

# Henkilöstökertomus 2020

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017



19.2.2021

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.....                            | 12 |
| 5. Työhyvinvointi.....                                  | 14 |
| 5.1. Työtyytyväisyys.....                               | 15 |
| 5.2. Sairauspoissaolot.....                             | 16 |
| 5.3. Naisten ja miesten samapalkkaisuus.....            | 18 |
| 6. Henkilöstön kehittäminen.....                        | 19 |
| 6.1. Henkilöstöinvestoinnit.....                        | 20 |
| 6.2. Henkilöstökoulutus.....                            | 21 |
| 7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2020.....          | 23 |

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2020 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2020, mutta joidenkin tunnuslukujen osalta tietoja on useammaltakin vuodelta. Joiltakin osin vertailua on tehty myös koko valtion tason tietoihin.

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

Palkeiden strategia uudistettiin kevään 2020 aikana toimintaympäristön muutosten huomioimiseksi ja tulevaisuuden tavoitetilan kirkastamiseksi. Myös henkilöstöä osallistui strategiatyöhön yhteisen päämäärän ja sitouttavan strategian varmistamiseksi.

Syksyllä käynnistettiin jatkumona kevään strategiatyölle henkilöstöstrategian laadinta yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstöstrategian tavoitteena on sitoa yhteen Palkeiden strategia, työn tulevaisuuden muutokset sekä henkilöstön näkökulmat. Sen tavoitteena on myös varmistaa, että Palkeet on valmistautunut ennakoimaan tulevaisuuden tarpeita.

## 2. Henkilöstö

### 2.1. Henkilöstön määrä

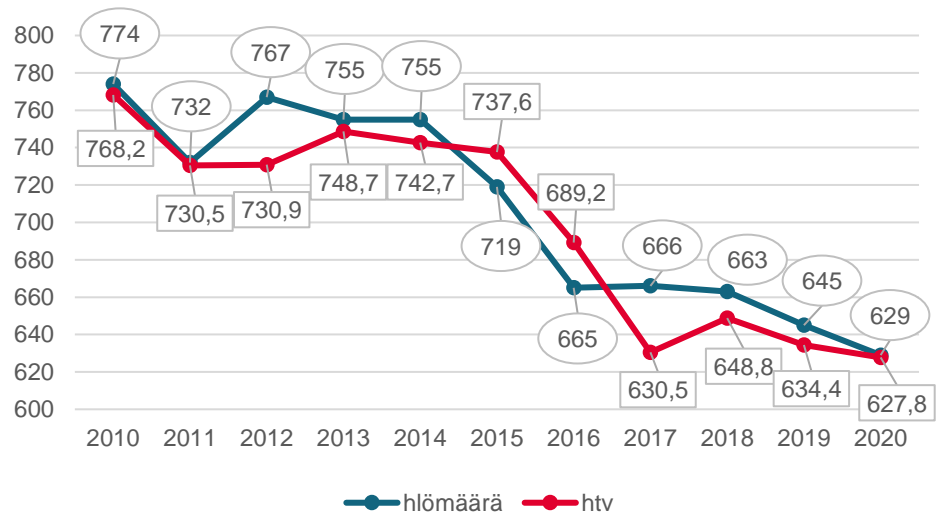
Palkeiden henkilömäärä laski edelleen. Palvelukeskuksen tehtäviä kyettiin hoitamaan pienemmällä henkilömäärällä palveluiden laajenemisesta huolimatta mm. automatisointiasteen kasvun myötä. Vuoden 2019 lopun henkilömäärä oli 654, ja vuoden 2020 lopussa 629 eli 2,5 prosenttia

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

vähemmän. Henkilötyövuosissa lasku oli pienempi, yhden prosentin. Henkilötyövuosia tehtiin 627,8 (v. 2019 634,4). Kaaviossa 1 on kuvattu vuoden lopun henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset koko Palkeiden olemassaolon ajalta aina vuodesta 2010 lähtien. Kymmenessä vuodessa muutos on ollut noin 18 prosenttia.

Kaavio 1: Henkilömäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2020 (Lähde: Tahti)

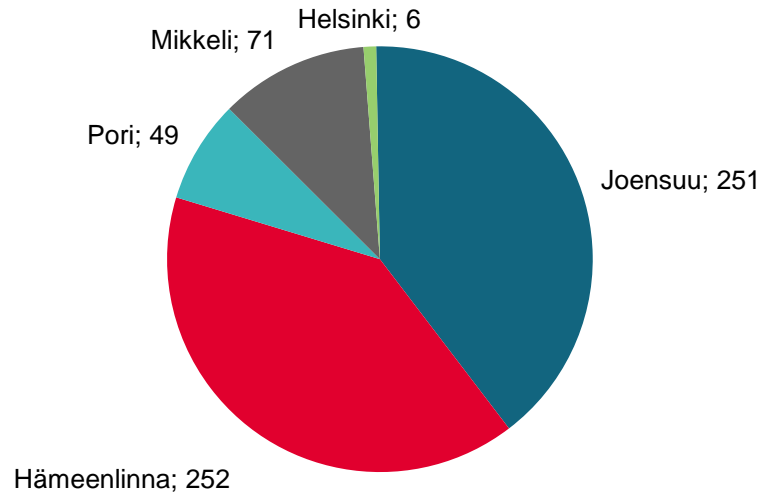


Palkeet toimi vuoden 2020 lopussa viidellä eri paikkakunnalla. Henkilömäärä oli edellisvuoden määrää pienempi kaikissa toimipaikoissa. Tulevaisuudessa työn tekemisessä pyritään huomioimaan entistä vahvemmin toimipaikkariippumattomuus, mikä tukee osaamisen hankkimista ja vahvistamista pitkällä aikavälillä.

