

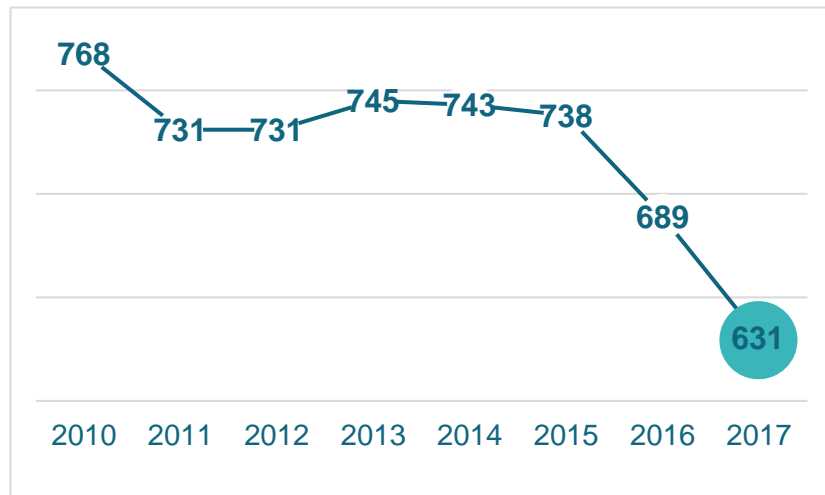


Henkilöstökertomus 2017

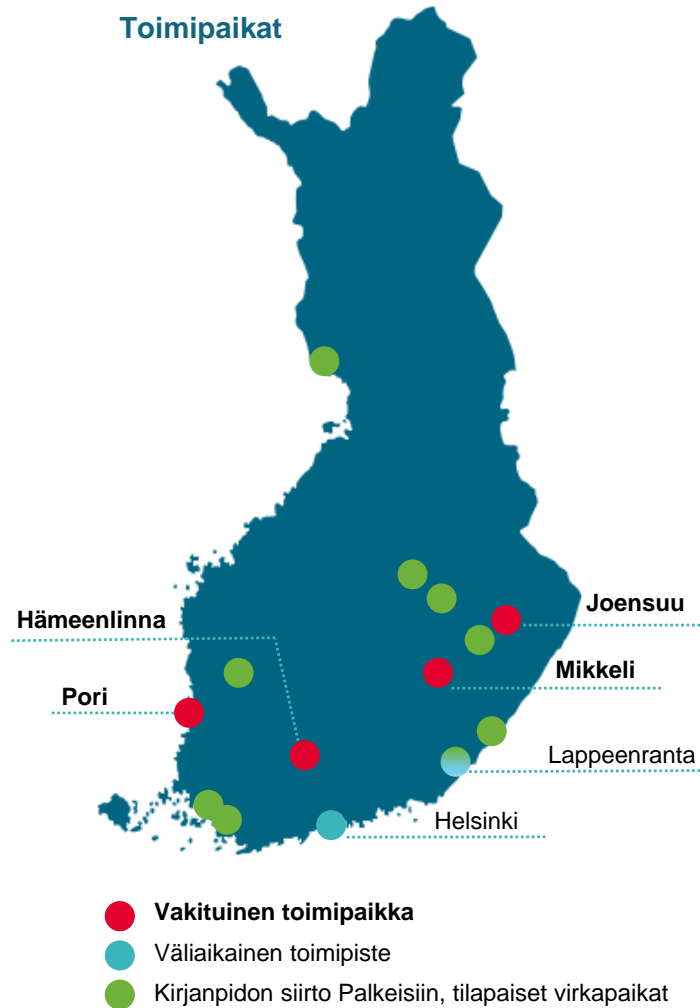




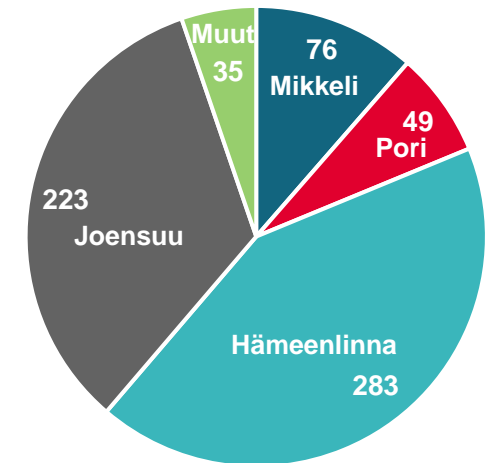
Henkilötyövuodet 2010 - 2017



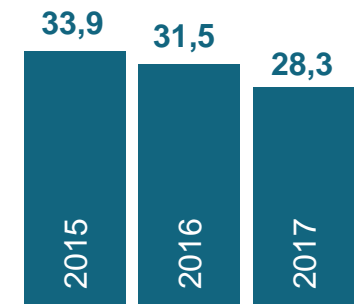
Toimipaikat



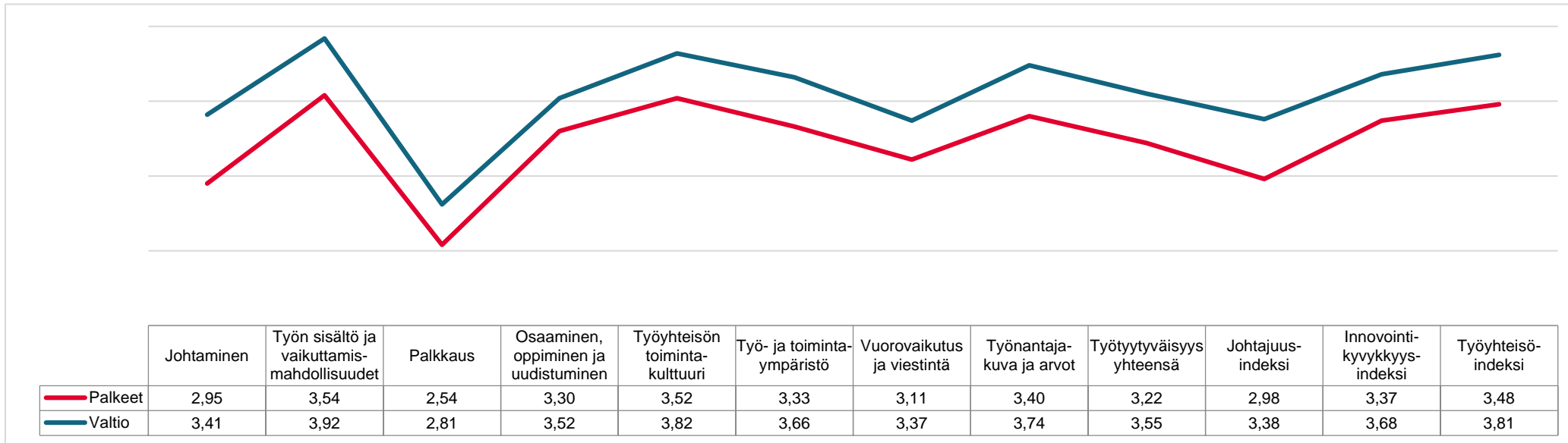
Henkilöstö paikkakunnittain



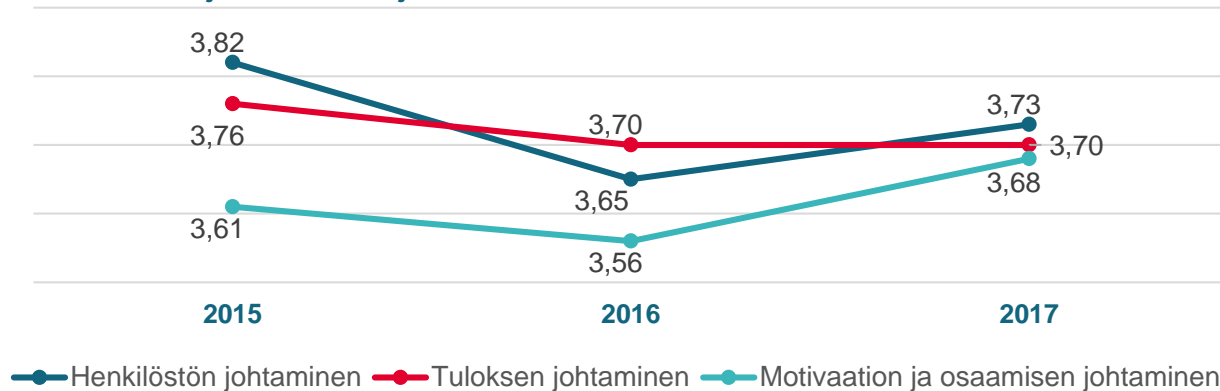
Kokonaistyövoimakustannukset (milj. €)



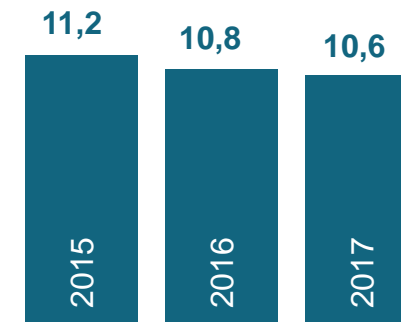
VmBaro 2017: Palkeet/Valtio vertailu



Esimiesbarometri 2017: Henkilöstön, tuloksen sekä motivaation ja osaamisen johtaminen



Sairauspoissaolot työpäivää/htv



Vuoden
palkeetlainen

50-60 -vuotismuistamiset
Kehu työkaveria

Palkeet liikkeessä

Kirjanpidon siirto Liikuntasetelit Asiakaspalvelu

Historiakävelyt Automatisointi Paraati
Kieku-järjestelmäomistajuuden siirto

Johdon infot DoIt! Pyöräile Poriin
Lounasetu Palkeet infot

Heha infot Lapsi mukaan töihin
