

Henkilöstökertomus 2025

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026



20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilöstö	3
2.1. Henkilöstön määrä.....	3
2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet	6
2.3. Sukupuolirakenne.....	7
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.....	19
7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2025.....	20

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) toiminnan kivijalka on talous- ja henkilöstöpalveluiden tuottaminen kaikissa olosuhteissa. Strategian mukaisesti osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa kivijalkamme toteuttamisessa. Henkilöstökertomuksessa kuvaamme vuoden 2025 keskeisiä tietoja henkilöstön ja henkilöstöhallinnon eri osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2025, mutta joistakin tunnusluvusta on tietoja useammalta vuodelta. Vertailua on tehty osin myös koko valtiosektorin tietoihin.

Esitetyt numerotiedot perustuvat enimmäkseen Tahti-järjestelmästä saatuihin tietoihin. Muita lähteitä ovat olleet Kiekun BO-raportointi, Tutka-järjestelmä sekä työterveyshuollosta ja kirjanpidosta saadut tunnusluvut. Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstörakenteesta, henkilöstössä tapahtuneista muutoksista, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä. Kertomuksen loppuun on koottu joitakin tunnuslukuja yhteiseen koosteeseen.

2. Henkilöstö

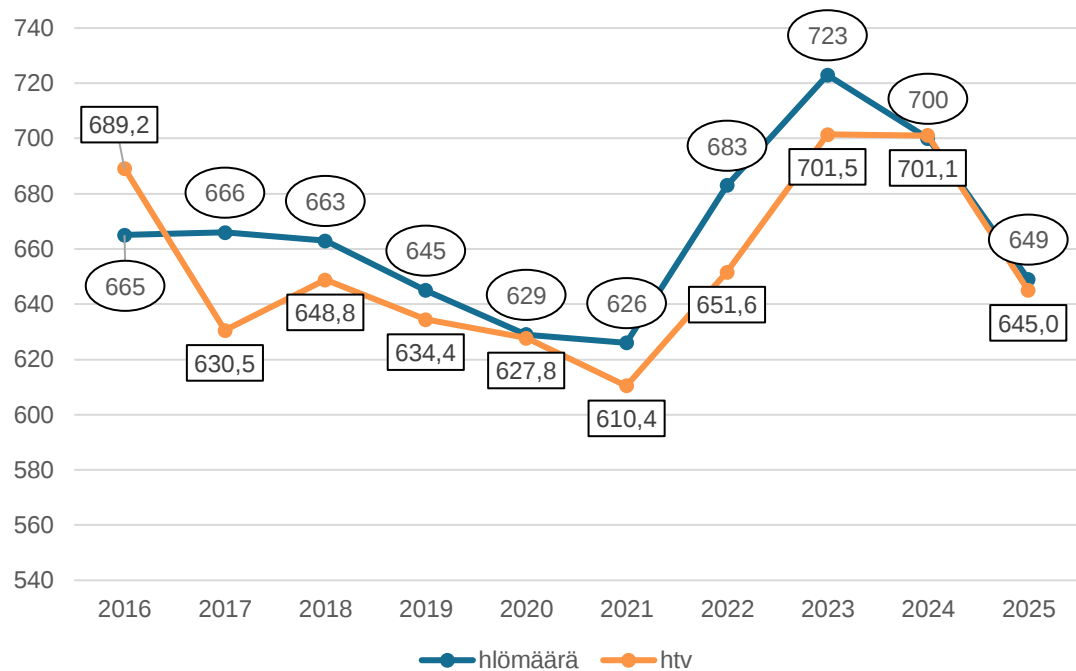
2.1. Henkilöstön määrä

Sekä Palkeiden vuoden 2025 lopun henkilömäärä että koko vuoden henkilötyövuosien määrä vähenivät edellisvuodesta selvästi. Henkilöstön lukumäärä laski 7,3 prosenttia ja henkilötyövuosissa laskua oli 8,0 prosenttia. Kaaviossa 1 on kuvattu joulukuun tiedot molemmista luvuista viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Henkilöstömäärän väheneminen ajanjakson aikana liittyy palveluiden tehostumiseen ja kasvaminen puolestaan Palkeiden roolin muuttumiseen ja tarjottujen palveluiden laajenemiseen. Strategian mukaisesti Palkeissa on tavoitteena toimintamallien yhtenäistäminen, palveluiden keskittäminen ja digitalisaation edistäminen.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaavio 1. Henkilömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet 2016–2025 (Lähde: Tahti)

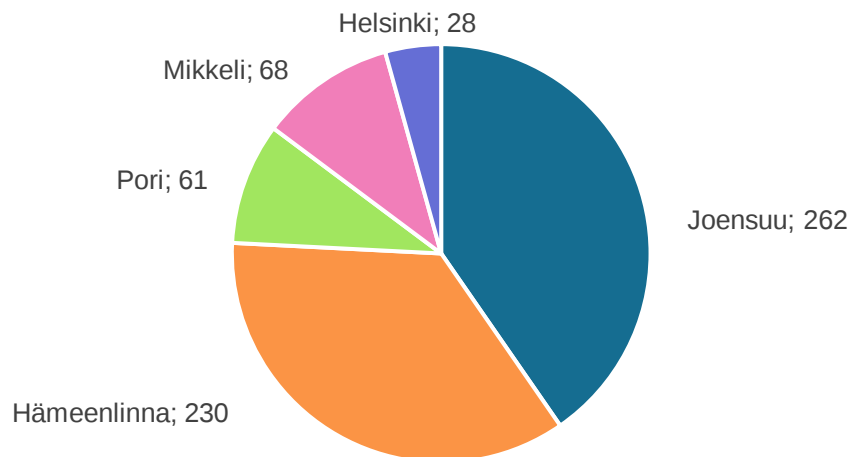


Palkeet toimi vuoden 2025 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Henkilöstön rekrytointi on pääosin paikkakunnasta riippumatonta. Vaikka henkilömäärä koko Palkeissa väheni selvästi, henkilöstön määrä kuitenkin kasvoi muutamalla henkilöllä Helsingissä ja Mikkelissä. Sekä lukumääräisesti että prosentuaalisesti henkilömäärä väheni eniten Hämeenlinnassa. Laajan etätönn mahdollistama toimitilojen tiivistäminen jatkui. Sujuva hybridityö on ollut osa Palkeiden arkea jo pitkään, ja läsnätyöpäivien lukumäärä oli edelleen neljä päivää kuukaudessa.

