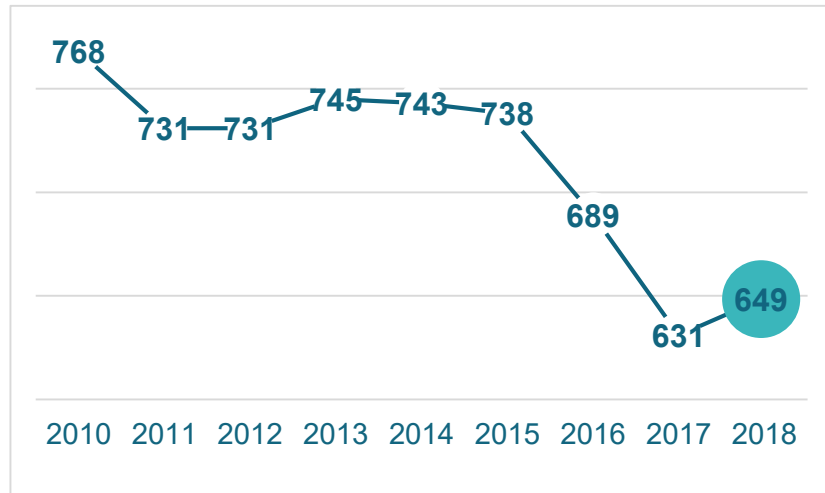


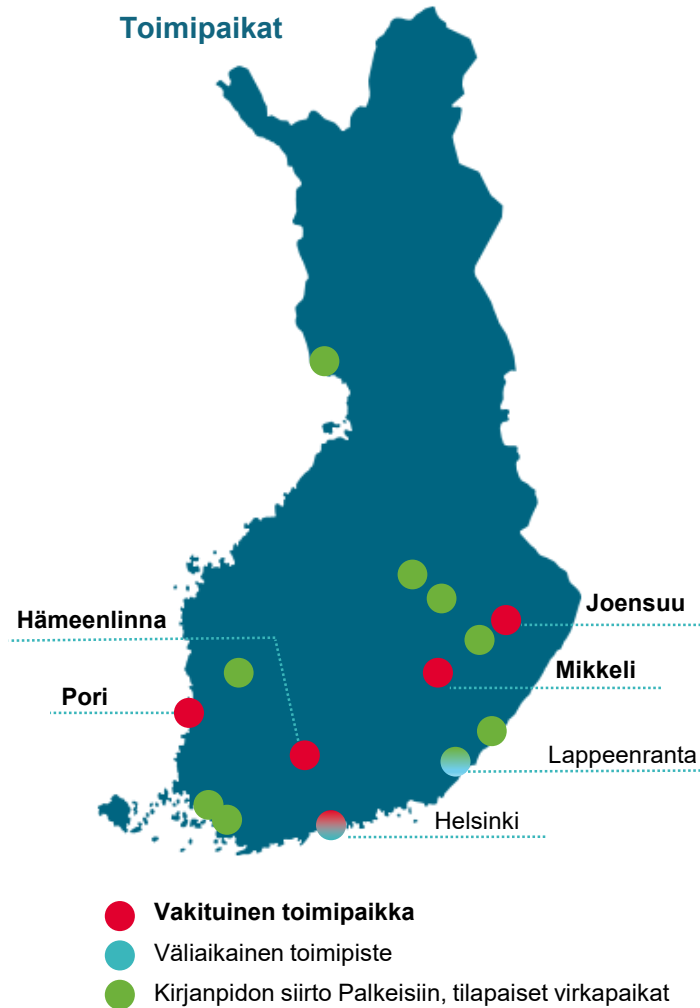




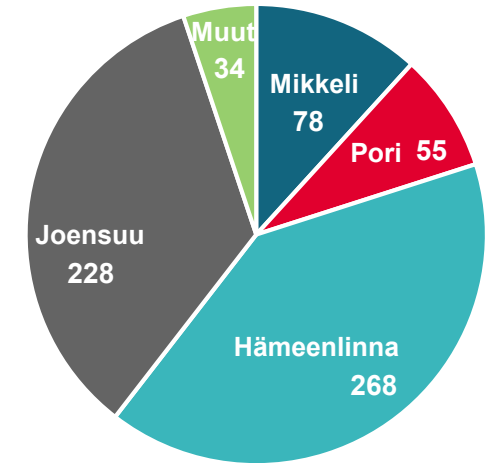
Henkilötyövuodet 2010 - 2018



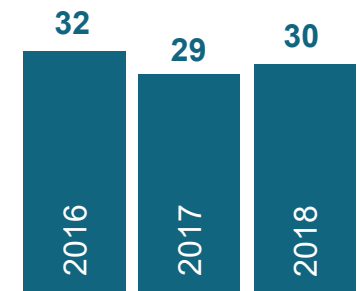
Toimipaikat



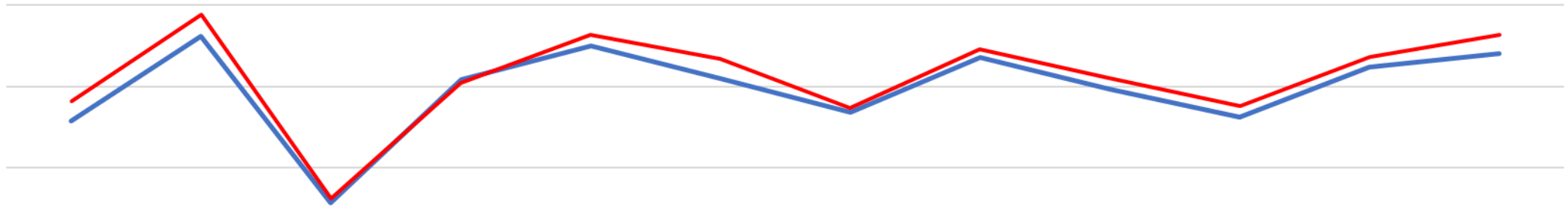
Henkilöstö paikkakunnittain



Työvoima-kustannukset (milj. €)

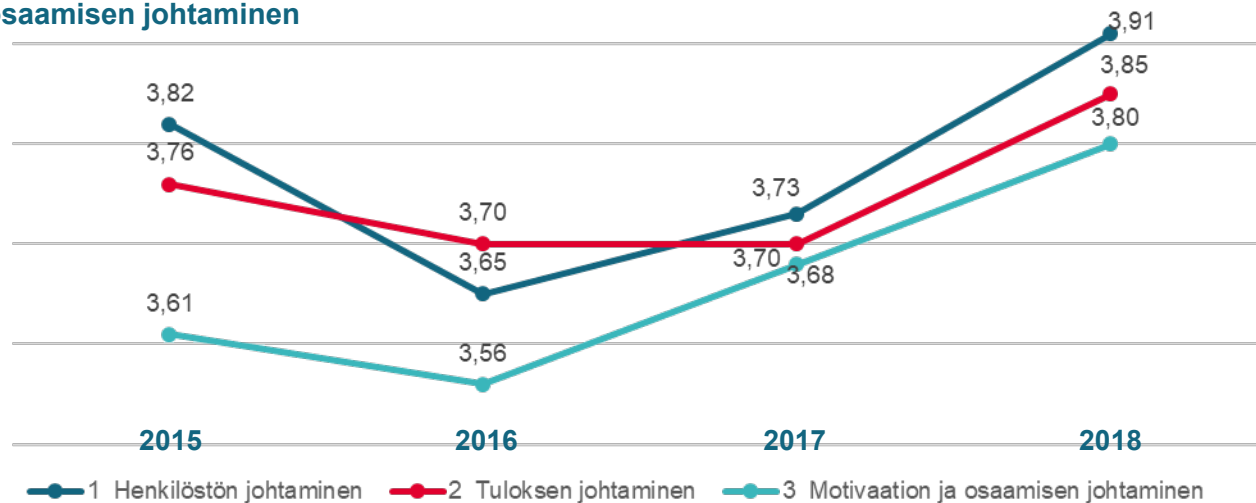


## VmBaro 2018: Palkeet/Valtio vertailu

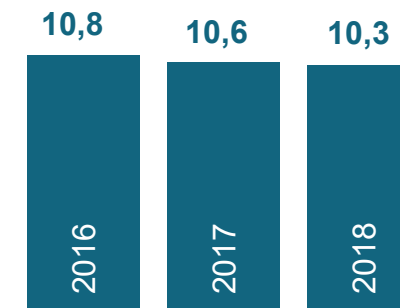


	Johtaminen	Työn sisältö ja vaikuttamis- mahdollisuudet	Palkkaus	Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	Työyhteisön toiminta- kulttuuri	Työ- ja toiminta- ympäristö	Vuorovaikutus ja viestintä	Työnantaja- kuva ja arvot	Työtyytyväi- syyys yhteensä	Johtajuus- indeksi	Innovointi- kyvykkyyss- indeksi	Työyhteisö- indeksi
— Palkeet	3,29	3,81	2,78	3,54	3,75	3,55	3,34	3,68	3,48	3,31	3,62	3,70
— Valtio	3,41	3,94	2,81	3,52	3,82	3,67	3,37	3,73	3,55	3,38	3,68	3,82