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2020 (Lähde: Tahti)

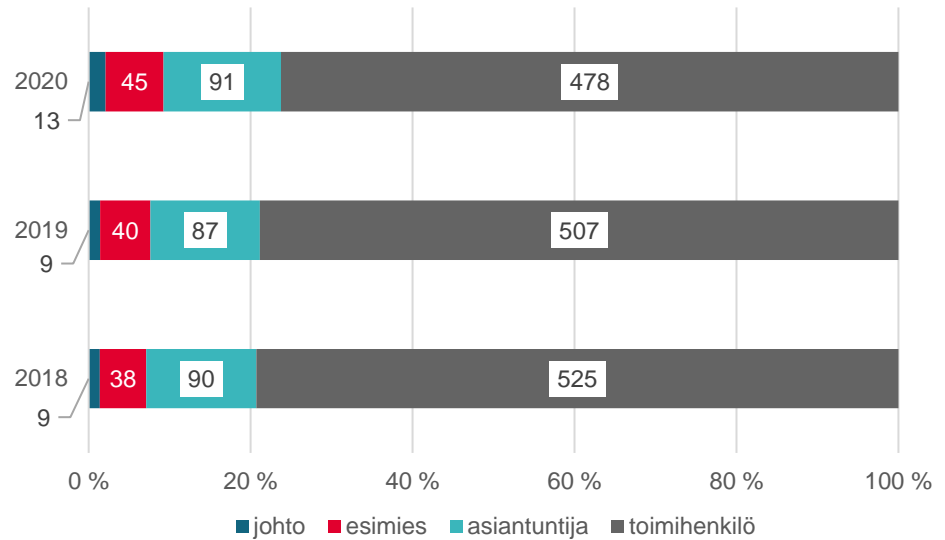


Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavio 3 mukaisesti. Toimihenkilötehtävien osuus on pienentynyt vähitellen. Suurin muutos vuoden 2020 aikana oli uuden matkustuspalvelusihteerin tehtäväkuvan luominen (kaavio 4).

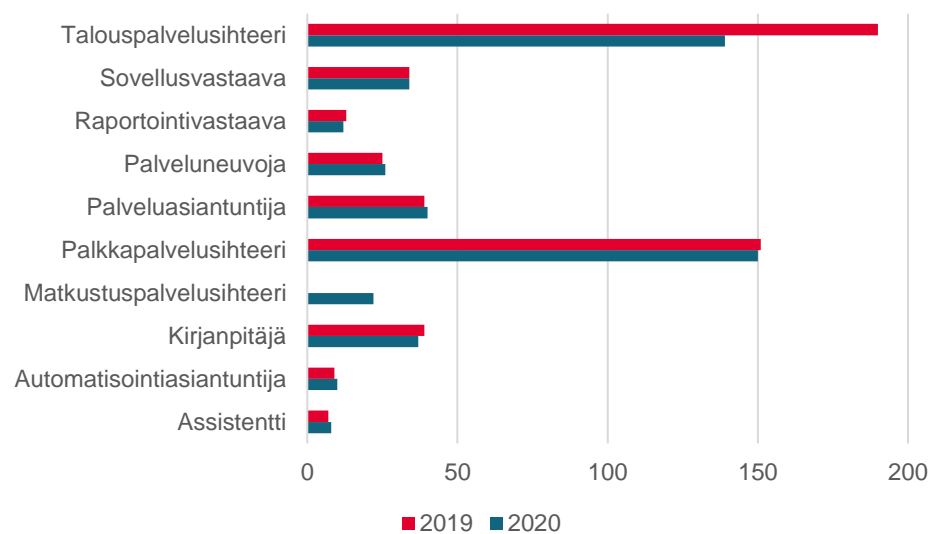
19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 3: Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2018 - 2020 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)



Kaavio 4: Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2019 ja 31.12.2020 (Lähde: Tahti, Kieku)



19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Vuoden 2020 lopussa virkavapaalla olevista toisen viraston palveluksessa toimi kahdeksan henkilöä (v. 2019 16 henkilöä). Näistä viisi oli virkavapaalla uuden viran koeajan vuoksi. Vuorotteluvapaalla oli kaksi (v. 2019 yksi) ja opintovapaalla neljä (v. 2019 neljä) henkilöä. Koko vuoden 2020 aikana sekä vuorotteluvapaalla että vähintään kahden kuukauden mittaisella opintovapaalla oli molemmissa yhdeksän henkilöä. Vuonna 2019 näistä syistä virkavapaata käytti 12 henkilöä. Äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla vuoden 2020 lopussa oli 13 henkilöä (v. 2019 12) ja kuntoutustuella kolme henkilöä (v. 2019 kaksi). Oikeuttaan isyysvapaaseen käytti vuoden aikana yhdeksän isää.

## 2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

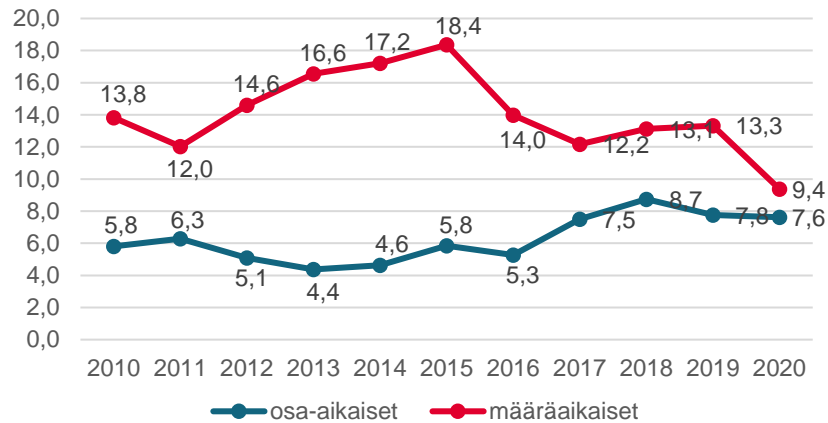
Osa-aikaisia henkilöstöstä oli vuoden 2020 lopussa edellisvuotta hieman vähemmän. Osa-aikaisena työskenteli 48 henkilöä (v. 2019 50). Osa-aikaisuus (7,6 %) oli Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (4,7 %). Osa-aikaisista oli osittaisella hoitovapaalla noin 15 henkilöä. Samoin osittaisella eläkkeellä - osatyökyvyttömyys- tai osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä - oli 17 henkilöä.

