

# Henkilöstökertomus 2019

10.3.2020

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017



10.3.2019

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.....	6
2.3. Sukupuolirakenne.....	7
2.4. Ikärakenne ja koulutustaso.....	7
3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma.....	8
4. Työvoimakustannukset.....	9
5. Työhyvinvointi.....	11
5.1. Työtyytyväisyys.....	11
5.2. Sairauspoissaolot.....	12
5.3. Naisten ja miesten samapalkkaisuus.....	13
6. Henkilöstön kehittäminen.....	15
6.1. Henkilöstöinvestoinnit.....	15
6.2. Henkilöstökoulutus.....	15
Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2019.....	17

10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2019 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2019, 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.

Vuoden 2018 aikana valmisteltu uusi organisaatio- ja palvelumalli käynnistyi vuoden 2019 alusta. Tavoitteena oli tiivistää ja joustavoittaa palveluprosessien välistä yhteistyötä sekä vahvistaa asiakaspalvelua. Entinen maantieteellinen jako itäiseen ja läntiseen palveluyksikköön muutettiin palvelualueittaisesti talous- ja henkilöstöpalvelujen yksiköiksi. Myös hallinnon rakennetta uudistettiin.

Muutos ei ole ollut pelkästään organisaatiota koskeva, vaan myös työn sisältö on muuttunut mm. digitalisaation edistymisen myötä, mikä on edelleen vaatinut henkilöstöltä muutosvalmiutta. Tehtäviä on tarkasteltu ja tehty niihin työn muutoksen aiheuttamia tarkennuksia. Palkkausjärjestelmään lisättiin yksi vaativuustaso lisää. Myös tehtävänimikkeitä on uusittu. Tämä työ jatkuu vielä vuoden 2020 alkupuoliskolla.

## 2. Henkilöstö

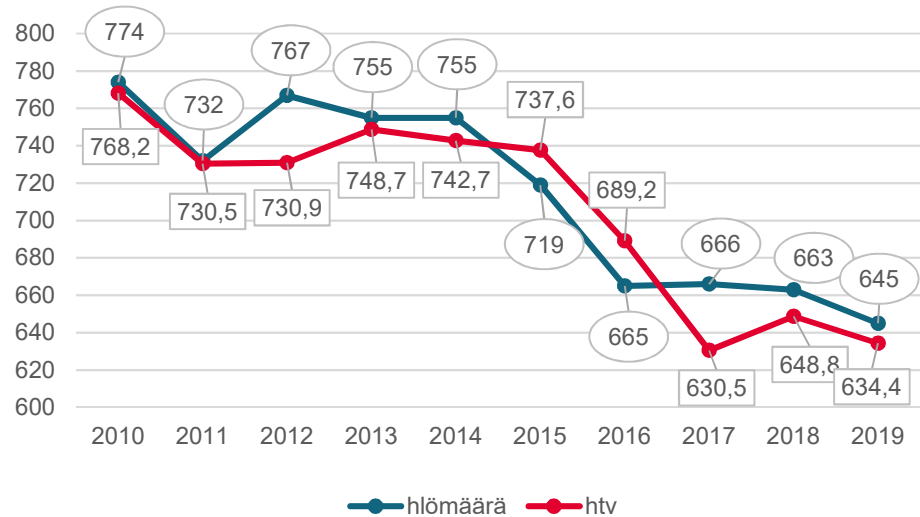
### 2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden lopun henkilömäärä pysyi melko vakaana vuosina 2016–2018, mutta kääntyi vuonna 2019 laskuun. Vuoden 2018 lopun henkilömäärä oli 663, vuoden 2019 lopussa 645 eli 2,7 prosenttia vähemmän. Henkilötyövuosissa lasku oli hieman pienempi, 2,2, prosenttia. Henkilötyövuosia tehtiin 634,4 (v. 2018 648,8). Kaaviossa 1 on kuvattu vuoden lopun henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset koko Palkeiden olemassaolon ajalta aina vuodesta 2010 lähtien.

10.3.2019

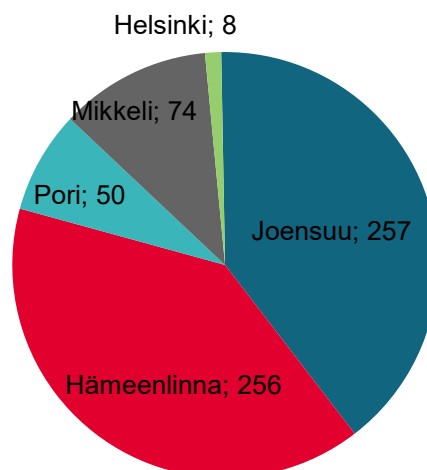
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 1. Henkilömäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2019 (Lähde: Tahti)



Palkeet toimi vuoden 2019 lopussa viidellä paikkakunnalla. Kiti-siirron myötä perustetut väliaikaispisteet lakkasivat vuoden aikana. Joensuun päätoimipaikan henkilöstömäärä saavutti Hämeenlinnan toimipaikan henkilöstömäärän. Tämä johtui joidenkin palveluiden siirtymisestä Joensuuhun. Joensuuta lukuun ottamatta kaikkien paikkakuntien henkilömäärä oli edellisvuotta alhaisempi.