## Esimiesbarometri 2017: Henkilöstön, tuloksen sekä motivaation ja osaamisen johtaminen



## Sairauspoissaolot työpäivää/htv



## Koulutuspäivät

3,8

3,8 (2017)  
päivää/htv

## Eri koulutustilaisuuksia

yli 250 kpl

Osaamis-  
kartoitukset

126

henkilölle

## Vuoden 2018 painopisteitä:

- työn muutos
- tietoturva
- asiakaskokemus ja asiakashyöty
- tuotantoprosessien automatisointi
- sujuvat prosessit
- järjestelmäosaaminen ja palvelukeskustoiminnan periaatteet
- LEAN

eOppiva - Digitaalinen koulutusympäristö  
käyttöön koko valtiolla

The logo for eOppiva, featuring the word "eOppiva" in a sans-serif font. The "e" is blue, and the "Oppiva" is black. A small blue triangle is positioned above the "i" in "Oppiva".

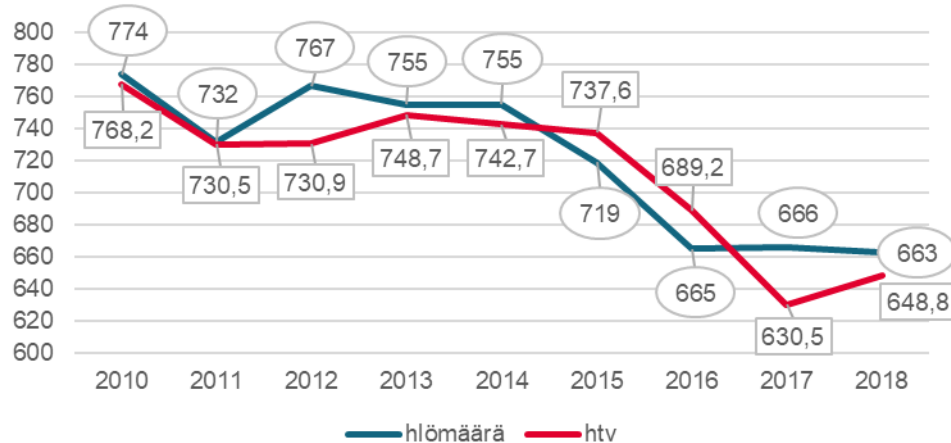
Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstökertomus 2018 kokoaa keskeiset tiedot henkilöstöstä vuoden ajalta. Numerotiedot pohjautuvat Tahti-järjestelmästä saatuun informaatioon. Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Vuoden 2018 alussa Palkeissa päivitettiin organisaatorakennetta sekä toimintamalleja ja rooleja erityisesti ICT-toimintojen ja kehittämisen osalta. Suuria strategisia projekteja olivat mm. hankintojen digitalisointi, kansallisen tulorekisterin käyttöönotto, HR-prosessien tehostaminen sekä uusien palvelujen tuotteistaminen.

Vuoden aikana valmistauduttiin uuden organisaatio- ja palvelumallin käynnistämiseen vuoden 2019 alusta. Tavoitteena oli tiivistää ja joustavoittaa palveluprosessien välistä yhteistyötä sekä vahvistaa asiakaspalvelua. Työ Palkeissakin uudistuu koko ajan ja vaatii henkilöstöltä muutosvalmiutta.

Vaikka vuoden lopussa oli henkilöstöä hieman vähemmän kuin vuotta aiemmin, kasvoi henkilötyövuosien määrä edellisvuoteen nähden. Sairauspoissaoloissa tapahtui pieni muutos parempaan suuntaan, samoin työtyytyväisyyden osalta indeksi oli edellisvuoden lukua korkeampi. Koulutukseen osallistuttiin vuoden 2017 tapaan 3,8 henkilötyövuoden verran.

Vuoden 2018 lopussa Palkeissa työskenteli 663 henkilöä. Henkilömäärä pysyi lähes ennallaan (666 henkilöä v. 2017). Sen sijaan henkilötyövuosissa suunta kääntyi lievään nousuun 18,3 henkilötyövuodella (2,9 %).