Määräaikaisten virkamiesten määrä Palkeissa oli 59 henkilöä (v. 2019 86). Osuus (9,4 %) oli selvästi pienempi kuin aiempina vuosina ja huomattavasti alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (16,8 %). Määräaikaista henkilöstöä on vakinaistettu. Osaltaan määräaikaisten tarpeeseen on vaikuttanut se, että matkustuspalveluissa toimineita henkilöitä on siirretty muihin tehtäviin. Tämä on johtunut valtion henkilöstön matkustamisen vähenemisestä koronan vuoksi.

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet 2010 – 2020. (Lähde: Tahti)



Palkeiden vakinaisesta henkilöstöstä 44 oli virkavapaalla virastaan hoitaen Palkeissa muuta tehtävää kuin vakinaista virkaansa. Palkeiden sisäinen liikkuvuus on suurta niin uusiin vakituisiin tehtäviin kuin määräaikaisuuksiinkin. Vuoden aikana uuteen tehtävään määräaikaisesti tai pysyvästi siirtyi 64 henkilöä. Suurin osa tehtävämuutoksista tapahtui hakeutumalla sisäisessä haussa olleisiin tehtäviin.

### 2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen ollen vuoden lopussa 14,5 prosenttia (v. 2019 14,3 %, v. 2018 13,0 % ja v. 2017 11,7 %). Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen. Valtion koko henkilöstömäärästä miesten osuus (50,5 %) oli hieman suurempi kuin naisten. Tämä johtuu suurista miesvaltaisista aloista (puolustusvoimat, poliisi ja rajavartiolaitos). Muilla aloilla naiset ovat enemmistönä.

Osa-aikaisia miehistä oli 3, naisista 45 henkilöä (3,3 % miehistä, naisista 8,4 %). Osa-aikaisuus on naisilla yleisempää työmarkkinoilla yleisesti. Myös

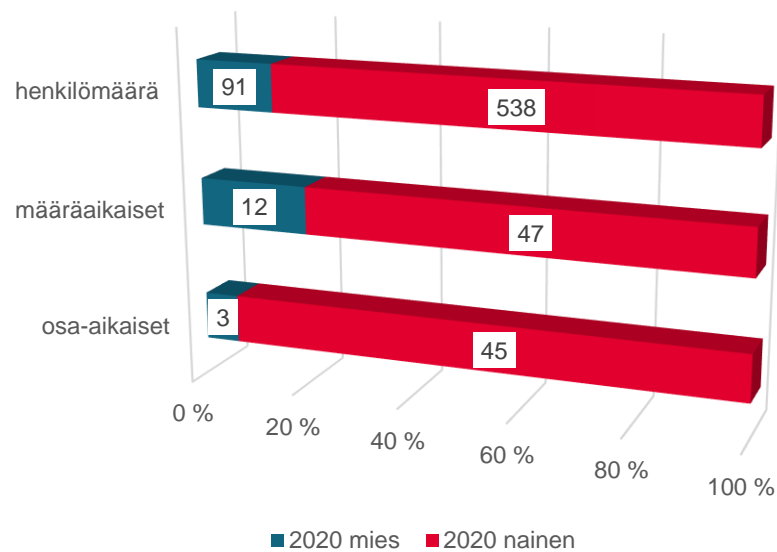


19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

määräaikaisuus on naisilla keskimäärin yleisempää. Tämä ei toteudu Palkeissa, jossa määräaikaisuus oli edellisvuosien tapaan myös vuonna 2020 miehillä yleisempää, kuten kaaviosta 6 on nähtävissä.

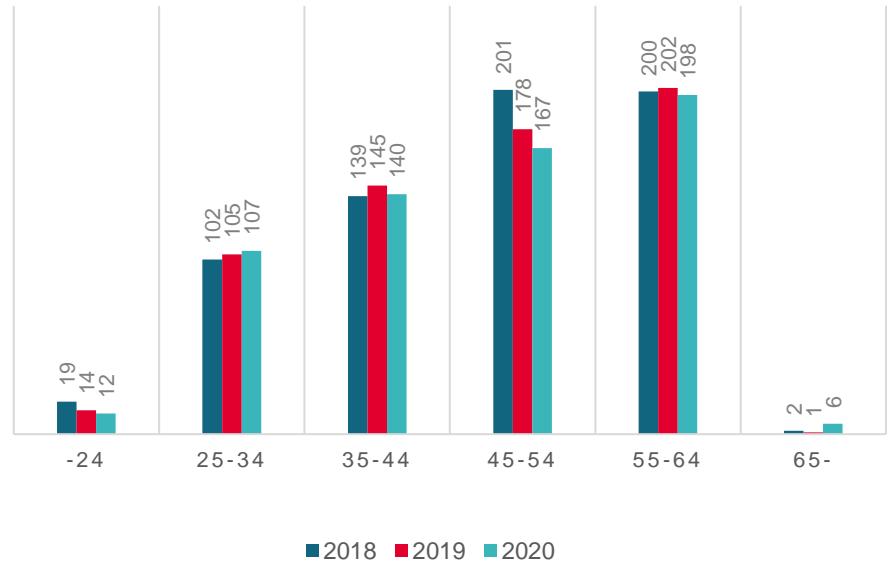
Kaavio 6: Naisten ja miesten määriä 31.12.2020 (Lähde: Tahti)



## 2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikänsä yli vuoden vanhempaa kuin valtiolla keskimäärin (45,7). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa tasan 47 vuotta (v. 2019 47,1). Henkilömäärän laskusta huolimatta osuuttaan kasvattivat 25-34-vuotiaat ja 65 vuotta täyttäneet. Miesten ja naisten keski-ikä ero kaventui vuodella, mutta miehet olivat edelleen keskimäärin kahdeksan vuotta nuorempia.