20.2.2026

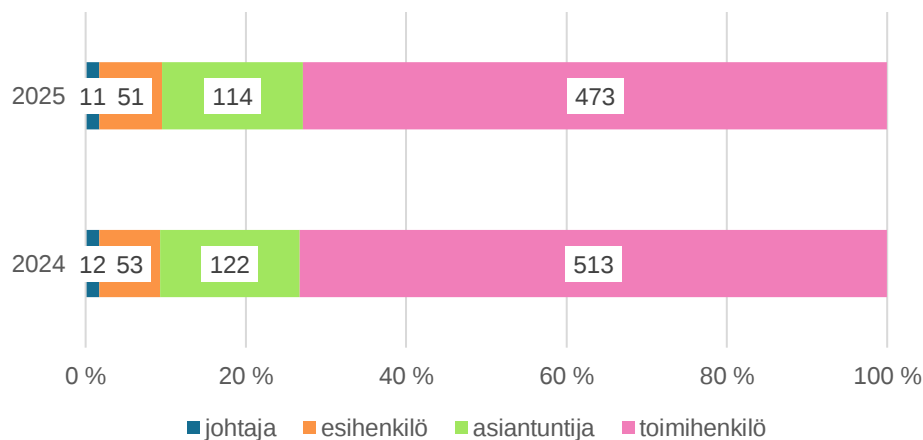
Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain vuoden lopussa 2025 (Lähde: Tahti)



Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kahden viimeisimmän vuoden lopussa kaavion 3 mukaisesti. Henkilöstö väheni tasaisesti eri henkilöstöryhmistä. Henkilöstöryhmien välinen suhde on pysynyt melko vakaana viimeisimpinä vuosina.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2024 ja 2025 (Lähde: Tahti)

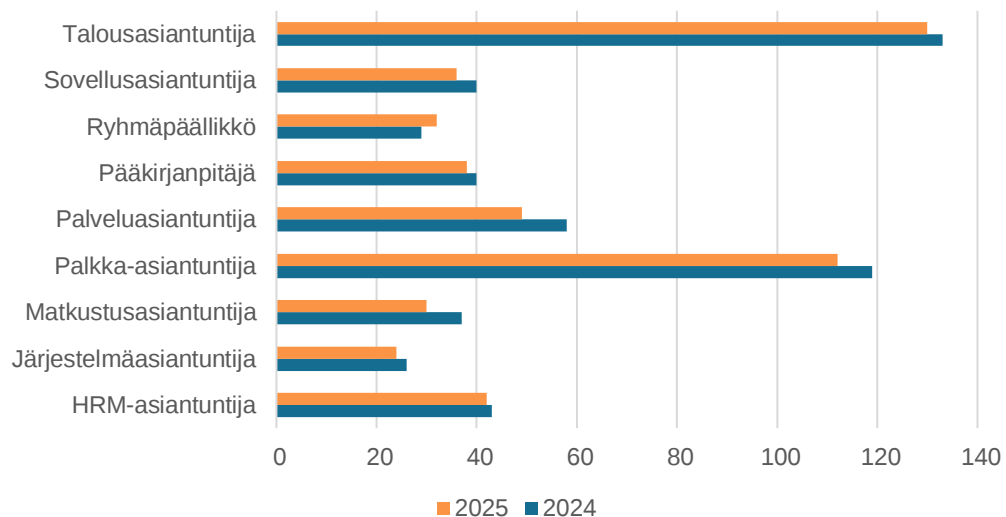


20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaaviossa 4 on kuvattu henkilömäärän muutoksia suurimmissa nimikeryhmissä (molempina vuosina vähintään 20 henkilöä). Joidenkin nimikkeiden alla voi olla tehtäviä kahdella tai useammallakin vaativuustasolla. Näissä tehtävissä henkilöstö väheni yhteensä 32 henkilöllä. Vain ryhmäpäällikön nimikkeellä toimivien lukumäärä ylitti vuoden 2025 lopussa muutamalla henkilöllä vuotta aiemman lukumäärän. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat edelleen talousasiantuntija ja palkka-asiantuntija.

Kaavio 4. Muutoksia henkilömäärissä nimikkeittäin 2024 ja 2025 (Lähde: Kieku)



Vuoden 2025 lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi kymmenen henkilöä (16 vuonna 2024), perhevapailla oli 17 henkilöä (24 vuonna 2024) ja kuntoutustuella kolme henkilöä (kaksi vuonna 2024). Opintojen vuoksi virkavapaalla oli edeltävän vuoden tavoin kolme henkilöä.

2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisuus (9,2 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (4,8 %), ja se mahdollistaa strategisen työkykyjohtamisen tavoitteiden mukaisesti henkilöstön työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Osa-aikaista työtä teki vuoden 2025 lopussa 60 henkilöä. Osa-aikaisten osuus laski hieman edellisvuoden lopusta ja syyt vaihtelivat.