MoveIt MoveIt!

Savuton Palkeet

Laatua
Leanilla!

Työn
uusiutuminen

Green
Office

Tulevaisuuden
kuusi

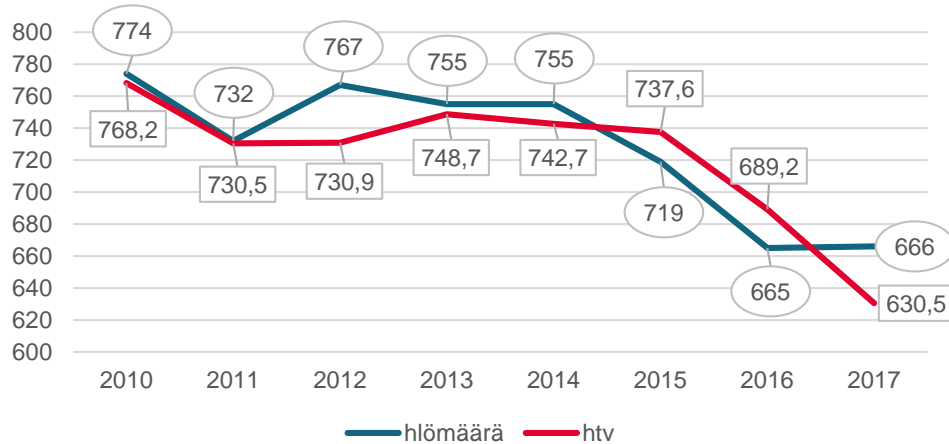
Vuosi 2017

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2017 kokoaa keskeiset tiedot henkilöstöstä vuoden ajalta. Numerotiedot pohjautuvat Tahti-järjestelmästä saatuun informaatioon. Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Palkeissa toteutettiin vuoden 2017 alussa organisaatiomuutos. Kieku-hankkeen päättyessä määräaikaiset projektitehtävät eivät enää jatkuneet ja virkasiirtoihin Palkeisiin tuli uutta henkilöstöä niin Kieku-järjestelmän omistajuuden kuin kirjanpitoitehtävien siirtymisen myötä. Lisäksi vuoden aikana otettiin merkittäviä askelia automaation hyödyntämiseksi ja organisoitiin uudelleen asiakaspalvelua. Nämä muutokset vaikuttivat merkittävästi Palkeiden toimintaan ja siten myös henkilöstöön.