Kaavio 7: Henkilöstön ikäjakauma 2018 – 2020 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2020 lopussa 5,5 ja naisten vastaava luku 5,2. Molempien sukupuolien koulutustaso on noussut; kokonaisindeksi oli vuoden 2020 lopussa 5,2. Koko valtiosektorilla koulutustasoindeksi oli 5,3.

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 48,5 prosentilla Palkeiden henkilöstöstä (valtiolla 54,5 %). Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli valtiolla suorittanut 4,1 prosenttia henkilöstöstä, Palkeissa 0,5 prosenttia (kolme henkilöä).

### 3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Julkisessa haussa Valtiolle.fi-järjestelmässä aloitettiin ja saatiin päätökseen yhteensä 36 tehtävän rekrytointi (v. 2019 64). Valtiolle.fi:n ja te-palvelut.fi:n lisäksi avoimista paikoista ilmoitettiin somekanavilla (LinkedIn, Twitter ja Instagram). Hakemuksia saatiin runsaasti, kahteen tehtävään yli sata. Uusia

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

palkeetlaisia aloitti ilmoitettuja paikkoja enemmän (69 hlöä), sillä saapuneiden hakemusten perusteella valittiin henkilöitä määräaikaisiin tehtäviin ja osa valinnoista oli tehty jo edellisvuoden puolella.

Osaavan henkilöstön saamista myös tulevaisuudessa onkin pyritty turvaamaan tarjoamalla harjoittelupaikkoja eri oppilaitoksissa opiskeleville. Vuoden 2020 aikana Palkeissa oli yhteensä 26 palkallista tai palkatonta harjoittelijaa, joista suurin oli osa ammattikorkeakoulussa opiskelevia. Heistä moni jatkoi työntekoa myös harjoitteluajan jälkeen, lähinnä tuntityöntekijöinä.

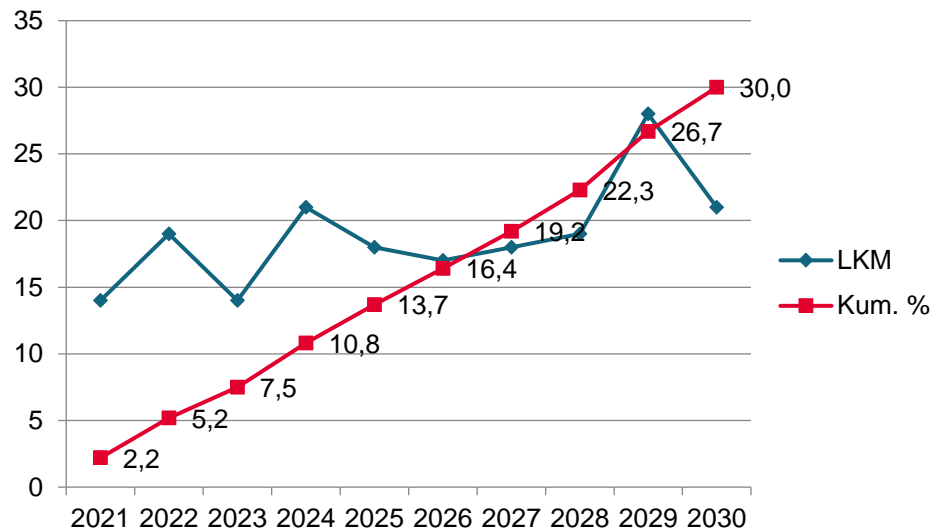
Vakinaisia palvelussuhteita päättyi edellisvuotta vähemmän, 46 kappaletta (v. 2019 57). Vanhuuseläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (v. 2019 15). Pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä (v. 2019 yksi). Palkeissa on suhtauduttu myönteisesti liikkuvuuteen valtion sisällä. Toiseen valtion virastoon lähti vakinaisesta virasta edellisvuoden tapaan 15 henkilöä. Osa tuli nimitetyksi suoraan, osa siirtyi uudelle työnantajalle määräaikaisen virkasuhteen myötä. Näiden lisäksi kahdeksan henkilöä oli vuoden lopussa vikavapaalla Palkeista toisessa virastossa työskentelyn vuoksi, näistä viidellä oli meneillään koeaika uudessa virassaan.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2021 - 2025) 13,7 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2021 - 2030) 30,0 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla hieman vähemmän, 26,4 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 8: Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2021 – 2030 (Lähde: Tahti)



## 4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset (käyvin hinnoin) laskivat vuonna 2020 edellisvuodesta hieman. Palkkakustannusten laskuun vaikutti henkilömäärän väheneminen. Sosiaaliturvan kustannukset nousivat; niissä merkittävin nousu tapahtui työnantajan sosiaaliturvamaksuissa. Sen sijaan välilliset kustannukset alenivat selvästi. Koronapandemian vaikutukset selittävät ainakin osaltaan kustannusten laskua niin koulutuksen, terveyden- ja sairaanhoidon kuin työpaikkaruokailunkin osalta.