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2019 (Lähde: Tahti)

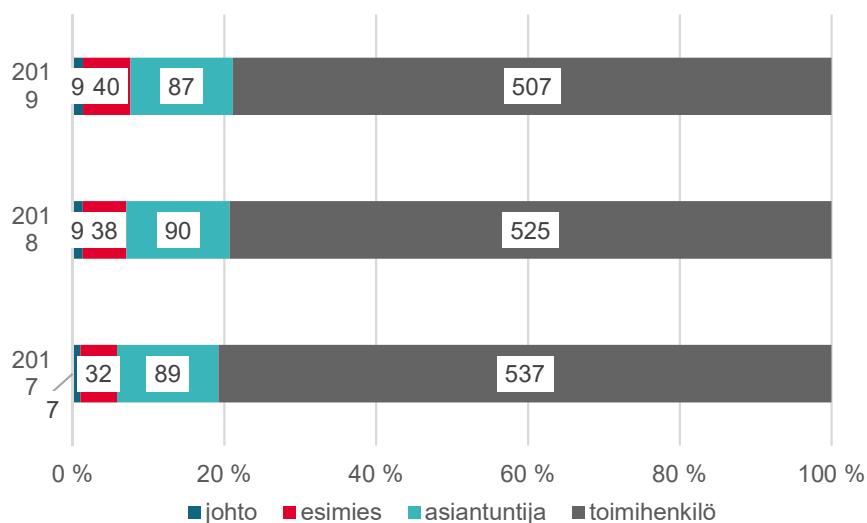


10.3.2019

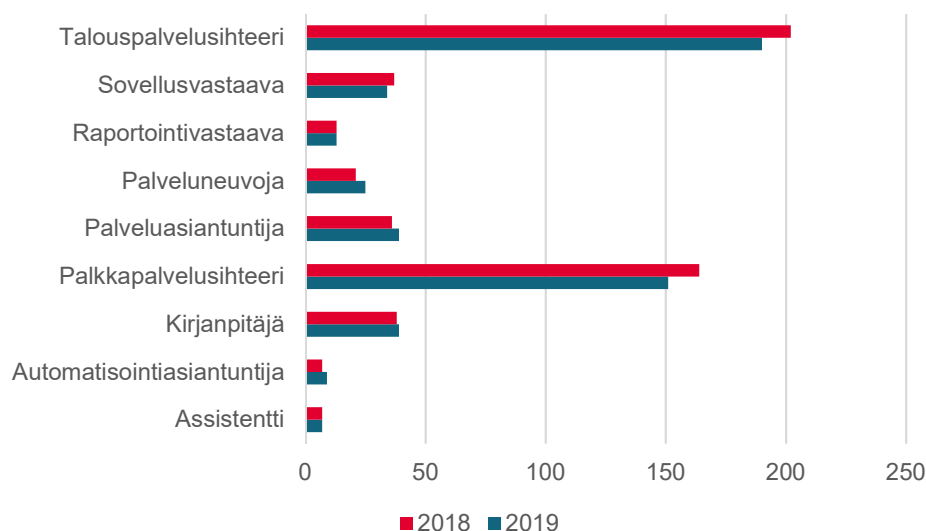
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavion 3 mukaisesti. Toimihenkilötehtävien osuus on pienentynyt vähitellen. Sekä talous- että palkkapalvelusihteerin nimikkeellä työskentelevien määrä väheni yli kymmenellä henkilöllä vuoden 2018 ja 2019 lopun välillä (kaavio 4).

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2017 - 2019 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)



Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2018 ja 31.12.2019 (Lähde: Tahti, Kieku)



10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

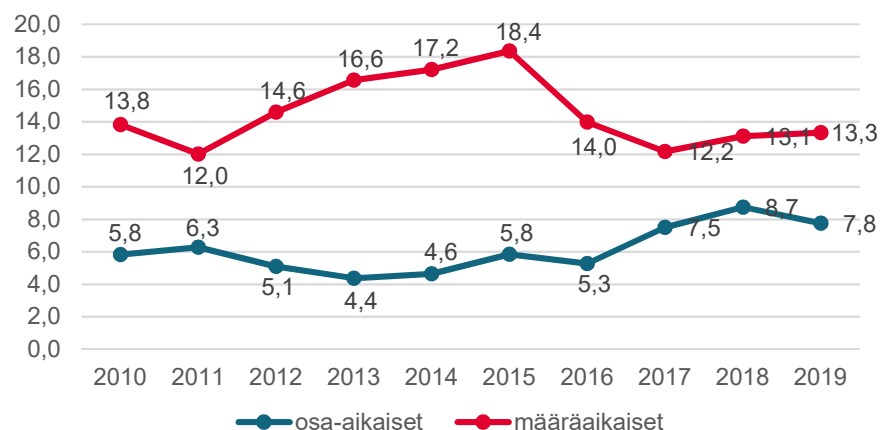
Vuoden lopussa virkavapaalla olevista toisen työnantajan palveluksessa toimi 16 henkilöä (v. 2018 20 henkilöä). Näistä osa oli virkavapaalla uuden viran koeajan vuoksi. Vuorotteluvapaalla oli yksi (v. 2018 myös yksi) ja opintovapaalla neljä (v. 2018 kuusi) henkilöä. Vähintään kahden kuukauden pituista opintovapaa-oikeutta käytti koko vuoden aikana 12 henkilöä. Opintovapaiden suosio pysyi edellisvuoden tasolla, mutta vuorotteluvapaan suosio nousi edellisvuoden seitsemästä 12 vuorotteluvapaalaiseen. Äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaalla vuoden 2019 lopussa oli 12 henkilöä ja kuntoutustuella kaksi henkilöä.