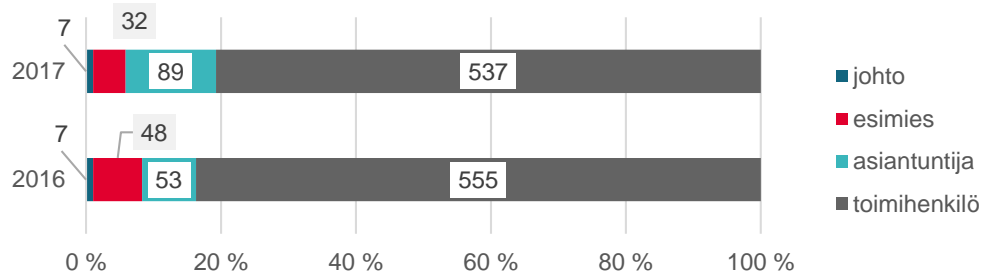
Vaikka vuoden lopussa oli henkilöstöä yhtä paljon kuin vuotta aiemmin, tapahtui henkilötyövuosissa reilua laskua. Neljän vakinaisen toimipaikkakunnan lisäksi, toimintaa toteutettiin väliaikaisilla toimipaikoilla. Vaihtuvuutta tapahtui edellisvuotta enemmän molempiin suuntiin. Palkeisiin sekä rekrytoitiin että Palkeista lähti aiempaa enemmän henkilöstöä. Sairauspoissaoloissa tapahtui pieni muutos parempaan suuntaan, työtyytyväisyyden osalta indeksi oli edellisvuoden lukua alhaisempi.

Vuoden 2017 lopussa Palkeissa työskenteli 666 henkilöä. Henkilömäärä pysyi lähes ennallaan (665 henkilöä v. 2016). Sen sijaan henkilötyövuosissa laskua oli 58,7 henkilötyövuotta (-8,5 %).



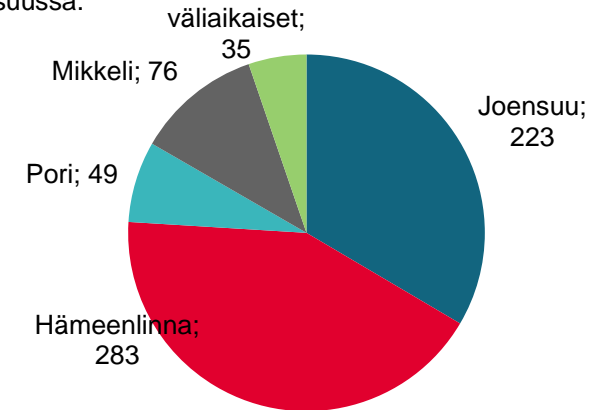
Kaavio 1. Henkilömäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2017 (Lähde: Tahti)

Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kahtena viimeisimpänä vuotena kaavion mukaisesti. Johdon osuus pysyi ennallaan. Esimiesten osuus jatkoi laskuaan, asiantuntijatehtäviä tekevien osuus nousi selvästi. Toimihenkilötehtävissä tapahtui pientä laskua.

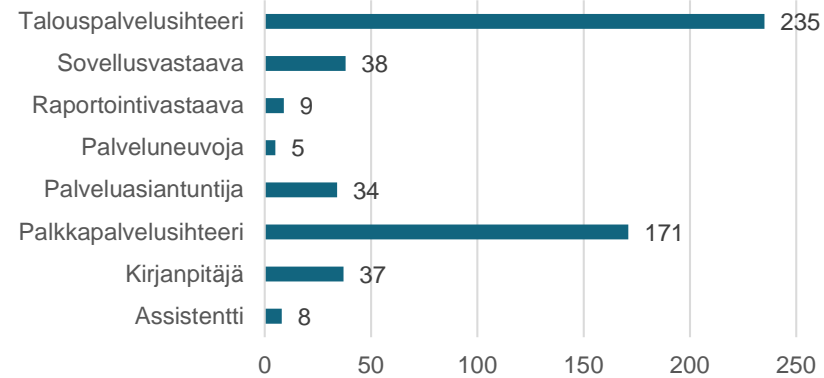


Kaavio 3. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin 31.12.2017 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)

Kieku-tuotannon muututtua Palkeiden vastuulle vuoden 2017 alussa Valtiokonttorilta siirtyi Palkeiden palvelukseen 11 henkilöä Helsinkiin ja Lappeenrantaan. Lisäksi kirjanpidon tehtävien keskittämisen myötä Palkeisiin siirtyi 1.10.2017 alkaen muista virastoista yhteensä 31 henkilöä. Henkilömäärä vakinaisilla paikkakunnilla väheni edellisvuoden lopun tilanteesta; suhteellisesti eniten Porissa ja vähiten Joensuussa.



Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2017 (Lähde: Tahti)

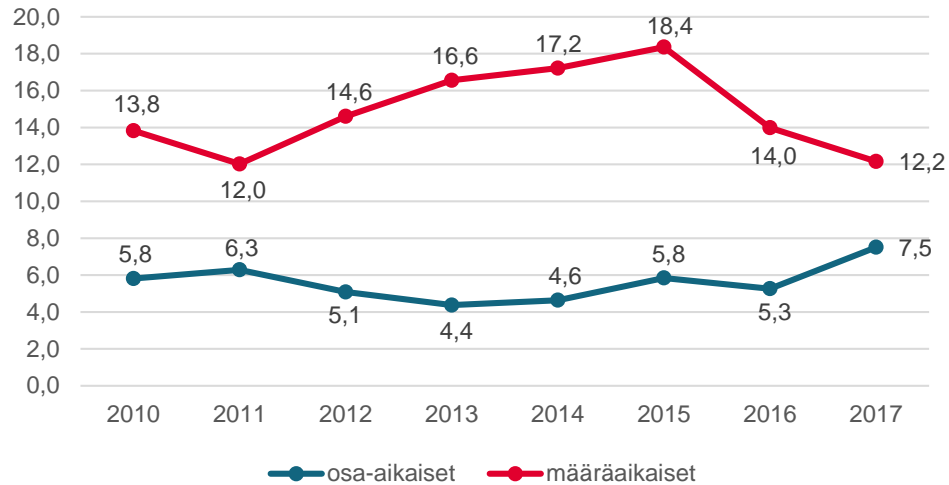


Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2017 (Lähde: Tahti, Kieku)

Osa-aikaisia oli vuoden 2017 lopussa 50 henkilöä (35 henkilöä v. 2016). Pääasiallisimmat osa-aikaisuuden syyt olivat osittainen hoitovapaa (17 henkilöä), osa-aikaeläke tai osittainen vanhuuseläke (11 henkilöä) sekä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki (11 henkilöä).

Vuoden 2017 lopussa henkilöstöstä oli vakinaisessa virassa 585 henkilöä, 87,8 prosenttia koko henkilöstöstä (86,0 % v. 2016). Määräaikaisten määrä oli 81. Luku vastaa valtion keskiarvoa määräaikaisten osuudesta. Vakinaisista henkilöistä 38 henkilöä hoiti Palkeissa muuta tehtävää kuin vakainaista virkaansa, kun vuotta aiemmin vastaava luku oli vielä 99 henkilöä.

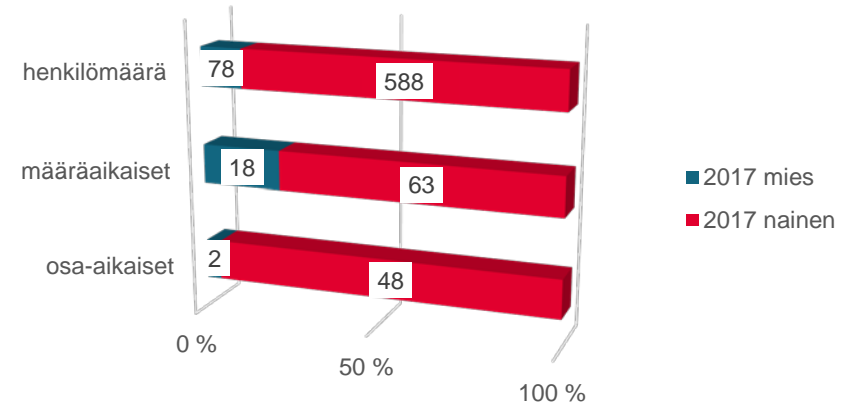
Palkallisia harjoittelijoita Palkeissa oli koko vuoden aikana yhteensä 9,2 henkilötyövuoden verran (11,0 htv v. 2016). Palkallisten harjoittelijoiden lisäksi Palkeissa oli joitakin palkattomia harjoittelijoita.



Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet 2010-2017. (Lähde: Tahti, Kieku)

Miesten osuus henkilöstöstä oli 11,7 prosenttia (11,3 % v. 2016 ja 12,1 % v. 2015). Valtion koko henkilöstömäärästä miesten osuus (51,0 %) on hieman suurempi kuin naisten. Tämä johtuu suurista miesvaltaisista aloista (puolustusvoimat, poliisi ja rajavartiolaitos). Muilla aloilla naiset ovat enemmistönä.

Osa-aikaisia miehistä oli kaksi henkilöä (2,6 % miehistä, naisista 8,2 %). Osa-aikaisuus ja määräaikaisuus on naisilla yleisempää työmarkkinoilla keskimäärin. Palkeissa tilanne oli toisin, määräaikaisuus oli edellisvuosien tapaan myös vuonna 2017 miehillä yleisempää (kaavio 6).

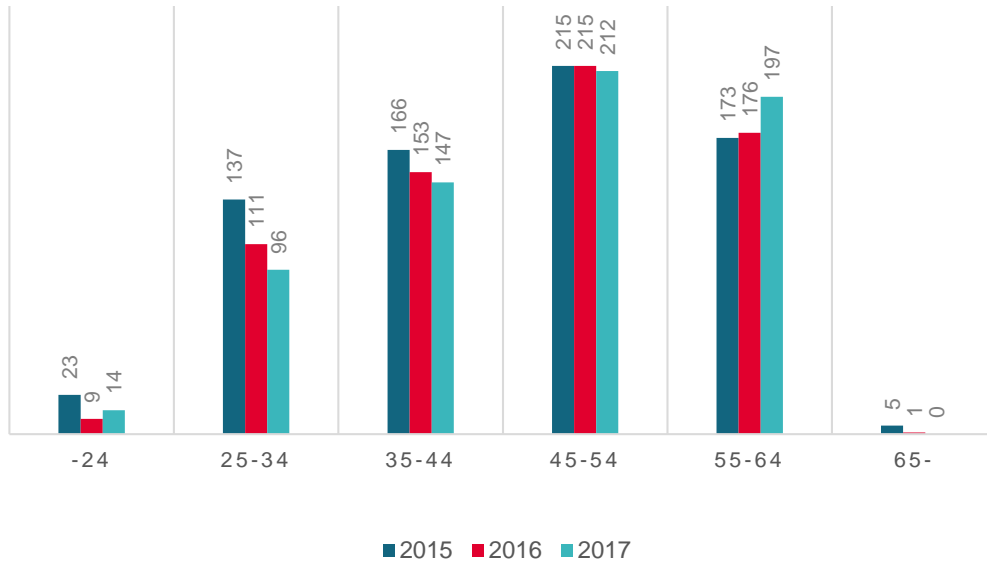


Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 2017 (Lähde: Tahti, Kieku)

Pitkillä virkavapailla (pl. sairauslomiat) oli vuoden 2017 lopussa 38 henkilöä (52 hlöä v. 2016). Virkavapaalla olijoista toisen työnantajan palveluksessa toimi 12 henkilöä.