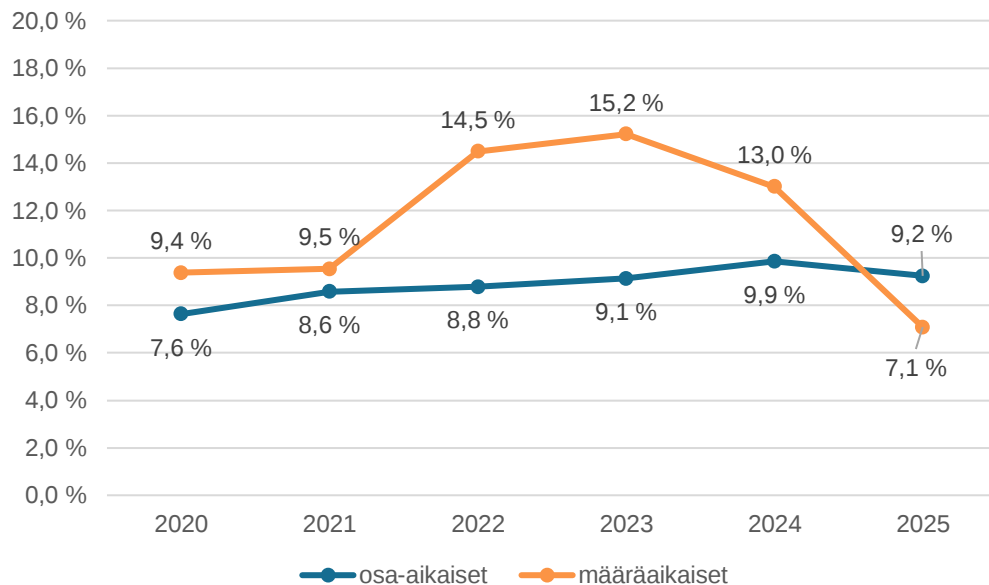
20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Perhesyistä osittaisella hoitovapaalla vuoden 2025 lopussa oli yhteensä 19 henkilöä (20 vuonna 2024). Työkykyhaasteiden vuoksi osakuntoutustuella, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai sairausvapaalla oli 21 henkilöä (24 vuonna 2024).

Määräaikaisten virkamiesten osuus oli vuoden 2025 lopussa 7,1 prosenttia, joka on selvästi aiempia vuosia vähemmän. Määräaikaisten osuus oli myös huomattavasti alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (14,8 %). Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 29 henkilöä oli vuoden lopussa nimitettynä toiseen, määräaikaiseen tehtävään Palkeiden sisällä (53 vuonna 2024).

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



2.3. Sukupuolirakenne

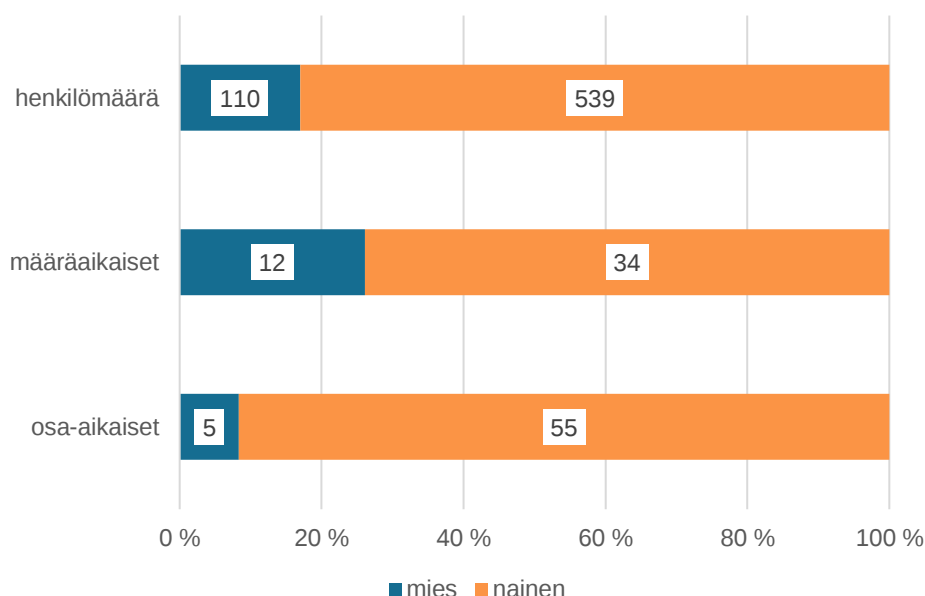
Miesten osuus pysyi lähellä edellisvuoden tasoa. Osuus oli 16,9 prosenttia henkilöstöstä (16,6 % vuonna 2024). Palkeet on aina ollut hyvin naisvaltainen organisaatio. Valtiolla yleisesti sukupuolijakauma on tasaisempi, ja naisten osuus oli 48,8 prosenttia.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Palkeissa vuoden 2025 lopussa miehet työskentelivät naisia harvemmin osa-aikaisina, mutta edellisvuosien tapaan määräaikaissä virkasuhteissa miehet työskentelivät naisia useammin. Koko valtiosektorilla miesten osuus osa-aikaisista oli 30,7 prosenttia ja määräaikaissä 49,5 prosenttia.

Kaavio 6. Naisten ja miesten määrä vuoden lopussa 2025 (Lähde: Tahti)



