 83,9 prosenttia, koko valtiosektorilla yli prosenttiyksikön vähemmän, 82,6 prosenttia. Palkeissa myös tehdyn työajan osuus vuosityöajasta oli valtion keskiarvoa hieman korkeampi (81,9 % vs. 80,8 %)

Palkeiden palkkasumma kasvoi kaksi prosenttia, mutta sekä sosiaaliturvan kustannukset että muut välilliset työvoimakustannukset alenivat. Välillisistä palkoista lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät kustannukset nousivat eniten. Yli puolet välillisistä palkoista muodostuu vuosiloma-ajan palkoista, ja nämä nousivat 5,4 prosenttia.

21.2.2025

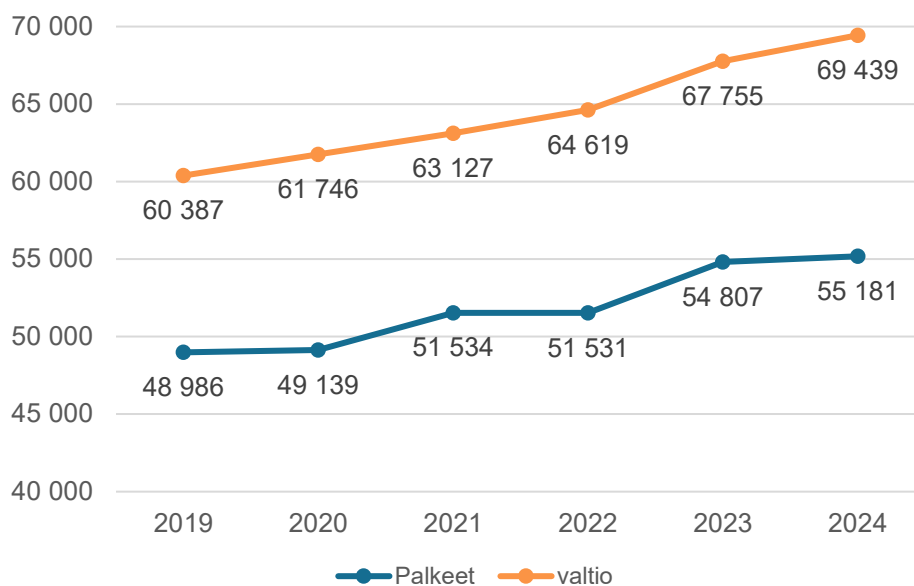
Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2023 ja 2024 (Lähde: Tahti)

	2023		2024		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	31 823	82,8	32 445	83,9	622	2,0 %
- tehdyn työajan palkat	25 175	65,5	25 344	65,5	169	0,7 %
- välilliset palkat	6 648	17,3	7 101	18,4	453	6,8 %
sosiaaliturva	5 834	15,2	5 512	14,2	-322	-5,5 %
muut välilliset työvoimakustannukset	788	2,0	730	1,9	-58	-7,4 %
Työvoimakustannukset yht.	38 446	100,0	38 687	100,0	241	0,6 %

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Palkeissa henkilötyövuoden hinta vuonna 2024 oli 55 181 euroa. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta oli keskimäärin 69 439 euroa. Summat vaihtelivat virastojen välillä 48 443 eurosta 106 786 euroon. Kaaviossa 9 on esitetty henkilötyövuoden hinnan kehitys viiden vuoden ajalta käyvin hinnoin (kunkin vuoden hintatason mukaisina).