## 2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisia henkilöstöstä oli vuoden lopussa edellisvuotta vähemmän. Osa-aikaisena työskenteli 50 henkilöä (v. 2018 58). Osa-aikaisuus oli silti Palkeissa yleisempää kuin valtiolla keskimäärin (5,0 %). Suurin osa osa-aikaisista oli osittaisella hoitovapaalla (17 henkilöä) tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä / osakuntoutustuella (16 henkilöä), mutta myös muita, harkinnanvaraisia, osa-aikaisuuksia oli käytössä aiempaa enemmän.

Määräaikaisten virkamiesten määrä Palkeissa oli 86 henkilöä (87 v. 2018). Vaikka osuus (13,3 %) oli hieman suurempi kuin kahtena edellisvuonna, oli tämä luku pienempi kuin valtiolla keskimäärin (16,5 %). Vakinaisista henkilöistä 51 henkilöä hoiti Palkeissa määräaikaisesti muuta tehtävää kuin virkaansa. Lisäksi kymmenen henkilöä oli koeajan vuoksi virkavapaalla aiemmasta virastaan siirryttyään uuteen virkaan Palkeiden sisällä. Viraston sisäistä liikkuvuutta oli runsaasti.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet 2010 – 2019. (Lähde: Tahti)

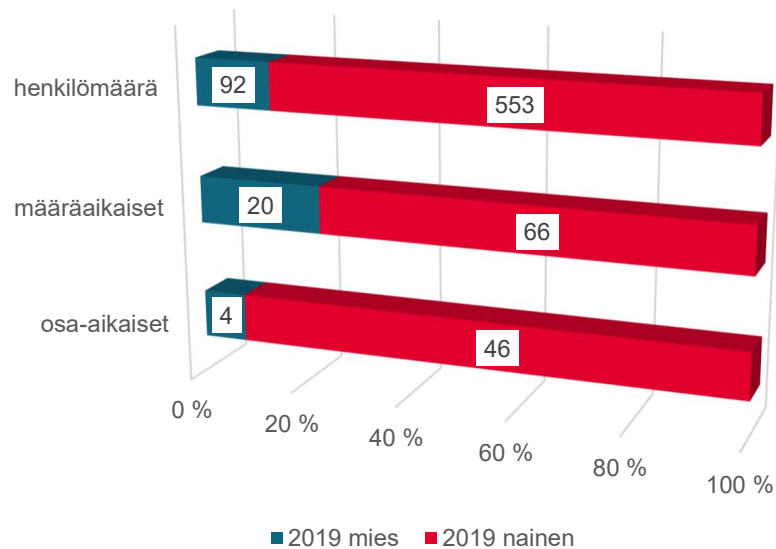


### 2.3. Sukupuolirakenne

Miesten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen ollen 14,3 prosenttia (v. 2018 13,0 % ja v. 2017 11,7 %). Silti Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen. Valtion koko henkilöstömäärästä miesten osuus (50,6 %) oli hieman suurempi kuin naisten. Tämä johtuu suurista miesvaltaisista aloista (puolustusvoimat, poliisi ja rajavartiolaitos). Muilla aloilla naiset ovat enemmistönä.

Osa-aikaisia miehistä oli 4, naisista 46 henkilöä (4,4 % miehistä, naisista 8,3 %). Osa-aikaisuus on naisilla yleisempää työmarkkinoilla muutenkin. Myös määräaikaisuus on naisilla keskimäärin yleisempää. Tämä ei kuitenkaan päde Palkeissa, jossa määräaikaisuus oli edellisvuosien tapaan myös vuonna 2019 miehillä yleisempää (kaavio 6).

Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 31.12.2019 (Lähde: Tahti)



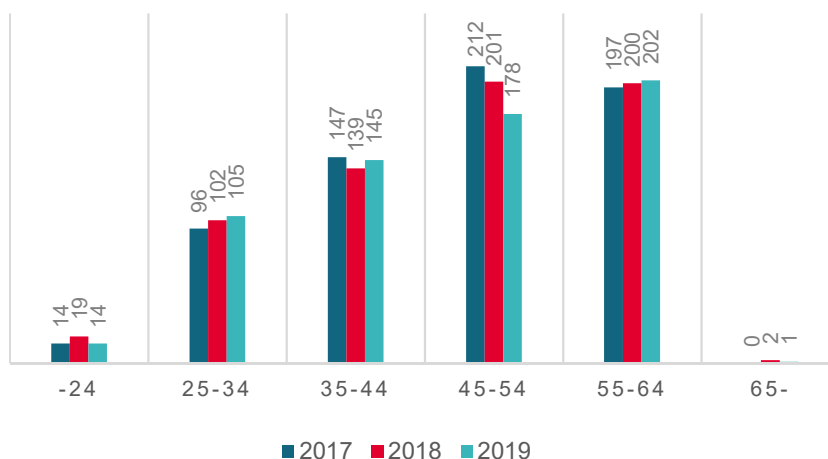
### 2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstö oli Palkeissa keski-ikänsä yli vuoden vanhempaa kuin valtiolla keskimäärin (45,9). Palkeiden henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa 47,1 vuotta (v. 2018 47,2). Vaikka keski-ikä hieman alenikin, nousi Palkeiden suurimmaksi ikäluokaksi 55-64-vuotiaat ohi 45-54-vuotiaiden ikäluokan. Miesten ja naisten keski-ikä ero kaventui hieman, mutta oli edelleen yhdeksän vuotta.