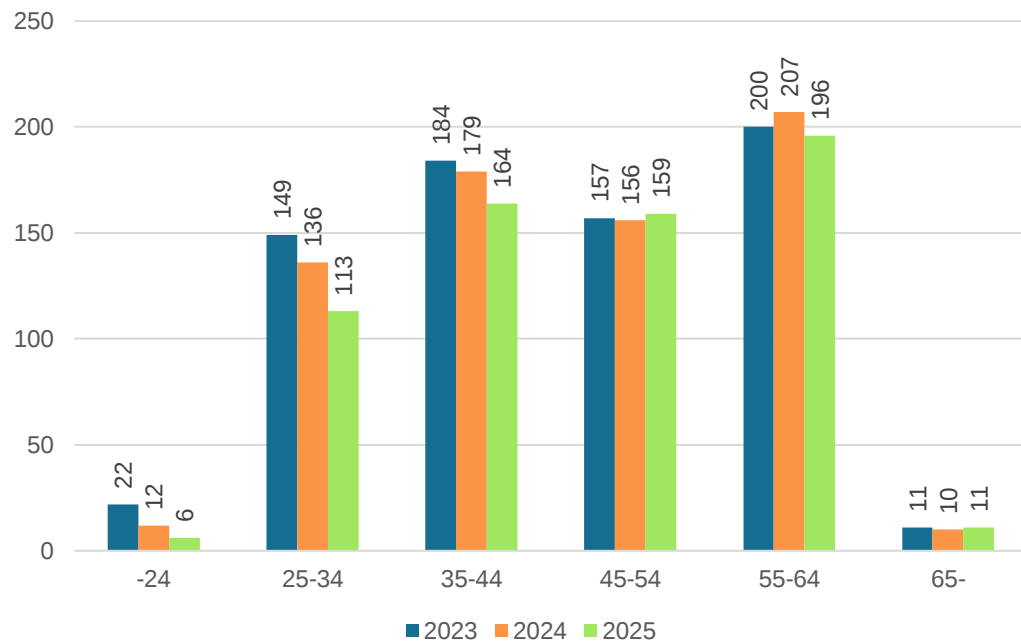
2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstö Palkeissa oli vuoden 2025 lopussa keski-ikänsä hieman valtion virastojen henkilöstöä iäkkäämpää. Koko valtiolla keski-ikä oli 45,7 vuotta, Palkeissa 47,1 vuotta (46,3 vuonna 2024). Kaaviossa 7 on kuvattu henkilöstö ikäryhmittäin kolmen viimeisimmän vuoden ajalta. Henkilömäärä laski eniten kolmessa nuorimassa ikäluokassa. Ikäluokka 55–64-vuotiaat kasvoi hieman. Henkilöiden halu jatkaa työtä eläkeiän täyttymisen jälkeen näkyy vanhimmassa ikäluokassa. Palkeissa työskenteli vuoden 2025 lopussa yksitoista 65 vuotta täyttänyttä henkilöä. Miesten keski-ikä (41,3 v.) oli seitsemän vuotta naisten keski-ikää alempi. Ero on kaventunut useana aiempaan vuonna, mutta viimeisimpänä vuonna se pysyi samansuuruisena.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma vuoden lopussa 2023–2025 (Lähde: Tahti)



Koulutustasoindeksiä mitataan asteikolla 1–8, jossa luku 5 merkitsee alinta korkea-astetta ja luku 6 alemmaa korkeakouluastetta. Palkeiden henkilöstön koulutustasoindeksi oli 5,5, kuten se oli myös koko valtiolla keskimäärin. Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2025 lopussa 5,8 ja naisten vastaava luku oli 5,4. Miesten koulutustaso nousi naisten koulutustason pysyessä aiemmalla tasollaan. Valtiosektorilla naiset olivat keskimäärin miehiä koulutetumpia.

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli valtiolla 62,8 prosentilla henkilömäärästä. Palkeilla osuus oli 60,4 prosenttia. Luku on kasvanut vuosittain.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Tuloksellisuuden ja tehokkuuden vaatimukset näkyivät henkilöstömäärässä, minkä vuoksi uusien henkilöiden palkkaamisessa oli merkittävä vähennys edellisvuosiin verrattuna. Eri pituisissa palvelussuhteissa (pl. harjoittelijat) aloitti 14 uutta henkilöä. Heistä osa oli työskennellyt Palkeissa jo aiemmin ja kaksi henkilöä jatkoi määräaikaisessa virkasuhteessa harjoittelujakson päätyttyä. Koko vuonna uutena harjoittelijana aloitti viisi opiskelijaa, kun vielä edellisvuonna heitä oli noin 30.

Avautuneisiin tehtäviin oli hyvin hakijoita. Vuonna 2025 julkisessa haussa olleisiin työpaikkailmoituksiin tuli keskimäärin 166 hakemusta. Valtion sisältä toisesta virastosta tai laitoksesta Palkeisiin rekrytoitiin yksi henkilö (viisi vuonna 2024). Tämän lisäksi yksi henkilö työskenteli Palkeissa henkilökiertosopimuksella.

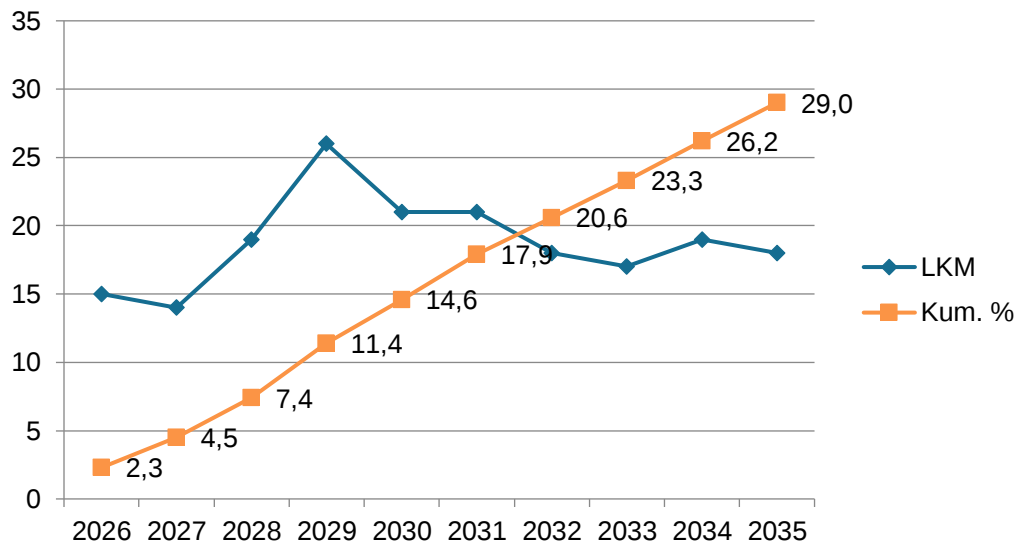
Liike Palkeista muualle valtioon väheni. Toiseen valtion virastoon siirtyi seitsemän henkilöä, kun kahtena edellisvuonna siirtyviä on ollut 11 henkilöä. Koko vuoden aikana toisessa valtion virastossa työskenteli yhteensä 19 henkilöä (29 vuonna 2024). Vakinainen palvelussuhde Palkeisiin päättyi vuoden 2025 aikana 36 henkilöllä (28 vuonna 2024). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 22 henkilöä (11 vuonna 2024). Pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt ketään (yksi henkilö vuonna 2024).