19.2.2021

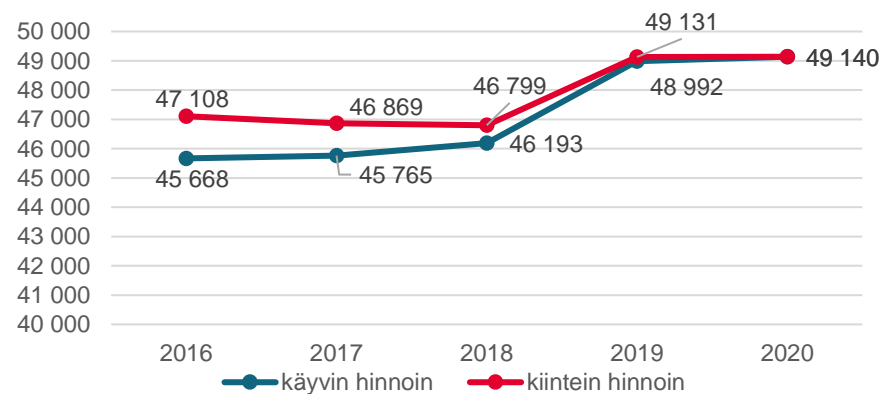
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2019 ja 2020 (Lähde: Tahti)

|                                      | 2019          |              | 2020          |              | Muutos      |               |
|--------------------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------|---------------|
|                                      | 1 000 €       | %            | 1 000 €       | %            | 1 000 €     | %             |
| Palkkasumma                          | 25 941        | 83,5         | 25 629        | 83,2         | -312        | -1,2 %        |
| - tehdyn työajan palkat              | 20 319        | 65,4         | 20 114        | 65,3         | -205        | -1,0 %        |
| - välilliset palkat                  | 5 622         | 18,1         | 5 515         | 17,9         | -107        | -1,9 %        |
| sosiaaliturva                        | 4 306         | 13,9         | 4 555         | 14,8         | 249         | 5,8 %         |
| muut välilliset työvoimakustannukset | 832           | 2,7          | 608           | 2,0          | -224        | -26,9 %       |
| <b>Työvoimakustannukset yhteensä</b> | <b>31 080</b> | <b>100,0</b> | <b>30 792</b> | <b>100,0</b> | <b>-288</b> | <b>-0,9 %</b> |

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuoden 2020 henkilötyövuoden hinta pysyi lähellä vuoden 2019 tasoa ollen 49 140 euroa. Koko valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta vuonna 2020 oli 61 737 euroa.

Kaavio 9: Henkilötyövuoden hinta 2016 – 2020 (Lähde: Tahti)



19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 5. Työhyvinvointi

Vuonna 2020 työskentely oli koronapandemian vuoksi hyvin erilaista kuin aiemmin. Suuri osa työstä tehtiin etänä. Normaaliaikojen etätyöohjetta päivitettiin siten, että entisten kahdeksan päivän sijaan etätyöpäiviä voi jatkossa olla 12. Toimipisteissä on panostettu ergonomiaan, kotona ergonomiasta huolehtiminen on enemmän työntekijän itsensä vastuulla.

Edellisvuosien tapaan henkilöstölle tarjottiin mm. liikunta- ja kulttuurietu sekä henkilöstöruokailua tukeva ravintoetu. Myös virkistysiltapäiviin kannustettiin, ja niitä toteutettiin etänä eri tavoin. Vuoden palkeetlainen äänestettiin henkilöstön keskuudesta viidennen kerran.

Työterveyshuollon toimittaja vaihtui vuoden 2020 alusta alkaen. Yhteydenotossa otettiin käyttöön uudenlainen OmaTyöterveys-puhelinpalvelu, jonka kautta työterveyteen otettiin yhteyttä 1 333 kertaa. Terveystarkastuksia tehtiin ikäkausittain viiden vuoden välein 45 ikävuodesta alkaen. Vuodesta 2021 alkaen tarkastukset ulotetaan jo 35-vuotiaille. Ikäkausitarkastusten lisäksi taloon vakituiseksi tai yli vuoden määräaikaaisuuteen tuleville tarjottiin mahdollisuus työhöntulotarkastukseen. Työterveysyhteistyötä on tarkoitus syventää ja kehittää vuoden 2021 aikana.

Varhaisen tuen mallin mukaisten puheeksi ottamisen raja-arvojen ylityksiä, sairauspoissaoloja, liukumasaldojen ja työaikapankkituntien kertymistä sekä tehtyjä ylitöitä seurattiin säännöllisesti, jotta tarvittaessa näihin voitiin reagoida. Ylitöiden seuranta muuttuu vuonna 2021 kokonaistyöajan seurannaksi. Vuonna 2021 otetaan käyttöön myös VES:n mukainen pidennetty työaika, jolla kompensoidaan 1.10.2020 alkaen poistuneita kiky-tunteja.

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta toimivat viimeistä vuotta erillisinä organisaatioinaan. Vuoden 2021 alusta nämä yhdistettiin yhdeksi yhteiseksi henkilöstötoimikunnaksi.

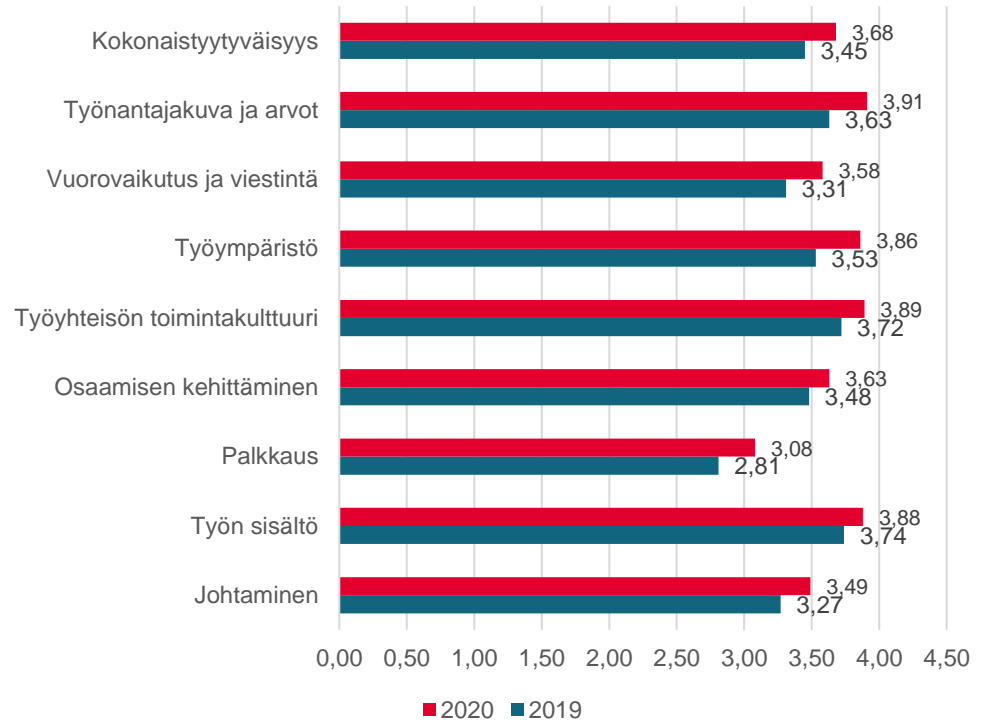
## 5.1. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys parani selvästi ja VMBaron tulos oli korkeampi kuin vuosiin. Työtyytyväisyyden kokonaisindeksi nousi 3,68:aan. Kaikkien kahdeksan osa-alueen tulokset ylittivät arvon 3, joskin eri yksiköiden välillä oli eroja. Kyselyn tulosten läpikäynnin ja seurannan mallia uudistettiin, ja sen toteutumista seurataan tavoitteena vahvuuksien ylläpitäminen ja kehityskohteiden edelleen kehittyminen.