10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma 2017 – 2019 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi oli vuoden 2019 lopussa 5,2 ja naisten vastaava luku 5,0. Koko valtiosektorilla koulutustasoindeksi oli 5,2 ja naiset olivat miehiä koulutetumpia (naiset 5,4, miehet 5,1).

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 43,3 prosentilla henkilöstöstä (valtiolla 51,9 %). Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustasovaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli Palkeissa suorittanut kaksi henkilöä (0,3 %, valtiolla 4,1 %).

### 3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Valtiolle.fi-järjestelmän julkisen haun kautta täytettiin yhteensä 64 tehtävää (v. 2018 54). Hakemuksia tehtäviin tuli kuitenkin selvästi aiempaa vähemmän. Määrä väheni vajaasta 1 400:sta reiluun 900:än. Osa tehtävistä kiinnosti runsaasti edelleen; viestintäsuunnittelijan paikkaa haki 94 henkilöä. Osaavan henkilöstön saamista myös tulevaisuudessa on pyritty turvaamaan tarjoamalla harjoittelupaikkoja eri oppilaitoksissa opiskeleville. Vuoden 2019 aikana Palkeissa palkallisen harjoittelun suoritti yhteensä 14 opiskelijaa. Heistä muutama jatkoi työntekoa myös harjoittelun jälkeen.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi edellisvuotta enemmän. Palvelussuhteita päättyi 57 (36 kpl v. 2018). Määrän kasvuun vaikutti tilapäisten toimipisteiden lakkaaminen. Myös toiseen valtion virastoon siirtyi reilusti aiempaa enemmän henkilöstöä. Toiseen valtion virastoon lähti vakinaisesta virasta 15 henkilöä, näistä kaksi virkasiirtona. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 henkilöä (kahtena edellisenä 20 hlöä). Pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö (viisi hlöä v. 2018).

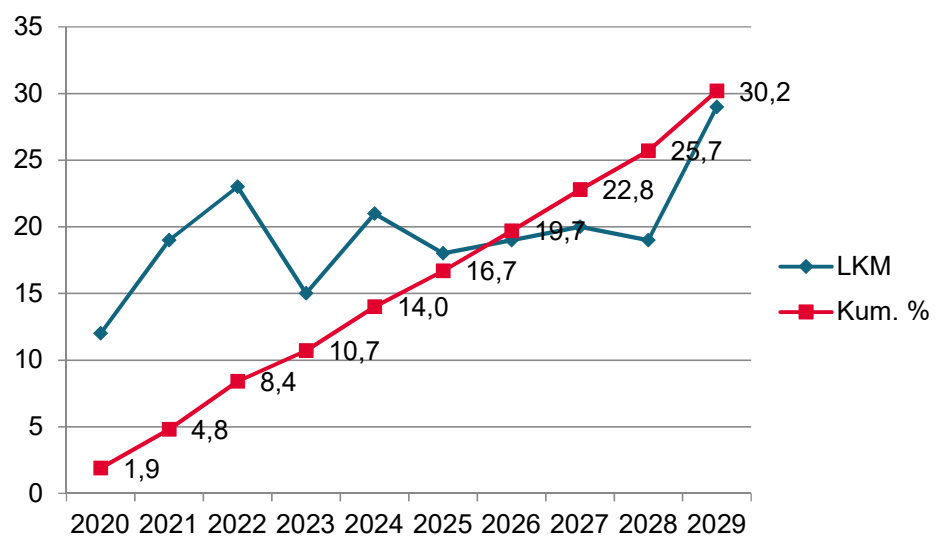


10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana (2020 - 2024) 14,0 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2020 - 2029) 30,2 prosenttia henkilöstöstä. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla 27,0 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2020 – 2029 (Lähde: Tahti)



## 4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset (käyvin hinnoin) nousivat vuonna 2019 edellisvuodesta 3,7 prosenttia. Palkkasumma kasvoi edelleen henkilötyövuosien laskusta huolimatta. Sosiaaliturvan kustannuksista suurimman erän muodostavat eläkemaksut, ja niiden osuuden kasvu selittää eniten sosiaaliturvan kustannusten noususta. Sen sijaan välilliset kustannukset, kuten koulutuksen, terveyden- ja sairaanhoidon ja työpaikkaruokailun kustannukset alenivat selvästi.