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden (2026–2030) aikana 14,6 prosenttia ja kymmenen vuoden (2026–2035) aikana 29,0 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköityy samalla ajanjaksolla arviolta 25,0 prosenttia henkilöstöstä. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2026–2035 (Lähde: Tahti)



4. Työvoimakustannukset ja samapalkkaisuus

4.1. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset kokonaisuudessaan laskivat Palkeissa vuonna 2025 koko valtiosektoria enemmän. Palkeissa muutos oli -3,9 prosenttia ja valtiolla keskimäärin -2,5 prosenttia. Palkkojen osuus kaikista työvoimakustannuksista oli Palkeissa 83,4 prosenttia ja koko valtiosektorilla 82,5 prosenttia.

Palkeiden palkkasumma väheni kokonaistyövoimakustannuksia enemmän ja tehdyn työajan palkkasumma välillisiä palkkoja enemmän. Vaikka yli puolet välillisistä palkoista muodostuu vuosiloma-ajan palkoista, jotka nousivat 5,4 prosenttia, kokonaisuudessaan välillisetkin palkat laskivat hieman. Esimerkiksi sairausajan palkat laskivat 13,1 prosenttia. Sen sijaan sosiaaliturvan kustannuksissa tapahtui hienoista nousua.

20.2.2026

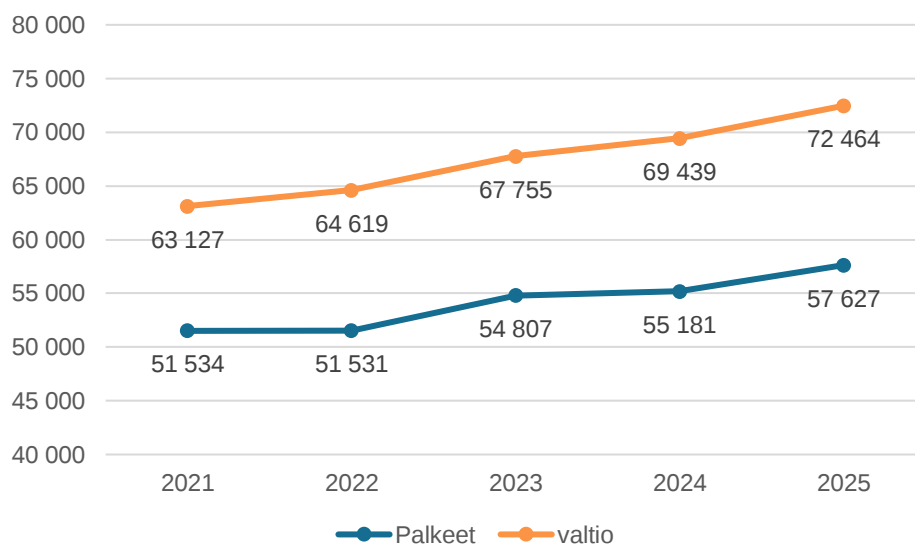
Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2024 ja 2025 (Lähde: Tahti)

	2024		2025		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	32 445	83,9	30 984	83,4	-1 461	-4,5 %
- tehdyn työajan palkat	25 344	65,5	23 931	64,4	-1 414	-5,6 %
- välilliset palkat	7 101	18,4	7 054	19,0	-47	-0,7 %
sosiaaliturva	5 512	14,2	5 552	14,9	40	0,7 %
muut välilliset työvoimakustannukset	730	1,9	634	1,7	-96	-13,1 %
Työvoimakustannukset yht.	38 687	100,0	37 170	100,0	-1 516	-3,9 %

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Palkeissa henkilötyövuoden hinta vuonna 2024 oli 57 627 euroa. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta oli keskimäärin 72 464 euroa. Molemmissa nousua oli 4,4 prosenttia edellisvuoteen. Summat vaihtelivat virastojen välillä 53 033 eurosta 112 694 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)



20.2.2026

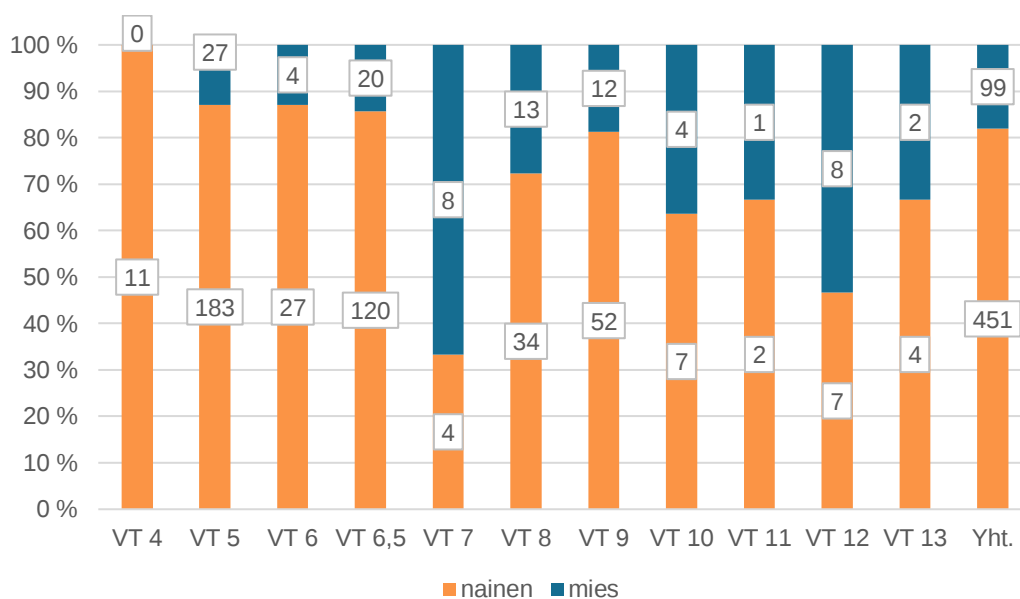
Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

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 (550 henkilöä). Vaativuustasoille 4–6,5 sijoittui enemmän naisia, kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 13 miesten osuus oli suurempi.