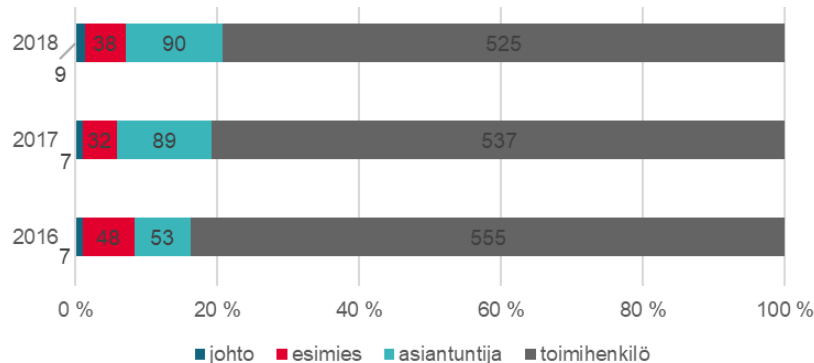


Kaavio 1. Henkilömäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2018 (Lähde: Tahti)

Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavion mukaisesti. Toimihenkilötehtävien osuus on pienentynyt viime vuosina. Lukumääräisesti eniten on vähentynyt talouspalvelusihteerin nimikkeellä työskentelevien määrä. Toisaalta on syntynyt myös uusia tehtäviä, kuten automatisointiasiantuntijan tehtävä. Palkeiden rooli virastokentässä on muuttunut.

Lisäksi Palkeissa tehdyt organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet henkilöstöryhmittäiseen jakautumiseen.

Kaavio 3. Henkilöstö vuoden lopussa henkilöstöryhmittäin 2016-2018 (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti, Kieku)

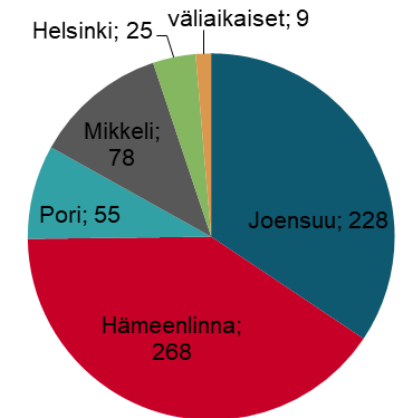


Palkeet toimi vuoden 2018 aikana neljän vakinaisen toimipaikkakunnan lisäksi Helsingissä ja yhdeksällä muulla paikkakunnalla.

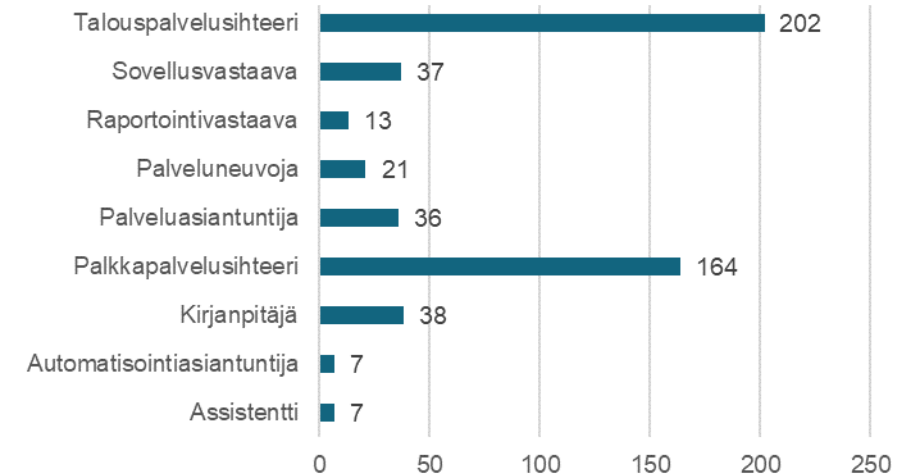
Hämeenlinnassa keskeytettiin kahden toimipaikan sijaan pelkästään Linnankasarmien alueelle. Päätös Helsingin toimipaikan jatkosta toistaiseksi tehtiin syksyn aikana.

Hämeenlinnassa henkilöstöä oli vuoden lopussa 15 henkilöä edellisvuoden loppua vähemmän. Muilla vakinaisilla paikkakunnilla henkilömäärä oli kasvanut; Porissa suhteellisesti eniten.

Tarkasteltaessa henkilöstön jakautumista eri paikkakunnille koko vuoden ajalla Hämeenlinnan henkilöstön vähennys oli kuitenkin vain 4,3 henkilötyövuotta.