Vuorotteluvapaalla oli kolme ja opintovapaalla kaksi henkilöä. Erilaisilla perhevapailla oli 17 henkilöä. Kuntoutustuella oli neljä henkilöä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 47,2 vuotta (46,5 vuotta v. 2016, valtiolla 46,3). Palkeiden selkeästi suurin ikäluokka oli 45–54-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiaita henkilöstöstä oli 61,4 prosenttia (58,9 % v. 2016). Miesten keski-ikä oli naisten keski-ikää lähes kymmenen vuotta vähemmän.



Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma 2015 – 2017 (Lähde: Tahti)

Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi 5,3 vastasi valtion keskimääräistä indeksiä, naisten koulutustasoindeksi jäi vähän sen alle ollen 5,1. Luvut olivat lähellä edellisvuoden tasoa (miehillä 5,4, naisilla 5,2).

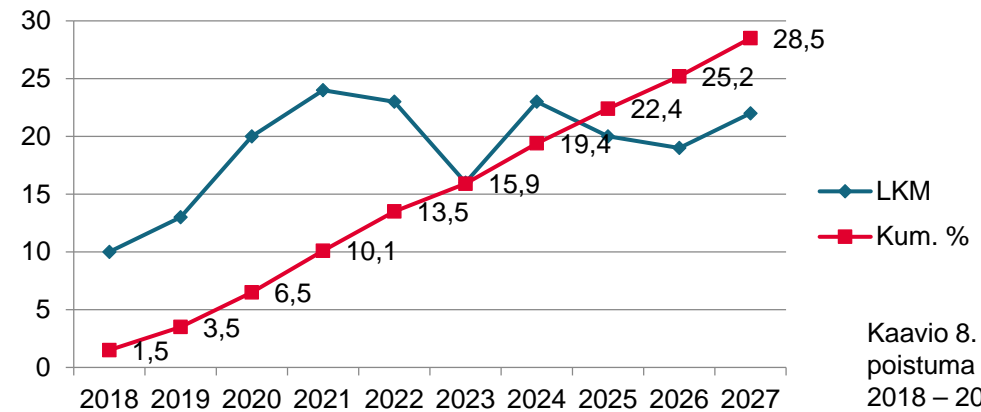
Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 40,1 prosentilla henkilöstöstä (valtiolla 49,1 %). Tutkijakoulutuksen oli suorittanut kaksi henkilöä (0,3 %, valtiolla 3,9 %).

Valtiolle.fi-järjestelmän kautta ulkoisessa haussa oli yhteensä 56 ilmoitusta – näistä 17 vakinaiseen tehtävään. Hakemuksia vastaanotettiin 1 545 kappaletta sekä Palkeissa jo työskenteleviltä että uusilta henkilöiltä. Hakujen määrä kääntyi nousuun kahden hiljaisemman vuoden jälkeen. Rekrytointien määrän lisäys johtui uusista tehtävistä sekä yli vuoden mittaisista määräaikaisuuksista.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 50 kappaletta (32 kpl v. 2016). Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (vakinaisten päättyneiden palvelussuhteiden määrän suhde edellisvuoden lopun vakinaisten palvelussuhteiden määrään) oli 8,7 prosenttia (5,5 % v. 2016).

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi 20 henkilöön (15 henkilöä v. 2016). Nuorin eläköitynyt oli 61-vuotias, vanhin 68-vuotias. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä (yksi henkilö v. 2016). Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 62,8 vuotta (63,4 v. 2016). Palkeissa eläköityminen tapahtui hieman vanhempana kuin valtiolla keskimäärin (62,1 v. 2016). Suoraan toiseen valtion virastoon rekrytoitiin neljä Palkeissa vakinaisessa virassa ollutta henkilöä. Yleisimmin uuteen työpaikkaan siirryttiin kuitenkin yksityiselle sektorille.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä seuraavan viiden vuoden aikana (2018 - 2022) eläköityy 13,5 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2018 - 2027) 28,5 prosenttia. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla 27,8 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.



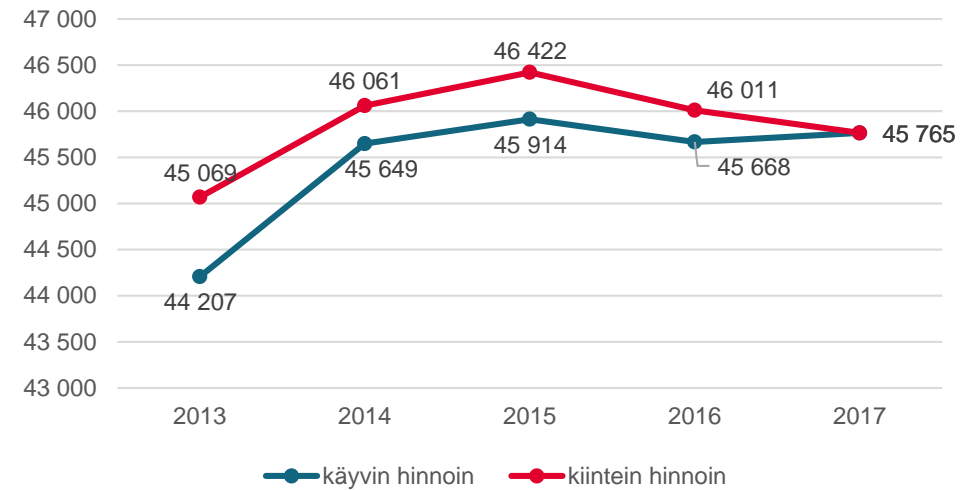
Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2018 – 2027 (Lähde: Tahti)

Työvoimakustannukset laskivat vuonna 2017 edellisvuodesta. Suunta johtui henkilötyövuosi- määrän vähenemisestä. Sosiaaliturvan kustannukset, joista suurin osa muodostuu eläkemaksuista, laskivat prosentuaalisesti vuodessa eniten, ja olivat valtion keskiarvoa (15,2 %) alhaisemmat. Palkkasumman osuus Palkeissa oli lähellä valtion keskiarvoa (83,2 %).