Vastausprosentti oli 69 (v. 2019 71). Miehet olivat edellisvuosien tapaan naisia tyytyväisempiä (3,82 vs. 3,66), joskin sukupuolten välinen ero oli pienempi kuin kahtena edellisenä vuonna. Kaikki tulokset olivat noususuuntaisia; eniten arvoaan kasvattivat työskentelyvälineet ja tuloksellinen työskentely (+0,52), työpaikan suositteluhaluus (+0,49) sekä ylimmän johdon toiminta esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä (+0,47).

Korkeimman arvosanan sai työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (4,25). Samoissa lukemissa olivat työn tavoitteiden tietäminen (4,24) sekä oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta (4,23), jotka edellisenäkin vuonna olivat kärkikolmikossa. Aiempien vuosien tapaan eniten kehitettävää oli palkkauksen muuttumisessa työsuorituksen muuttuessa (2,81). Tämä oli ainoa yksittäinen tulos, joka jäi alle 3:n.

Kaavio 10: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2019 ja 2020 (Lähde: VMBaro)



## 5.2. Sairauspoissaolot

Sairautapausten ja sairauspoissaolopäivien määrät vähenivät merkittävästi vuoden 2020 aikana edellisvuoteen verrattuna. Sairautapaukset olivat kuitenkin edellisvuotta pitempiaikaisia. Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 72,8 prosenttia (v. 2019 76,9 %). Eniten työkyvyttömyydestä johtuvia lääkärintodistuksia kirjoitettiin mielenterveyden häiriöistä, kuten edellisellä vuonna.

Sairauspoissaoloissa saavutettiin kymmenen työpäivän (työpv/htv) raja ensimmäisen kerran Palkeiden historiassa. Muutos oli merkittävä. Tavoitteen saavuttamiseen vaikutti osaltaan poikkeuksellinen koronavuosi, jolloin suurin osa henkilöstöä työskenteli etänä. Sairautapausten



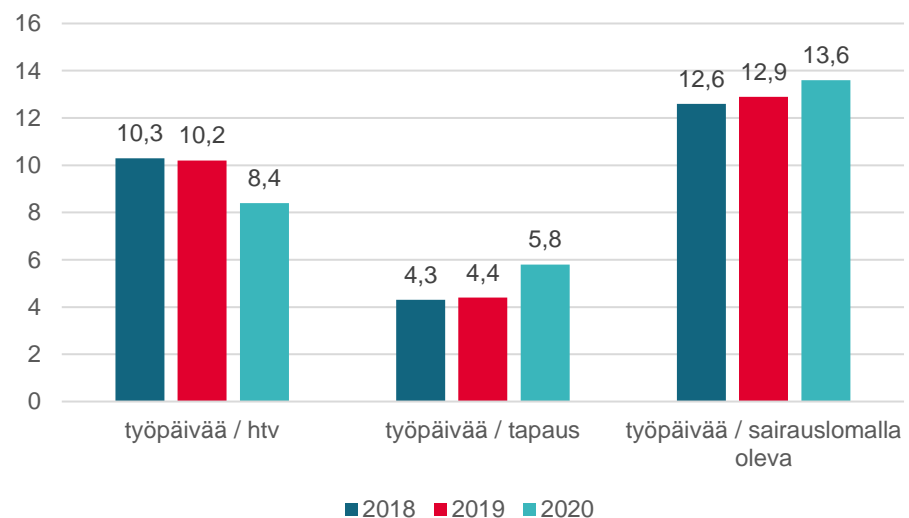
19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

vähentäminen näkyi myös työterveyshuollon kustannuksissa. Näihin vaikutti osaltaan myös työterveyshuollossa ajanvarauksessa käyttöön otettu uudenlainen puhelinpalvelumalli.

Palkeiden terveysprosentti nousi 49,4:ään (v. 2019 34,3). Valtiolla ilman sairauspoissaoloja selvisi 48,6 prosenttia henkilöstöstä. Keskimäärin valtiolla sairastettiin 7,4 työpäivän verran. Kelan kuntoutukseen vuoden 2020 aikana osallistui Palkeista kymmenen henkilöä (v. 2019 12 hlöä).