Tilanne on ollut samankaltainen aiempinakin vuosina. Lisäksi vaativuustasojen 7 ja 10–13 tehtävissä oli myös lukumääräisesti varsin vähän henkilöstöä.

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



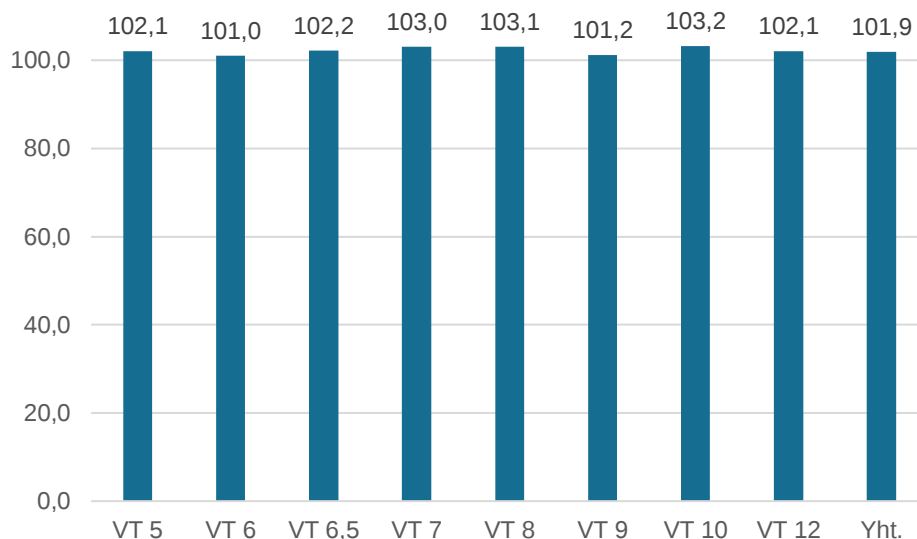
Naisten ja miesten samapalkkaisuutta vaativuustasojen sisällä mitataan niin kutsutulla samapalkkaisuusindeksillä. Indeksi 100 tarkoittaa sitä, että naisilla ja miehillä on samantasoinen palkkaus vaativuustasojen sisällä. Yli 100:n oleva indeksi tarkoittaa, että naisilla on suuremmat palkat kuin miehillä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

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi Palkeissa oli vuoden 2025 joulukuussa 101,9 (102,1 vuonna 2024). Kaaviossa 11 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit niillä vaativuustasoilla, joilla tilastoetiikka huomioiden on vähintään kolme molempien sukupuolten edustajaa. Kaikilla julkaistavissa olevilla vaativuustasoilla samapalkkaisuusindeksi oli hieman luvun 100 yläpuolella.

Kaavio 11. Samapalkkaisuusindeksi (Lähde: Tahti)



5. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi- ja työsuojelutoiminnan painopisteenä vuonna 2025 oli aktiivisen tuen kulttuuri. Aktiivisen tuen toimintamallia vietiin eteenpäin osana laajempaa strategisen työkykyjohtamisen kokonaisuutta, johon kuului yhteistyö ja säännölliset kokoontumiset eri tahojen kesken.

Paikkakuntakohtaiset työpaikkaselvitykset suoritettiin Hämeenlinnan ja Helsingin toimipisteissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Seuraavat selvitykset tehdään eri toimittajan kanssa, sillä työterveyshuollon palvelut siirtyivät toiselle palveluntarjoajalle vuonna 2025 tehdyn kilpailutuksen myötä

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Sukupuolten välistä tasa-arvoa kartoitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen yhteydessä. Harjoittelijoiden palkkaamisessa pilotoitiin anonyymiä rekrytointia. Joka paikkakunnalla kokoonnuttiin yhteen viettämään virkistysiltapäivää sekä pienimuotoista keikkatapahtumaa, jonka yhteydessä palkittiin henkilöstön keskuudestaan valitsemat "arjen sankarit".

Perehdytys- ja lähtökyselyillä kerättiin pitkin vuotta palautetta niin uusien henkilöiden ja tehtävää vaihtaneiden perehdytyksestä kuin pois lähtevien kokemuksista Palkeissa työskentelystä. Palautteet molemmista kyselyistä olivat pääsääntöisesti hyviä. Lähtökyselyn asteikolla 1–4 työn tavoitteet sai arvosanan 3,68 ja työtilat ja -välineet arvosanan 3,63. Perehdytyksen arviointien keskiarvo asteikolla 1–5 oli 4,6.

5.1. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä mittaava HenkilöstöBaro toteutettiin syksyllä 2025 ja siihen vastasi 80 prosenttia henkilöstöstä. Vaikka Palkeissa tapahtui henkilöstöön vaikuttavia organisaatio- ja muita muutoksia, kokonaistyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla aiempien vuosien tapaan ja oli 4-portaisella asteikolla 3,10.