	2016		2017		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	26 143	83,1	24 099	83,5	-2 044	-7,8 %
- tehdyn työajan palkat	20 022	63,6	18 457	64,0	-1 565	-7,8 %
- välilliset palkat	6 121	19,4	5 642	19,6	-479	-7,8 %
sosiaaliturva	4 167	13,2	3 687	12,8	-480	-11,5 %
muut välilliset työvoimakustannukset	1 163	3,7	1 069	3,7	-94	-8,1 %
Työvoimakustannukset yhteensä	31 473	100,0	28 855	100,0	-2 618	-8,3 %

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2016 ja 2017 (Lähde: Tahti)

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuodesta 2016 vuoteen 2017 (45 765 euroa) henkilötyövuoden hinta laski kiintein hinnoin tarkasteltuna 0,5 prosenttia (edellisvuoden lasku 0,9 %). Vuodesta 2013 lähtien muutos on ollut +1,5 prosenttia (kiintein hinnoin). Koko valtiolla keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 58 146 euroa.



Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2013 – 2017 (Lähde: Tahti)

Vuoden 2017 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin kaikilla vakinaisilla paikkakunnilla. Lisäksi aluehallintovirasto suoritti työsuojelutarkastukset Joensuussa sekä molemmissa Hämeenlinnan toimipaikoissa. Raportit on käsitelty henkilöstön kanssa ja ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin.

Työyhteisökohtaiset terveystarkastukset jatkuivat. Sähköpöytien hankintaa jatkettiin. Varhaisen tuen mallia jalkautettiin edelleen ja liikunta- ja kulttuuriseteleitä sai käyttöönsä edellisvuosien tapaan. Ravintoetu oli käytettävissä sopimusruokaravintoloissa. Joustoa työhön antoi mm. mahdollisuus etätöypäiviin. Palkeet aloitti savuttomana työpaikkana 1.8.2017 alkaen.

Henkilöstö on pyritty ottamaan mukaan työyhteisön kehittämiseen monin tavoin. Polkuni Palkeissa -hankkeen suunnittelu käynnistyi lokakuussa. Sen tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa työkyvyn ylläpitämiseksi konkreettisia toimenpiteitä työelämän eri vaiheissa oleville palkeelaisille. Työ jatkuu kevään 2018 aikana.

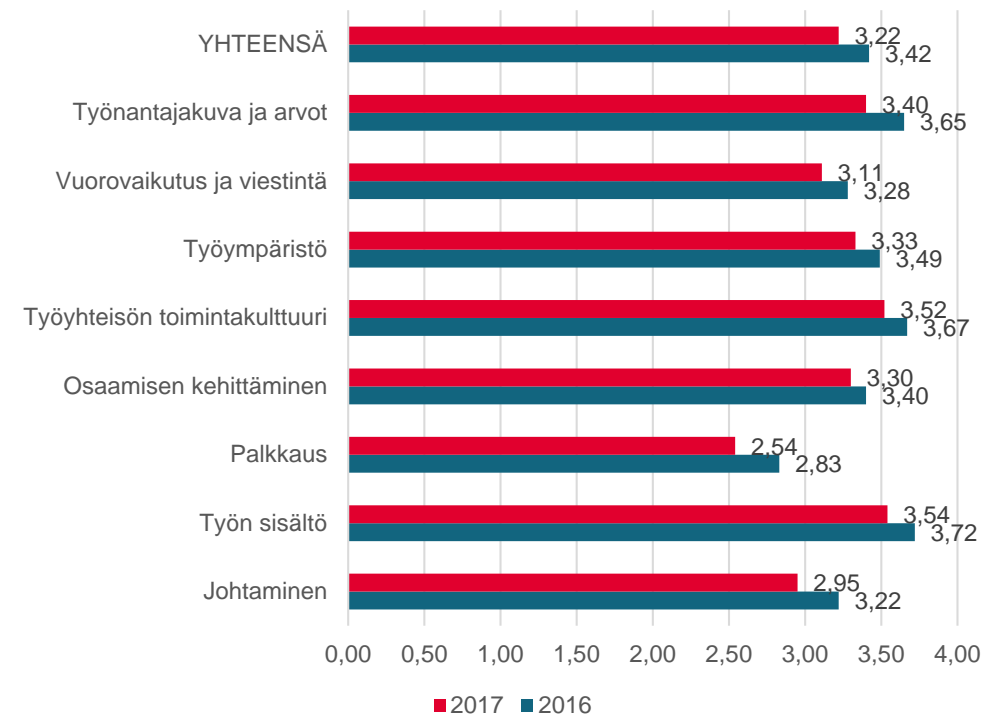
Keväällä ja syksyllä järjestettiin puolen päivän mittaisia virkistysiltapäiviä. Pikkujoulujen sijaan Palkeet osallistui Suomi 100 -juhluvuoteen Joensuussa ja Hämeenlinnassa järjestetyillä juhlilla, joihin kutsuttiin myös jo eläkkeelle jääneitä palkeelaisia.

Esimiesbarometrin tulos oli Palkeissa edellisvuotta hieman parempi – indeksi oli 3,70 (v. 2016 3,63).

Miehet olivat tässäkin kyselyssä naisia tyytyväisempiä. Vahvuuksina nousivat esiin työasioissa lähestymisen helppous sekä työaikajärjestelyjen soveltamisen joustavuus ja yksilökeskeisyys.