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinnankehitys viiden vuoden aikana (Lähde: Tahti)



21.2.2025

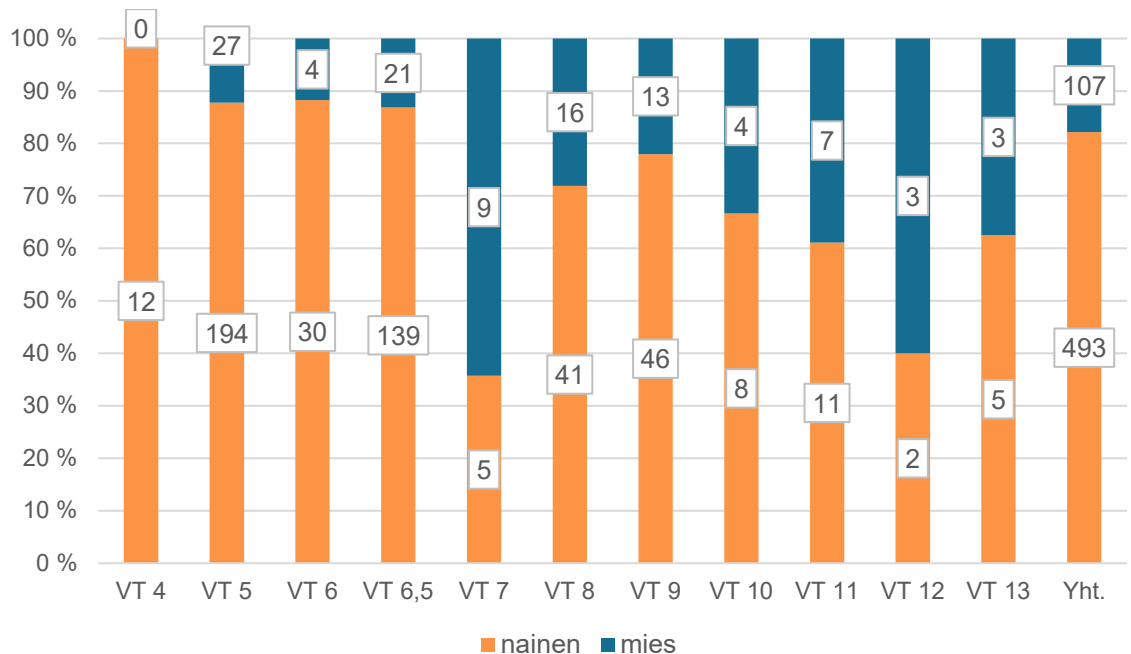
Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

4.2. Samapalkkaisuus

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten osuus. Kaavioissa 10 ja 11 esitetyissä vertailuissa ovat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat vuoden lopulla täyttä palkkaa saaneet henkilöt (600 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 niin kutsutulla samapalkkaisuusindeksillä. Indeksi 100 tarkoittaa sitä, että naisilla ja miehillä on

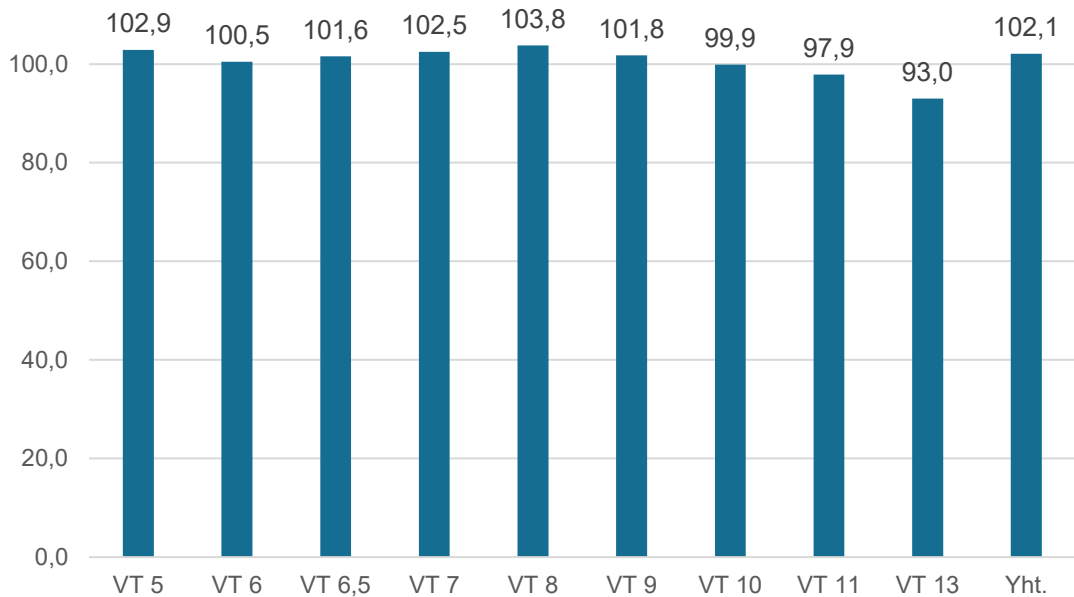
21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