10.3.2019

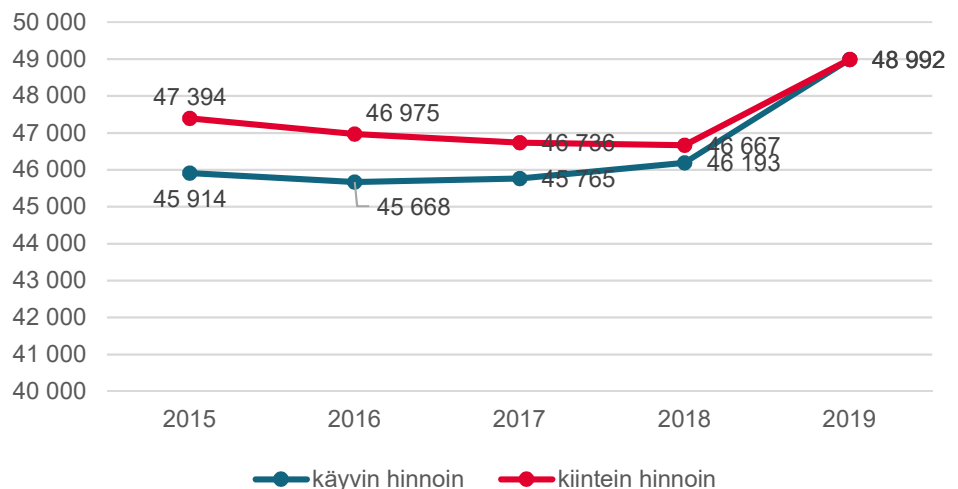
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2018 ja 2019 (Lähde: Tahti)

	2018		2019		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	25 072	83,7	25 941	83,5	870	3,5 %
- tehdyn työajan palkat	19 570	65,3	20 319	65,4	750	3,8 %
- välilliset palkat	5 502	18,4	5 622	18,1	120	2,2 %
sosiaaliturva	3 895	13,0	4 306	13,9	411	10,5 %
muut välilliset työvoimakustannukset	1 004	3,4	832	2,7	-172	-17,1 %
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	<b>29 971</b>	<b>100,0</b>	<b>31 080</b>	<b>100,0</b>	<b>1 109</b>	<b>3,7 %</b>

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Aiempina vuosina tapahtunut henkilötyövuoden hinnan (kiintein hinnoin tarkasteltuna) hienoinen laskusuuntaus kääntyi vuoden 2019 aikana selvään nousuun. Myös koko valtiosectorilla henkilötyövuoden hinta kasvoi, mutta Palkeiden lukua maltillisemmin. Koko valtiosectorilla henkilötyövuoden hinta vuonna 2019 oli 60 411 euroa.

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2015 – 2019 (Lähde: Tahti)



10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

## 5. Työhyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseksi jokainen palkeetlainen voi halutessaan hyödyntää sähköpöydän suomia mahdollisuuksia vaihtaa asentoaan työpäivänsä aikana. Toisaalta etätöitä oli mahdollisuus tehdä kahdeksana päivänä kuukaudessa, mikäli työtehtävän luonne etätöiden mahdollisti.

Muita koko henkilöstön työhyvinvointia tukevia toimintamalleja olivat edellisvuosien tapaan mm. liikunta- ja kulttuurietu sekä henkilöstöruokailua tukeva ravintoetu. Paikkakuntakohtaiset virkistysryhmät aktivoivat henkilöstöä erilaisiin työhyvinvointiin liittyviin tapahtumiin. Vuoden palkeetlainen äänestettiin henkilöstön keskuudesta neljännen kerran.

Terveystarkastuksissa siirryttiin työyhteisökohtaisista tarkastuksista takaisin ikäkausittain tehtäviin tarkastuksiin. Tarkastuksia tehdään viiden vuoden välein 45 ikävuodesta alkaen. Ikäkausitarkastusten lisäksi taloon vakituisesti tai yli vuoden määräaikaisuuteen tuleville tehtiin työhönsijoitustarkastus. Tarkastuksia jatketaan entiseen tapaan myös vuonna 2020 uuden työterveyshuollon toimittajan kanssa. Kelan kuntoutukseen vuoden 2019 aikana osallistui 12 henkilöä (9 hlöä v. 2018).

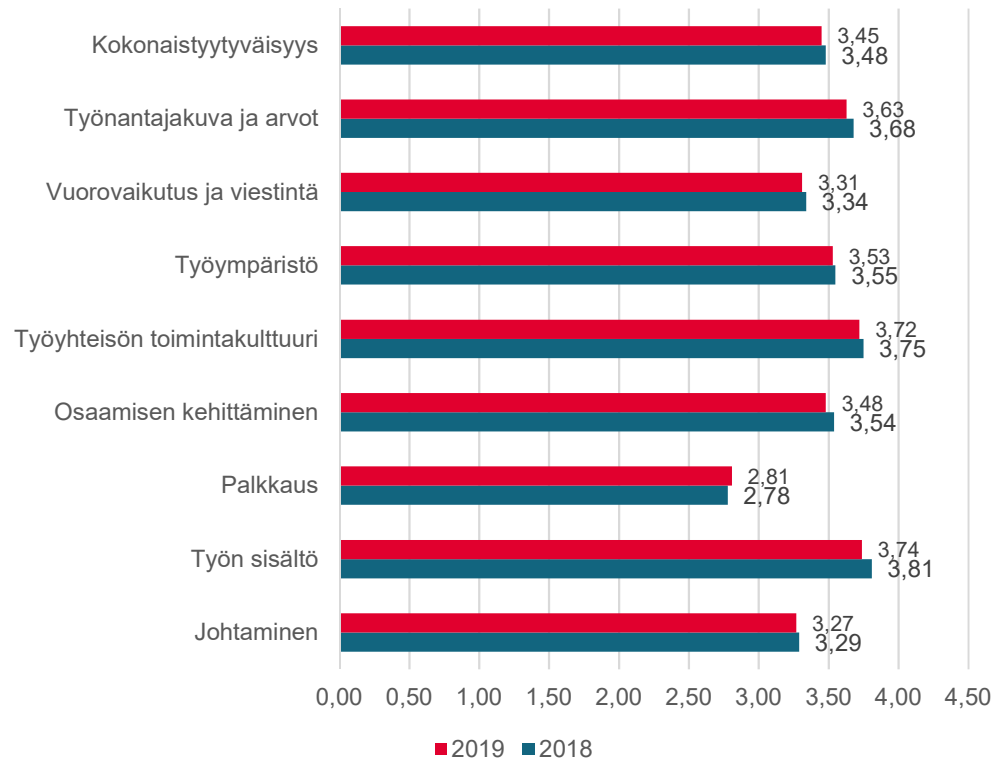
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma ja työsuojelun toimintaohjelman päivitettiin vuosille 2019 – 2022. Varhaisen tuen raja-arvojen ylityksiä seurattiin säännöllisesti. Neljännesvuosittain koottiin ryhmätason raportit sairauspoissaoloista, varhaisen tuen keskusteluista, työkykyneuvotteluista, liukuma- ja työaikapankkisaldoista sekä ylitöistä.