Työtyytyväisyysindeksi (3,22) ei vuonna 2017 noussut edellisvuoden tasolle (3,42). Vastausprosentti oli 72 (77 % v. 2016). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä (miehet 3,37 ja naiset 3,21), samoin määräaikaiset viranhaltijat vakinaisia tyytyväisempiä (3,54 ja 3,19). Ikäryhmittäin tulokset sijoittuivat välille 3,17 – 3,44.

Korkeimmat arvosanat saivat työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet sekä työyhteisön toimintakulttuuri. Arvosanat alenivat eniten palkkauksen, johtamisen sekä työnantajakuvan ja arvojen osalta. Valtion keskiarvoihin verrattuna Palkeiden luvut olivat alhaisemmat (kokonaistyytyväisyys valtiolla 3,6).

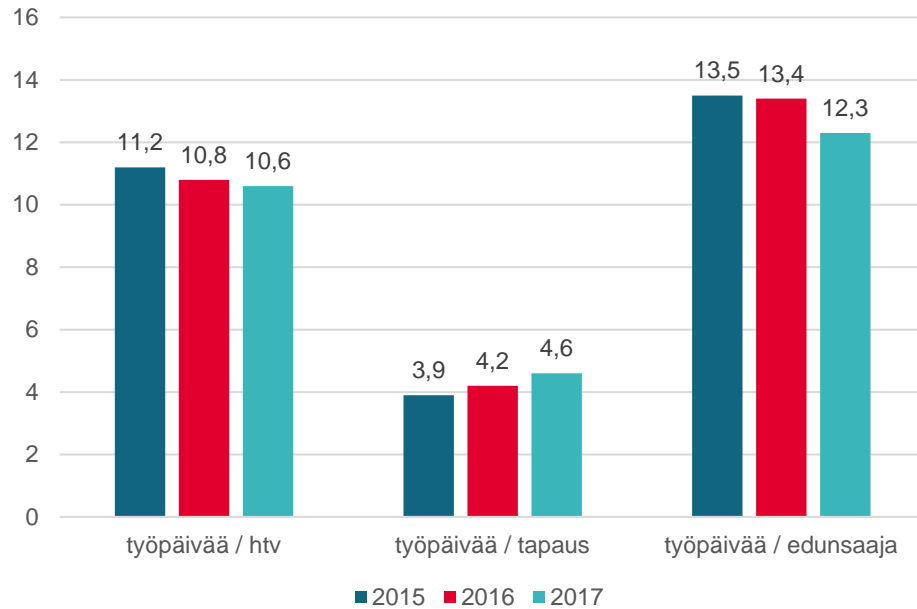


Kaavio 10: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset (Lähde: VMBaro)

Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta hieman. Palkeiden luku 10,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden oli kuitenkin edelleen suurempi kuin valtiolla keskimäärin (8,4). Samoin Palkeiden terveystoiminta 34,5 alitti valtion arvon (38,2).

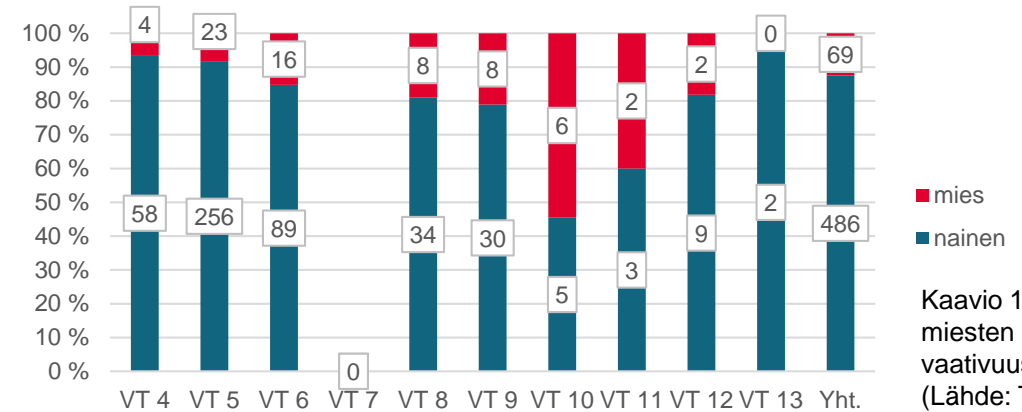
Sairautapauksia oli Palkeissa edellisvuotta vähemmän, mutta toisaalta poissaolot olivat vastaavasti pitempiä. Kokoaikaisia sairauspoissaoloja on pyritty lyhentämään osasairausvapailta. Vuonna 2017 tätä mahdollisuutta hyödynnettiin noin kymmenen henkilön kohdalla. Tarvittaessa käytiin työterveysneuvotteluja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen osallistui 12 henkilöä (18 hlöä v. 2016).

Sairauspoissaoloissa painottuivat tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät vaivat. Näistä syistä johtui peräti 44 prosenttia työterveyshuollon kautta myönnettyistä sairauspoissaolopäivistä. Työergonomiaan on pyritty panostamaan säännöllisillä ergonomiatarkastuskäynneillä ja jatkamalla työpöytien vaihtoa sähköpöydiksi.



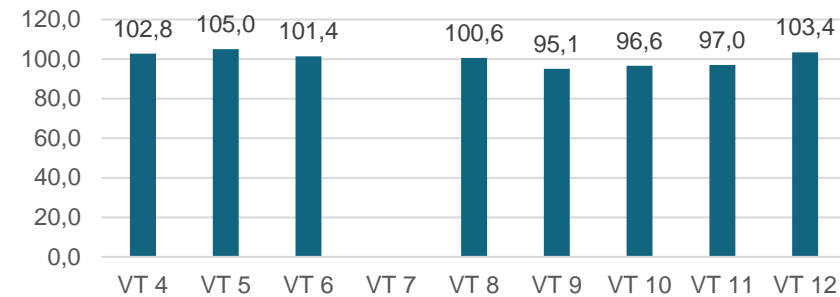
Kaavio 11. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2015 – 2017 (Lähde: Tahti)

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui selkeämmin alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten (kaavio 12). Vertailussa ovat mukana kaikki joulukuussa 2017 täyttä palkkaa saaneet henkilöt (555 henkilöä). Naisista 82,9 prosenttia (85,7 % v. 2016) sijoittui vaativuustasoryhmien 4 ja 6 välille, kun taas miehistä 62,3 prosenttia (66,7 % v. 2016). Vaativuustasolla 7 ei vuoden lopussa työskennellyt yhtään henkilöä, ja korkeimmalla vaativuustasolla 13 oli pelkästään kaksi naista.