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

Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi Palkeissa oli vuoden 2024 joulukuussa 102,1 (103,1 vuonna 2023). Kaaviossa 11 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit niillä vaativuustasoilla, joilla on vähintään kolme molempien sukupuolten edustajaa. Tulos oli muuten edellisvuoden kaltainen, mutta vuonna 2023 vaativuustasolla 10 indeksi oli yli sadan.

Kaavio 11. Samapalkkaisuusindeksi (Lähde: Tahti)



5. Työhyvinvointi

Aktiivisen tuen toimintamallin eteenpäin viemistä jatkettiin osana sujuvan arjen ja laadukkaan asiakastyön mahdollistamista ja varmistamista. Tämä on osa laajempaa strategisen työkykyjohtamisen kokonaisuutta, jota kehitettiin yhdessä yksiköiden johtajien kanssa.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Osana viiden vuoden välein tehtävää lakisääteistä työpaikkaselvitystä toteutettiin Liiketoiminnan tuki -yksikölle kysely psykososiaalisesta kuormittumisesta uudella Tutka-järjestelmällä. Pilotin pohjalta kyselyitä jatketaan seuraavina vuosina muiden yksiköiden kanssa. Aiemmasta käytännöstä poiketen kysely mahdollistaa kaikkien työntekijöiden osallistumisen.

Perehdytys- ja lähtökyselyillä kerättiin pitkin vuotta palautetta niin uusien henkilöiden ja tehtävää vaihtaneiden perehdytyksestä kuin pois lähtevien kokemuksista Palkeissa työskentelystä. Näissä palautteissa nousivat positiivisina asioina esille työkaverien tuki, hyvä työilmapiiri sekä esihenkilötyö. Harjoittelijat kokivat kohdanneensa avoimen vastaanoton ja päässeensä aidosti tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi. Myös hyvät henkilöstöedut, työn joustomahdollisuudet ja joustava etätyön mahdollisuus saivat kiitosta palautteissa.

5.1. Työtyytyväisyys

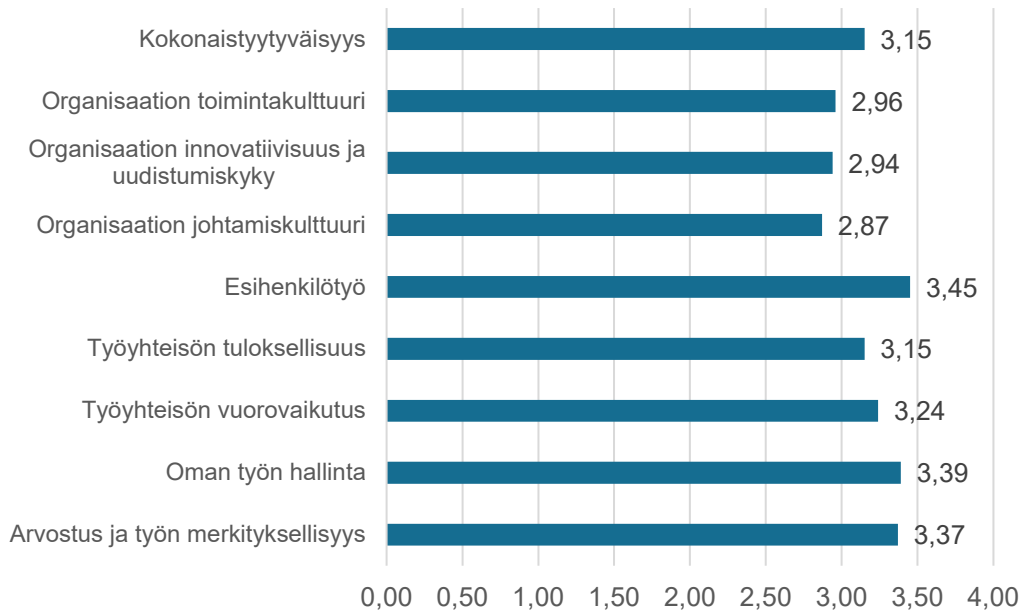
Henkilöstön työtyytyväisyyskysely (aiemmin VMBaro) toteutettiin valtion yhteisellä uudistetulla henkilöstötutkimuksella HenkilöstöBarolla, minkä vuoksi tulosten vertailua aiempiin vuosiin ei voi tehdä. Palkeet toimi pilottivirastona uudistetussa kyselyssä. Kysely toteutettiin lokakuussa 2024 ja siihen vastasi ennätysellisesti 93,6 prosenttia henkilöstöstä. Kokonaistyytyväisyys asteikolla 1–4 oli hyvällä tasolla (3,15).