### 5.1. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys heikkeni hieman, mutta oli korkeammalla tasolla kuin vuosina 2016-2017. Vastausprosentti nousi 71 prosenttiin. Miehet olivat edellisvuosien tapaan naisia tyytyväisempiä (3,67 vs. 3,42), joskin ero sukupuolten välillä tasoittui. Korkeimmat arvosanat edellisvuoden tapaan saivat työn tavoitteiden tietäminen, oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta sekä työpaikan arvojen tunteminen. Edelleen eniten kehitettävää nähtiin palkkauksen muuttumisessa työsuorituksen muuttuessa sekä johdon onnistumisessa työyhteisön töiden organisoinnissa.

Kaikkiaan Palkeissa työtyytyväisyys oli hyvällä tai tyydyttävällä tasolla kaikilla VMBaron kahdeksalla osa-alueella palkkausta lukuun ottamatta. Palkkauksenkin kokonaisarvio oli kuitenkin noususuuntainen.

Kaavio 10: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 2018 ja 2019 (Lähde: VMBaro)



Esimiesbarometrin tulos oli jälleen edellisvuotta hieman parempi indeksin ollessa 3,88 (v. 2018 3,86). Muiden vuosien tapaan korkeimman arvosanan sai työasioissa lähestymisen helppous (4,42) ja heikoimman arvosanan henkilöiden työtehtävien jaon oikeudenmukaisuus. Tosin tämänkin arvo oli kuitenkin peräti 3,56.

## 5.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot jatkoivat hidasta vähenemistään, mutta ihan alle kymmenen päivän sairastavuuteen ei vielä päästy. Valtiolla sairastavuus oli keskimäärin 8,6 työpäivää. Edellisvuoteen verrattuna sairaustapauksia oli Palkeissa hieman vähemmän. Tämä näkyi myös työterveyshuollossa käyntien määrässä. Eniten työkyvyttömyydestä johtuvia lääkärintodistuksia kirjoitettiin mielenterveyden häiriöistä.

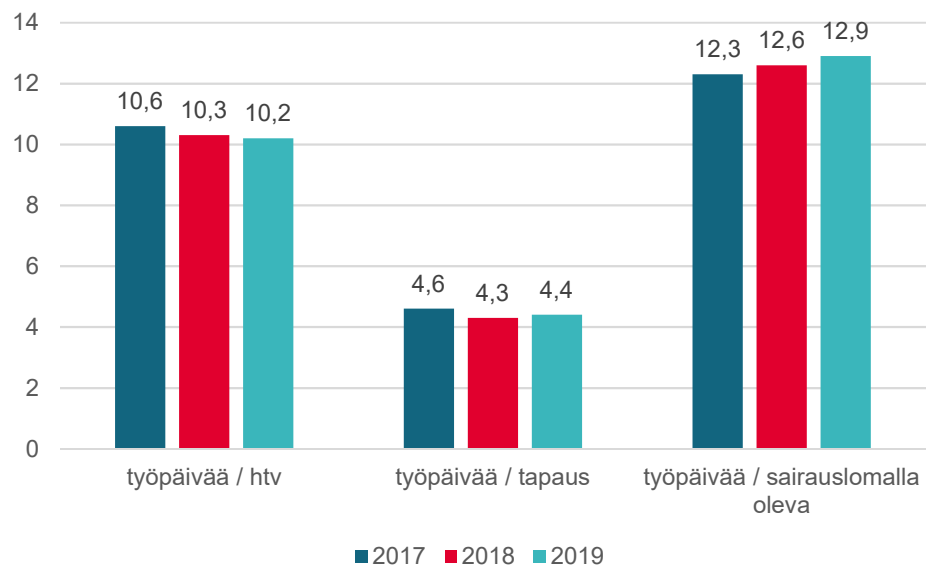
Sairauslomien pituudet olivat keskimäärin hieman pitempiä kuin vuonna 2018. Keskimääräinen sairausloman pituus oli 4,4 työpäivää (v. 2018 4,3). Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista oli 76,9 prosenttia.

10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

Palkeiden terveystilanne laski hieman ja oli nyt 34,3 (35,7 v. 2018). Aiempaa suurempi osuus joutui jäämään pois töistä sairautensa vuoksi vähintään kerran vuoden aikana. Valtiolla ilman sairauspoissaoloja selvisi 37,3 prosenttia henkilöstöstä.