Kaavio 11: Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2018 – 2020 (Lähde: Tahti)



19.2.2021

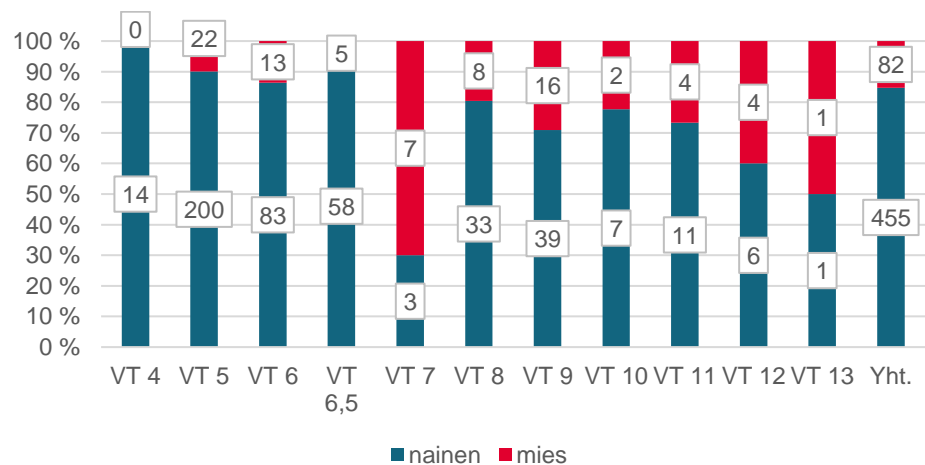
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

### 5.3. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten osuus. Vertailussa olivat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat joulukuussa 2020 täyttä palkkaa saaneet henkilöt (537 henkilöä). Vaativuustasoille 4 - 6,5 sijoittui naisista suurempi osuus kuin miehistä (yhteensä 78,0 % naisista, 48,8 % miehistä), kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 13 tehtävissä oli suurempi osuus miehiä. Naisten osuus oli kuitenkin hieman suurempi kuin vuotta aiemmin (v. 2019 19,4 %).

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

Kaavio 12: Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusryhmittäin (Lähde: Tahti)



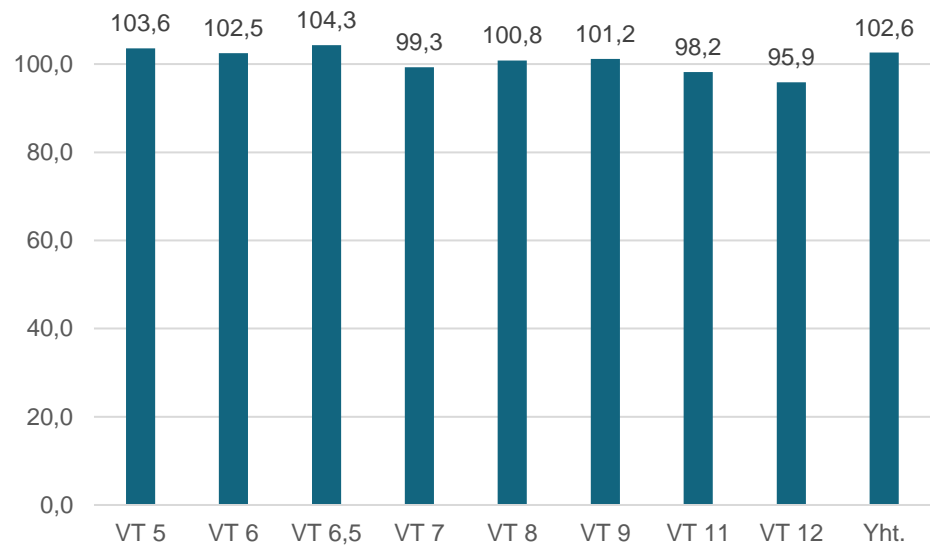
Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Palkeiden indeksi joulukuussa 2020 oli 102,6 (v. 2019 103,5). Kaaviossa 13 on kuvattu

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

samapalkkaisuusindeksit eri vaativuustasoilla (joissa vähintään kolme molemman sukupuolen edustajaa).

Kaavio 13: Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2020, miehet = 100 (Lähde: Tahti)



## 6. Henkilöstön kehittäminen

Kyvykkyyksien ja osaamistarpeiden tunnistamiseen toteutettiin keväällä 2020 kokeilu, jossa tavoitteena oli kuvata tehtävässä tarvittavat kyvykkyydet ja tärkeimmät osaamiset. Kokeilua laajennetaan vuonna 2021. Osaavaa hyödyntäen osaamistarpeita tunnistettiin myös osaamiskartoituksilla. Taloushallintoliitolta hankittiin ulkopuolinen osaamiskartoitus osakeyhtiö- ja yhteisöasiakkuuksien osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistamiseksi. Osaamiskartoituksia tehtiin yhteensä 56 henkilölle.

Palkeiden strategiatyössä tunnistettiin asiantuntijuus yhdeksi painopisteeksi. Asiantuntijatyön kehittämiseksi käynnistettiin keväällä 2020 Arvoa yhteistyöhön asiantuntijuudella -valmennuskokonaisuuden suunnittelu

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

yhteistyössä HAUSin kanssa. Tähän on saatu Kaiku-rahoitusta vuosille 2020-2021. Valmennus käynnistyi syksyllä. Lisäksi uudistettiin Palkeiden henkilöstön tehtävänkuvia vastaamaan tulevaisuuden tarpeita. Erityisasiantuntijoille suunniteltiin ja käynnistettiin erityisasiantuntijan kehittymispolku, johon sisältyy myös mentorointia. Lisäksi käynnistettiin muun muassa Polku kirjanpitäjäksi -trainee-ohjelman suunnittelu.