Tutkimuksen neljällä osa-alueella, joissa kussakin oli kaksi aihealuetta, korkeimman tuloksen sai oma työ -indeksi (3,29). Tämän osion korkeimmat arviot saivat työn ja muun elämän pitäminen tasapainossa (3,55), omana itsenä oleminen työyhteisössä (3,55) sekä työn tavoitteiden selkeys (3,54). Myös muiden osa-alueiden indeksit ylsivät hyvälle tasolle (työyhteisö 3,14, johtaminen 3,16 ja organisaatio 2,99). Koko tutkimuksen korkein pistemäärä (3,60) löytyi johtamisen osiosta keskinäisestä luottamuksesta esihenkilön ja työntekijän välillä.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Kaavio 12: Henkilöstötutkimuksen tulokset aihealueittain 2024 (Lähde: Tutka)



5.2. Sairauspoissaolot

Palkallisia sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 8,0 työpäivää henkilötyövuotta kohden, mikä alitti täpärästi valtion keskimääräisen arvon (8,1 pv/htv). Sairauspoissaoloja oli Palkeissa kuitenkin edellisvuotta enemmän. Vaikka sairaustapauksia oli vähemmän, olivat sairauslomat kestoltaan pidempiä. Suurin diagnoosiryhmä olivat mielenterveyteen liittyvät poissaolot. Suurin muutos tapahtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen lisääntymisessä.

Yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 74,1 prosenttia (77,1 % vuonna 2023). Palkeiden terveysprosentti oli 37,7, joka oli hieman valtion keskiarvoa (36,3) korkeampi.

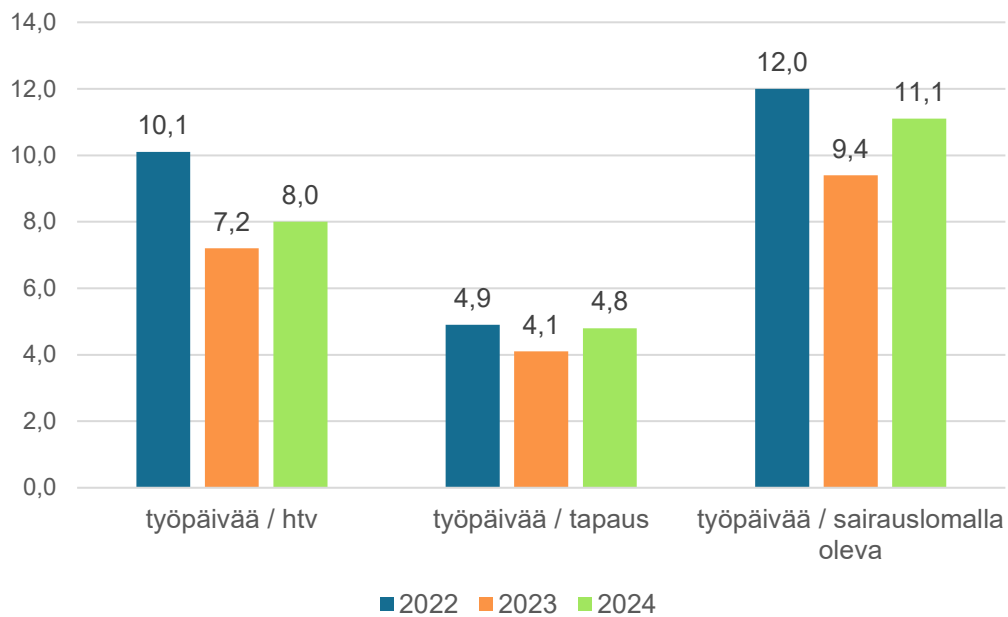
Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän työntekijän työkykyä ja pysymistä työelämässä sekä hänen paluutaan kokoaikaiseen työhönsä. Palkeissa osasairausvapaasta sovittiin lääkärin suosituksesta vuoden 2024 aikana kaikkiaan 26 henkilön kanssa. Vuonna 2023 vastaava henkilömäärä oli 18. Kelan kuntoutukseen