Kaavio 11. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2017 – 2019 (Lähde: Tahti)



### 5.3. Naisten ja miesten samapalkkaus

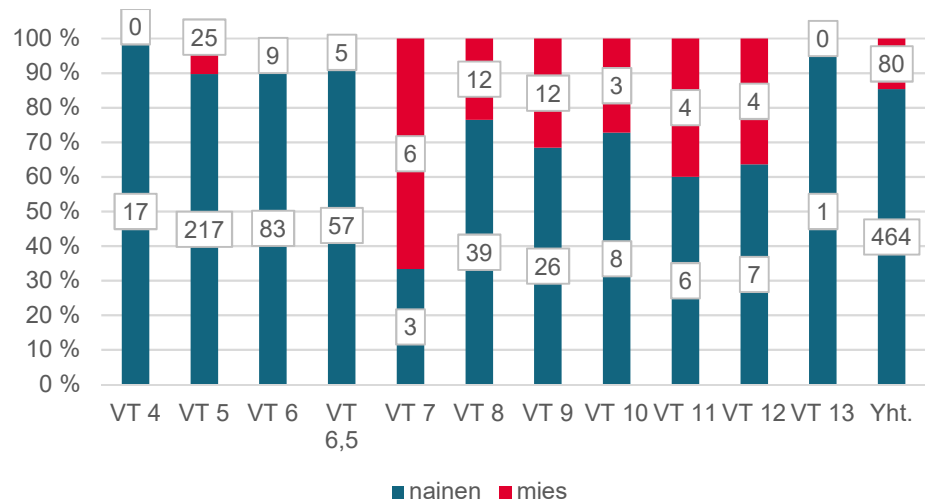
Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten osuus. Vertailussa olivat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat joulukuussa 2019 täyttä palkkaa saaneet henkilöt (544 henkilöä). Vaativuustasoille 4 – 6,5 sijoittui naisista suurempi osuus kuin miehistä (yhteensä 80,6 % naisista, 48,8 % miehistä), kun taas vaativuustasosta 7 vaativuustasolle 12 tehtävissä oli suurempi osuus miehiä.

Huomattavaa tässäkin kuitenkin on, että miesten lukumäärä Palkeissa oli paljon pienempi kuin naisten. Lisäksi vaativimman tehtävän hoitaja oli nainen. Myös vaativuustasojen 7 ja 10 -12 tehtävissä oli lukumääräisesti varsin vähän henkilöstöä.

10.3.2019

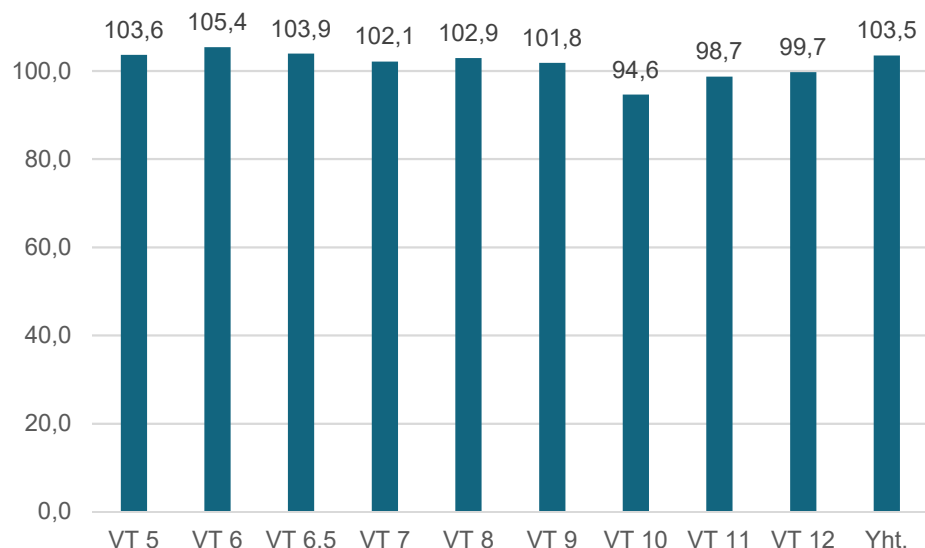
Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

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



Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Palkeiden indeksi joulukuussa 2019 oli 103,5 (v. 2018 102,4). Kaaviossa 13 on kuvattu samapalkkaisuusindeksit kullakin vaativuustasolla. Vaativuustasoilla 4 ja 13 ei työskennellyt yhtään miestä.

Kaavio 13. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2019, miehet = 100 (Lähde: Tahti)