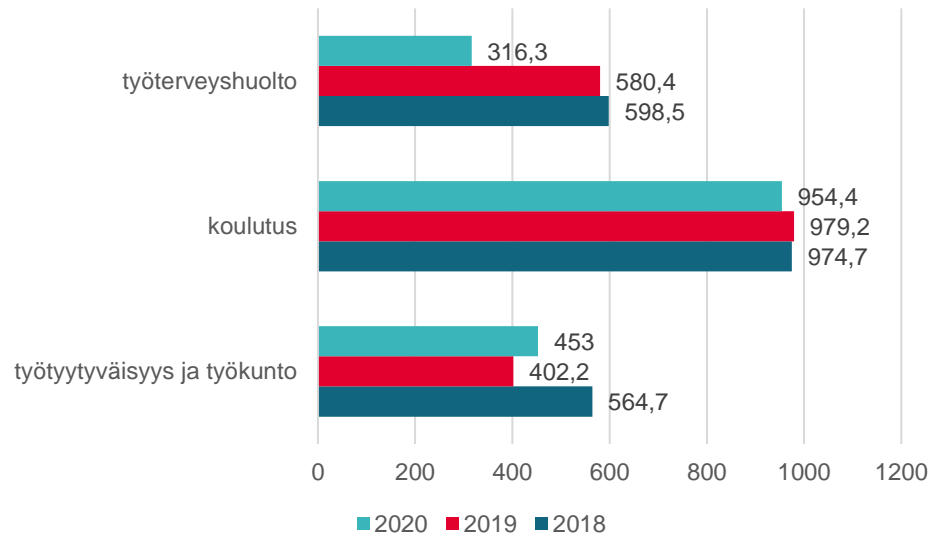
Osaamistarpeiden tunnistaminen ja sen kehittämiseen liittyvät toimenpiteet kirjattiin syksyllä ensimmäistä kertaa yksiköiden toimintasuunnitelmapohjiin. Jatkossa HR-kumppanit ovat syksyllä 2020 uudistetun toimintamallin mukaisesti entistä enemmän mukana kumppaniyksikkönsä osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Henkilöstöä on kannustettu tuomaan omaa osaamistaan esiin Osaavassa.

## 6.1. Henkilöstöinvestoinnit

Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon laskivat huomattavasti sairastavuuden vähenemisen ja uuden toimijan ja toimintatavan (puhelinpalvelun) myötä. Koulutuskustannuksissa ei ollut suurta eroa edellisvuoteen verrattuna. Työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon liittyviin investointeihin kuuluvat investoinnit esimerkiksi erilaisiin virkistystapahtumiin ja henkilöstölle jaettaviin liikunta- ja kulttuurietuihin, ja näissä oli nousua jonkin verran.

Koko valtioon verrattuna niin investoinnit koulutukseen kuin työtyytyväisyyden ja työkuunnon edistämiseen ylittivät valtion keskiarvon. Sen sijaan työterveyspalvelujen osalta Palkeiden luku jäi keskiarvon alle. Erot eri virastojen välillä poikkeavat kuitenkin hyvin suuresti.

Kaavio 14: Investoinnit (€/htv) työterveyshuoltoon (ilman Kela-korvauksia), koulutukseen sekä työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2018 – 2020. (Lähde: Kirjanpito, Tahti)



## 6.2. Henkilöstökoulutus

Palkeissa tapahtuva henkilöstökoulutus perustuu vuosittain koottavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2020 painopisteitä olivat verkostoissa toimiminen, työn muutos, valmentava työote ja jatkuva oppiminen, asiakaspalvelu, uudet palvelut ja palvelukokemuksen kehittäminen, sujuvat prosessit ja tuotantoprosessien automatisointi, järjestelmä- ja teknologiaosaaminen ja palvelukeskustoiminnan periaatteet sekä projektityöskentely ja ketterät menetelmät. Koulutusten järjestämisessä otettiin huomioon koulutustarpeiden kartoittamisessa esille nousseita osaamisen kehittämistarpeita.

Koulutuspäivien lukumäärä oli 3,0 henkilötyövuotta kohden (v. 2019 2,5). Eri koulutustilaisuuksia tilastoitiin yli 200, ja näihin osallistui noin 94 prosenttia henkilöstöstä. Suuri osa koulutuksista tapahtui verkkoympäristössä ja

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

nauhoitettiin, jolloin aiheeseen pystyi palaamaan, vaikka koulutukseen ei päässytäkään osallistumaan tapahtumahetkellä. Lisäksi omatoimisesti eOppivaa oli käyttänyt vuonna 2020 580 henkilöä ja eOppivassa oli hyödynnetty 89 eri kurssia. Tällöin kukin voi suorittaa koulutuksen itselleen sopivana ajankohtana.

Perinteisen henkilöstökoulutuksen lisäksi henkilöstöllä on ollut mahdollisuus kehittää osaamistaan myös muulla tavalla. Omaehtoista koulutusta on tuettu, mikäli opinnot liittyvät vahvasti työtehtäviin, vastaavaa koulutusta ei järjestetä sisäisenä henkilöstökoulutuksena ja opinnot tukevat Palkeiden strategian ja tavoitteiden toteutumista. Palkeiden sisällä ammattitaitoaan on voinut laajentaa ns. TET-päivillä, jolloin henkilö tutustuu muun kuin oman prosessin työtehtävään. Myös pitempiaikainen henkilökierto on ollut mahdollista. Uusille henkilöille järjestettiin säännöllisesti perehdyttämistilaisuudet.

Osaamisen kehittäminen nähdään aiempaa laajemmin. Osaamisen kehittymistä tapahtui ja tapahtuu paitsi koulutuksiin osallistumisena myös työssä oppimalla ja toisilta oppimalla (kokemuksellinen oppiminen).

19.2.2021

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 7. Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2020

- Htv 627,8; muutos -6,6 htv, -2,2 %
- Osa-aikaisia 48; muutos -2 henkilöä, -4,0 %
- Määräaikaisia 59; muutos -27 henkilöä, -31,4 %
- Keski-ikä 47,0 vuotta; muutos -0,2 %
- Koulutustaso 5,2; muutos 4,0 %
- Työtyytyväisyys 3,68; muutos 6,7 %
- Lähtövaihtuvuus 8,2 % (46 vakinaista palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 13)
- Htv:n hinta 49 140 €; muutos 0,3 %
- Sairauspoissaolot 8,4 työp/htv; muutos -17,6 %
- Henkilöstökoulutus 3,0 pv/htv; muutos 20 %