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

vuoden 2024 aikana osallistuneiden henkilöiden määrä oli seitsemän henkilöä, kaksi vähemmän kuin edellisvuonna.

Kaavio 13. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2022–2024 (Lähde: Tahti)



6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen

6.1. Henkilöstöinvestoinnit

Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon nousivat reilusti edellisvuoteen verrattuna. Merkittävin kasvu oli työpsykologin palveluissa. Työterveyshuoltoa myös laajennettiin sisällyttämällä sopimukseen mahdollisuus muun muassa ravitsemusterapeutin asiantuntemuksen hyödyntämiseen ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.

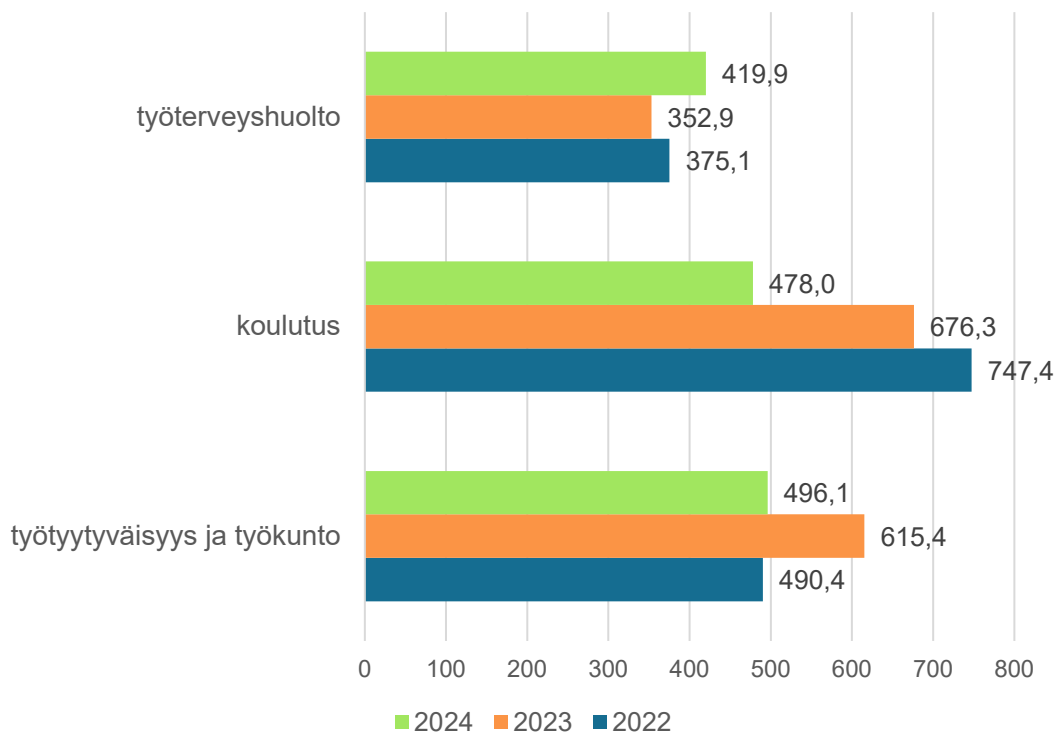
Investoinnit koulutukseen sen sijaan vähenivät selvästi. Niin koulutusostot kuin niihin käytetty työaika vähenivät. Myös investoinnit työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon vähenivät edellisvuoden tasosta. Näihin kuuluvat yhteistoiminnan, työsuojelun, virkistystoiminnan sekä työpaikkaruokailun menot henkilöstösivukuluineen.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Palkeiden henkilöstöinvestoinnit olivat koulutus- ja työterveyshuollon investoinneissa valtion keskiarvon alapuolella. Huomattavaa kuitenkin on, että erot eri virastojen välillä ovat hyvin suuria ja virastojen tilanteet poikkeavat monin tavoin toisistaan.