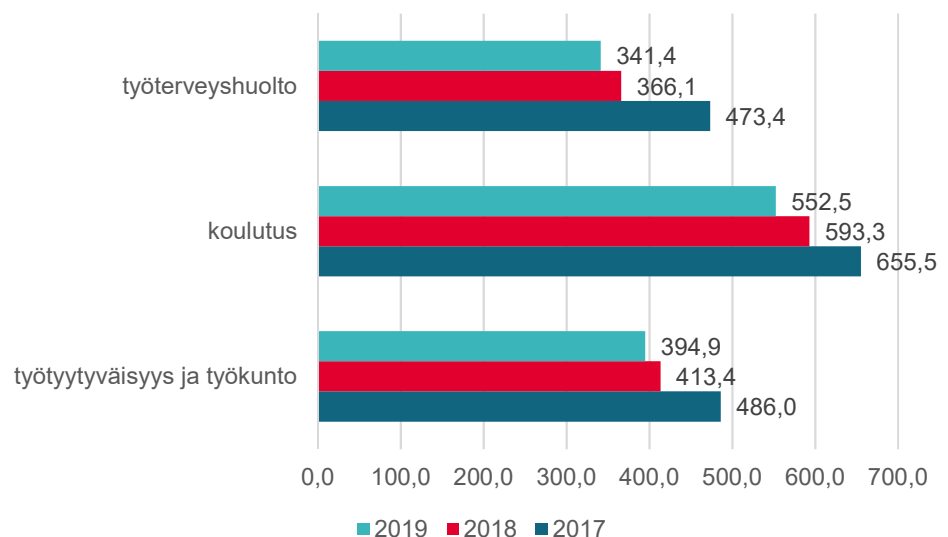
## 6. Henkilöstön kehittäminen

### 6.1. Henkilöstöinvestoinnit

Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon, koulutukseen ja työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon laskivat hieman edellisvuodesta. Työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon liittyviin investointeihin kuuluvat investoinnit esimerkiksi erilaisiin virkistystapahtumiin ja henkilöstölle jaettaviin liikunta- ja kulttuurietuihin. Koko valtioon verrattuna nämä investoinnit ylittivät valtion keskiarvon. Sen sijaan koulutus- ja työterveyspalvelujen osalta Palkeet jäivät keskiarvon alle. Erot eri virastojen välillä poikkeavat hyvin suuresti.

Kaaviossa 14 on kuvattu kirjanpidosta saatavat henkilöstöinvestointiluvut kolmelta viimeisimmältä vuodelta. Luvut eivät täällin sisällä esimerkiksi henkilöstökoulutukseen tai virkistysiltapäiviin käytettyä työaika. Nämä huomioiden henkilöstöinvestoinnit näyttäytyisivät suurempina kuin tässä esitetyt luvut.

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) koulutukseen, työterveyshuoltoon sekä työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2017 – 2019. (Lähde: Kirjanpito)



### 6.2. Henkilöstökoulutus

Palkeissa tapahtuva henkilöstökoulutus perustuu vuosittain koottavaan koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2019 painopisteitä olivat verkostoissa toimiminen, työn muutos, asiakaspalvelu, tuotantoprosessien automatisointi,

10.3.2019

Palkeet\_D/240/01.00.01.03/2017

sujuvat prosessit ja uudet palvelut, järjestelmäosaaminen ja palvelukeskustoiminnan periaatteet sekä LEAN. Koulutusten järjestämisessä otettiin huomioon koulutustarpeiden kartoittamisessa esille nousseita osaamisen kehittämistarpeita. Uusille henkilöille järjestettiin säännöllisesti perehdyttämistilaisuudet.

Koulutuspäivien lukumäärä laski edellisvuosiin nähden ollen 2,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden, kun kahtena edellisenä vuonna luku oli 3,8. Eri koulutustilaisuuksia tilastoitiin kuitenkin noin 230, joten muutos on osittain tapahtunut kohti lyhyempiä koulutustilaisuuksia.

Kaikille yhteistä ja pakollista koulutusta järjestettiin Palkeissa erityisesti tietoturvasta ja -suojusta. Nämä koulutukset tapahtuivat verkkoympäristössä siten, että kukin voi sen suorittaa itselleen sopivana ajankohtana. Lisäksi suuri osa muistakin koulutuksista nauhoitettiin, jolloin aiheeseen pystyi palaamaan, vaikka koulutukseen ei päässytäkään osallistumaan tapahtumahetkellä.

Perinteisen henkilöstökoulutuksen lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus kehittää osaamistaan myös muulla tavalla. Omaehtoista koulutusta tuettiin, mikäli opinnot liittyivät vahvasti työtehtäviin, vastaavaa koulutusta ei järjestetä sisäisenä henkilöstökoulutuksena ja opinnot tukivat Palkeiden strategian ja tavoitteiden toteutumista. Palkeiden sisällä ammattitaitoaan pystyi laajentamaan ns. TET-päivillä, jolloin henkilö tutustui muun kuin oman prosessin työtehtävään. Myös pitempiaikainen työkierto oli mahdollista.

Osaamiskartoituksia tehtiin 195 henkilölle. Perehdyttämisen kehittämiseen panostettiin vuonna 2019 ja sitä jatketaan edelleen. Vuonna 2019 jatkettiin esimiesten kouluttamista johtamisen erikoisammattitutkintoon sekä henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua datanomin tutkinnonosan suorittamiseen oppisopimuksena. Uutena valmentavan esimiestyön työkaluna otettiin käyttöön Kiekun Osaava-moduuli.



## Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2019

Htv 634,4, muutos -14,4 htv, -2,2 %

Osa-aikaisia 50, muutos -8 hlöä, -13,8 %

Määräaikaisia 86, muutos -1 hlö, -1,2 %

Lähtövaihtuvuus 9,9 % (57 vak. palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 15)

Ulkoisia hakuja 64 (2018 54), 929 hakemusta (2018 1 398)

Htv:n hinta 48 992 e, muutos 6,1 %

Sairauspoissaolot 10,2 työpäivää/htv, muutos -1,0 %

Työterveyshuolto 341,4 e/htv, (2018 366,1) muutos -7,2 %

Henkilöstökoulutus 2,5 pv/htv, muutos -34 %