Tutkimuksen neljällä osa-alueella, joissa kussakin oli kaksi aihealuetta (kaavio 12), korkeimman tuloksen sai oman työn indeksi (3,25). Tämän osion kolme korkeinta arviota saivat seuraavat väittämät:

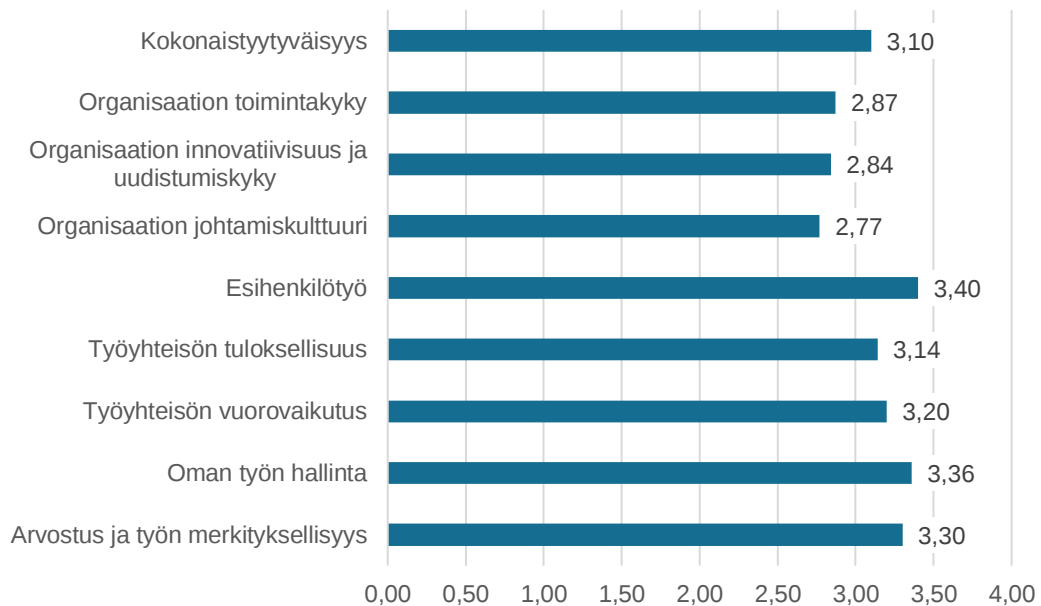
- Pystyn pitämään työni ja muun elämän tasapainossa (3,55),
- Pystyn hyödyntämään omaa osaamistani työssäni (3,53) ja
- Voin olla oma itseni työyhteisössämme (3,52).

Myös muiden osa-alueiden indeksit ylsivät hyvälle tasolle (työyhteisö 3,12, johtaminen 3,10 ja organisaatio 2,92). Työyhteisössämme on turvallista jakaa ajatuksia ja ideoita ja organisaatiomme arvot ovat tavoittelemisen arvoisia. Koko tutkimuksen korkein pistemäärä (3,57) löytyi johtamisen osiosta. Henkilöstö kokee, että työntekijän ja esihenkilön välillä vallitsee keskinäinen luottamus. Tätä vahvistaa myös jo keväällä 2025 toteutettu EsihenkilöBaro, jossa esihenkilötyö sai 5-portaisella asteikolla arvosanan 4,01. Sen mukaan varsinkin työasioissa esihenkilön lähestyminen on helppoa.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

Kaavio 12: Henkilöstötutkimuksen tulokset aihealueittain 2025 (Lähde: Tutka)



5.2. Sairauspoissaolot

Strategisen työkykyjohtamisen tavoitteena Palkeissa on nolla turhaa poissaoloa, ja poissaolojen määrän perusteella pääsimme kohti tätä tavoitetta. Palkallisia sairauspoissaoloja oli 7,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2025, mikä oli alle valtion keskimääräisen arvon (7,7 pv/htv). Sairaustapauksia oli yhtä paljon (1,7 tapausta/htv) kuin edellisvuonna, mutta sairauspoissaolot kestivät vähemmän aikaa. Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 75,8 prosenttia (74,1 % vuonna 2024).

Työterveyshuollon tilaston mukaan sairauspoissaolopäiviä aiheuttivat eniten mielenterveyteen liittyvät diagnoosit. Terveysprosentti oli 38,8; edellisvuonna ilman yhtäkään sairauslomapäivää selvisi 37,7 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla terveysprosentti vuonna 2025 oli keskiarvoltaan 42,1.

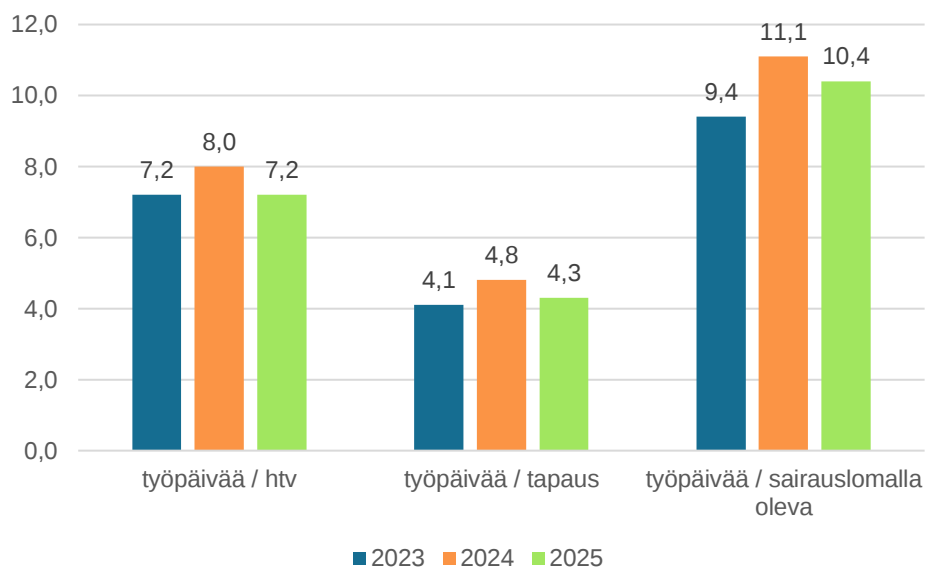
Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän työntekijän työkykyä ja pysymistä työelämässä sekä hänen paluutaan kokoaikaiseen työhönsä. Palkeissa

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

osasairausvapaasta sovittiin lääkärin suosituksesta vuoden 2025 aikana kaikkiaan 25 henkilön kanssa, mikä oli yksi henkilö vähemmän kuin edellisvuonna. Kelan kuntoutukseen vuoden 2025 aikana osallistui kolme henkilöä, kun vuonna 2024 vastaava henkilömäärä oli seitsemän.