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) työterveyshuoltoon (sis. ed. v. Kela-korvaukset), koulutukseen sekä työkyntöön ja työtyytyväisyyteen 2022–2024. Investoinnit sisältävät myös työajan kustannukset. (Lähde: kirjanpito, Tahti)



6.2. Henkilöstön kehittäminen

Yksiköiden ja HR:n välistä vuorovaikutusta ja strategista kumppanuutta kehitettiin edelleen yhteyshenkilömallin kautta pyrkien huomioimaan yksiköiden tarpeet. Osaamisen kasvattamisen erityisenä painopisteenä oli pilvisiirtymän vaatimien taitojen ja osaamisen kehittäminen, jota vietiin eteenpäin nimittämällä asiantuntijat kehittymään ja kouluttautumaan pilvisiirtymän osaamistarpeisiin.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

Esihenkilöille ja johdolle toteutettiin koulutuskokonaisuus muutos- ja digitalisaation johtamisesta, millä pyritään vastaamaan muuttuviin työelämän vaatimuksiin. Lisäksi järjestettiin tulevaisuusvuoropuhelu TYÖ2030-ohjelman tuella. Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa siihen, miten Palkeet on edelleen vaikuttava ja vetovoimainen työpaikka vuonna 2030.

Palkeet suhtautuu myönteisesti henkilöstön halukkuuteen hakeutua uusiin tehtäviin laajentamaan omaan asiantuntijuuttaan. Sisäinen liikkuvuus oli suurta niin uusiin vakituisiin kuin määräaikaisiin tehtäviin. Henkilöstöstä 46 henkilöä (59 vuonna 2023) vaihtoi tehtävää Palkeiden sisällä vuoden 2024 aikana. Suurin osa tehtävämuutoksista tapahtui hakeutumalla sisäisessä haussa olleisiin tehtäviin. Toisessa valtiossa työskenteli vuoden aikana 29 henkilöä (35 vuonna 2023). Näistä osa siirtyi tai siirtyy kokonaan uuden viraston palvelukseen. Yksi henkilö kävi virkamiesvaihdossa Norjassa. Osaamiskartoitus toteutettiin 187 henkilölle Osaavaa hyödyntäen.

21.2.2025

Palkeet_D/144/01.00.01.03/2025

7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2024

- Henkilömäärä 700, muutos -3,2 %
- Osa-aikaisia 69, muutos +3 hlöä, +4,5 %
- Määräaikaisia 91, muutos -19 hlöä, -17,3 %
- Keski-ikä 46,3 vuotta; muutos +1,5 %
- Koulutustaso 5,4; muutos +2,2 %
- Työtyytyväisyys 3,15 (asteikko 1–4)
- Lähtövaihtuvuus 4,6 % (28 vakinaista irtisanoutui, näistä vanhuuseläkkeelle jäi 11)
- Htv:n hinta 55 180,8 €, muutos 0,7 %
- Sairauspoissaolot (palkalliset) 8,0 työpäivää/htv, muutos +11,5 %