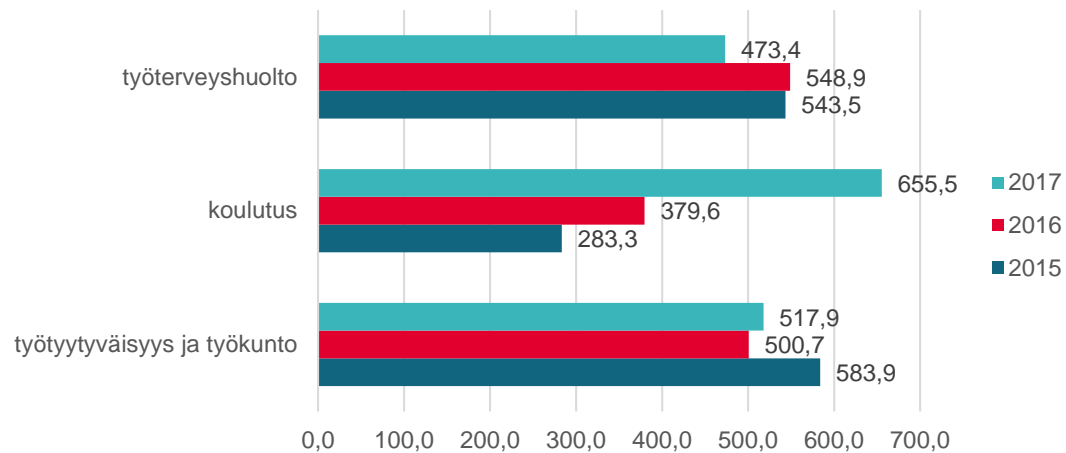
Kaavio 12. Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusryhmittäin (Lähde: Tahti)

Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi (kaavio 13) osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Suurimmassa osassa vaativuusryhmiä naisten keskimääräinen palkka oli miesten palkkoja korkeampi, mutta erot olivat vähäiset. Myös miesten lukumäärä on vähäinen, ja yhden henkilön merkitys siten suurempi kuin naisten joukossa. Lisäksi ylimmille vaativuustasoille 10 – 13 sijoittui vain noin viisi prosenttia koko henkilömäärästä.



Kaavio 13. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2017, miehet = 100 (Lähde: Tahti)

Henkilötyövuotta kohden lasketut investoinnit koulutukseen nousivat edellisvuodesta. Samoin investoinnit työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen - työpaikkaruokailuun, virkistys-toimintaan ja työsuojeluun - lisääntyivät hieman. Sen sijaan investoinnit työterveyshuoltoon kääntyivät laskuun. Työterveyshuollon sopimusta tarkistettiin vuoden aikana esimerkiksi pitkäaikaissairauksien hoidon osalta.



Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) koulutukseen, työterveyshuoltoon sekä työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2015 – 2017. Luvut eivät sisällä käytettyä työaikaa. (Lähde: Kirjanpito)

Kouluspäivien lukumäärä nousi 3,8 työpäivään henkilötyövuotta kohti (3,2 v. 2016). Määrällisesti koulutuksia järjestettiin todella paljon, mutta koulutusten pituuksiin on kiinnitetty huomiota, jotta mahdollisimman moni pääsisi irrottautumaan töistään ja osallistumaan koulutuksiin. Kaikkien koulutusten yhteinen osallistujamäärä oli yli 2 300.

Yhtenä koulutuksen painopisteenä oli Lean-malli, jota koulutettiin koko henkilöstölle. Skypen välityksellä eri alojen asiantuntijat pitivät luentosarjan, joka käsitteli mm. tulevaisuuden työtä, työn muutosta, sisäistä motivaatiota ja ihmisten välistä vuorovaikutusta. Uudet palvelut ja uusien työvälineiden käyttöönotto vaativat omat koulutuskokonaisuutensa.

Keväällä käynnistettiin Move it! -hanke, jonka tavoitteena oli uusien työtapojen ja välineiden haltuun ottaminen oman henkilöstön kesken. Osaamisen vahvistamisen ohella edistettiin verkostoitumista palveluryhmien ja paikkakuntien välillä. Erilliset osaamiskartoitukset tehtiin 348 henkilölle (72 hlölle v. 2016).

Uusille henkilöille pidettiin omat informaatiotilaisuutensa edellisvuosien tapaan. Samoin muita tilaisuuksia, kuten esimiesfoorumeita ja koko henkilöstön infotilaisuuksia, järjestettiin säännöllisesti. Palkeissa järjestetyn koulutuksen lisäksi henkilöstö osallistui myös avoimiin ulkopuolisiin koulutuksiin, foorumeihin ja seminaareihin.

HTV 630,5 muutos -58,7 HTV -8,5 %	HTV:n hinta 45 765 e muutos -0,5 %	Henkilöstökoulutus 3,8 pv/HTV muutos +18,8 %	Työterveyshuolto 473,4 e/HTV muutos -13,8 %	Sairauspoissaolot 10,6 työpäivää/HTV muutos -1,9 %
Määräaikaisia 81 muutos -12 henkilöä, -12,9 %	Osa-aikaisia 50 muutos +15 henkilöä +42,9 %	Ulkoisia hakuja 56 (2016 5) 1 545 hakemusta (2016 173)	Lähtövaihtuvuus 8,7 % (50 vak. palvelus-suhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 20)	