Kaavio 13. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2023–2025 (Lähde: Tahti)



6. Henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön kehittäminen

6.1. Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohti laskivat kokonaisuudessaan hieman edellisvuoden tasosta. Työterveyshuoltoon käytetyt investoinnit olivat lähellä edellisvuoden tasoa, mutta koulutukseen sekä työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon liittyvissä investoinneissa oli suurempia muutoksia.

Palkeiden omien koulutusinvestointien lisäksi vuonna 2025 pilvikouluttautumiseen on ollut käytettävissä pilvihankkeen rahoitusta, joka ei näy kaavion 14 luvuissa. Lisäksi henkilöstön omatoimista kouluttautumista on tuettu eri tavoin, mikä ei kirjaudu

20.2.2026

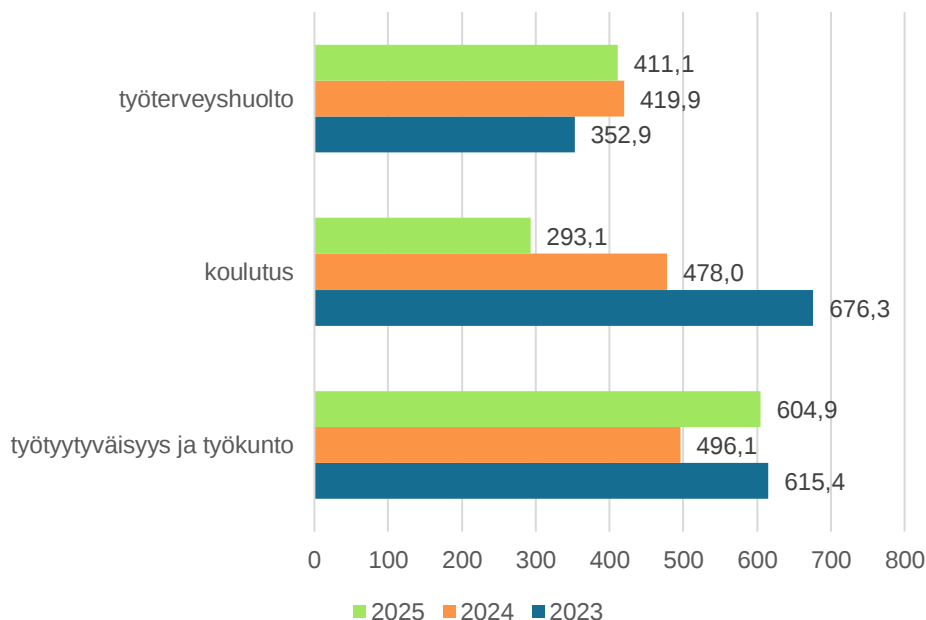
Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

koulutusinvestointeihin. Palkeet on mahdollistanut myös opinnäytetöiden tekemisen työnantajalle.

Investoinnit työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon nousivat edellisvuoden tasosta. Näihin kuuluvat yhteistoiminnan, työsuojelun, virkistystoiminnan sekä työpaikkaruokailun menot henkilöstösivukuluineen.

Palkeiden henkilöstöinvestoinnit olivat koulutus- ja työterveyshuollon investoinneissa valtion keskiarvon alapuolella, mutta investoinneissa työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon taas yli keskiarvon. On kuitenkin huomattava, 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 työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2023–2025. Investoinnit sisältävät myös työajan kustannukset. (Lähde: kirjanpito, Tahti)



20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

6.2. Henkilöstön kehittäminen

Palkeetlaisten pilviosaamista on edistetty tunnistamalla eri rooleihin liittyvät osaamisvaatimukset ja mahdollistamalla henkilöille tarvittavaa koulutusta. Jatkumona vuonna 2024 käytyyn tulevaisuusvuoropuheluun järjestettiin webinaarit yhteisöllisyydestä ja sen edistämisestä digiaikana sekä resilienssistä muuttuvassa työelämässä.

Osaavan käyttöä henkilöstön kehittämisessä laajennettiin siirtämällä uusille henkilöille suunnattu perehdytysohjelma loppuvuonna Osaavan koulutusten hallinnan jatkuvan oppimisen palveluun. Kun koulutustarjonta lisääntyy jatkuvan oppimisen palvelussa, mahdollistuu entistä parempi osaamisen kehittämisen seuranta. Myös koulutusten saavutettavuus helpottuu, kun koulutusten tiedot löytyvät yhdestä paikasta.

Palkeet suhtautuu myönteisesti henkilöstön halukkuuteen hakeutua uusiin tehtäviin laajentamaan omaa asiantuntijuuttaan. Sisäinen liikkuvuus olikin edelleen suurta niin uusiin vakituisiin kuin määräaikaisiin tehtäviin. Palkeiden sisällä tehtävää vaihtoi 45 henkilöä (46 vuonna 2024). Osa henkilöstöön kohdistuneista tehtävämuutoksista johtui vuoden aikana tehdyistä organisaatiomuutoksista. Näiden organisaation kehittämistoimien tavoitteena oli vastata tulevaisuuden tarpeisiin ja varmistaa Palkeiden kilpailukyky palvelukeskustoimijana myös jatkossa.

20.2.2026

Palkeet_D/127/01.00.01.03/2026

7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2025

- Henkilömäärä 649; muutos -7,3 %
- Osa-aikaisia 60; muutos -9 hlöä, -13,0 %
- Määräaikaisia 46; muutos -45 hlöä, -49,5 % %
- Keski-ikä 47,1 vuotta; muutos +1,7 %
- Koulutustaso 5,5; muutos +1,0 %
- Työtyytyväisyys 3,10 (asteikko 1–4)
- Lähtövaihtuvuus 5,14 % (36 vakinaista palvelussuhdetta päättyi, näistä vanhuuseläkkeelle 22)
- Htv:n hinta 57 626,9 €; muutos 4,4 %
- Sairauspoissaolot (palkalliset) 7,2 työpäivää/htv; muutos -10,6 %