Kaavio 2. Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2018 (Lähde: Tahti)

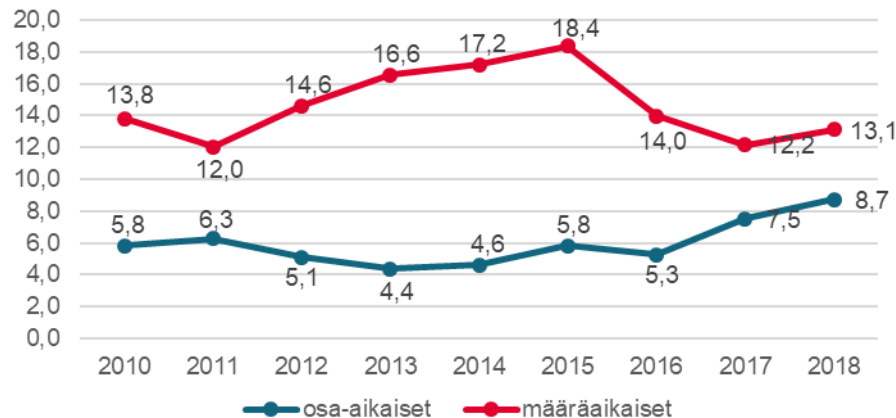


Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin 31.12.2018 (Lähde: Tahti, Kieku)

Osa-aikaisten osuus nousi vuoden aikana 16 prosenttia 58 henkilöön. Miehiä osa-aikaisista oli vuoden lopussa kolme. Pääasiallisimmat osa-aikaisuuden muodot olivat perhesyistä johtuva osittainen hoitovapaa (18 henkilöä) sekä työkyvyn alenemisesta johtuvat osa-aikaisuudet; osasairausvapaalla, osakuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 21 henkilöä. Muulla osa-aikaisella eläkkeellä oli yhdeksän henkilöä.

Vuoden 2018 lopussa henkilöstöstä oli vakinaisessa virassa 576 henkilöä, toisin sanoen 86,9 prosenttia koko henkilöstöstä (87,8 % v. 2017). Määräaikaisten virkamiesten määrä kääntyi nousuun ollen vuoden lopussa 87 henkilöä (81 hlöä v. 2017). Vakiintumattomaan muutostilanteeseen tarvittiin arvioitua enemmän määräaikaista henkilöstöä palvelutuotannon sujuvuuden varmistamiseksi. Määräaikaisten osuus alitti kuitenkin valtiolla keskimäärin työskentelevien määräaikaisten osuuden (16,2 %).

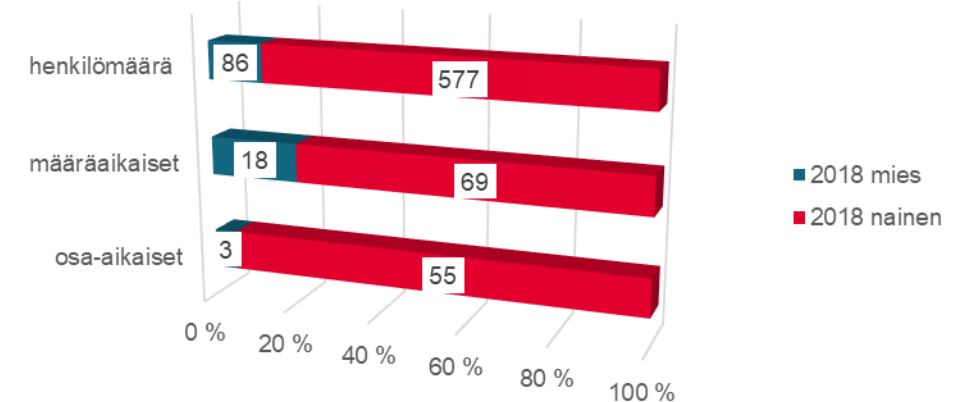
Vakinaisista henkilöistä 65 henkilöä hoiti Palkeissa muuta tehtävää kuin vakinaista virkaansa, kun vuotta aiemmin vastaava luku oli 38 henkilöä. 14 henkilöä oli koeajan vuoksi virkavapaalla aiemmasta vakinaisesta virastaan siirryttyään uuteen tehtävään Palkeiden sisällä.



Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet 2010-2018. (Lähde: Tahti, Kieku)

Miesten osuus henkilöstöstä oli edellisvuosia suurempi eli 13 prosenttia. (11,7 % v. 2017). Silti Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen. Valtion koko henkilöstömäärästä miesten osuus (50,8 %) oli hieman suurempi kuin naisten. Tämä johtuu suurista miesvaltaisista aloista (puolustusvoimat, poliisi ja rajavartiolaitos). Muilla aloilla naiset ovat enemmistönä.

Osa-aikaisia miehistä oli kolme, naisista 55 henkilöä (3,5 % miehistä, naisista 9,5 %). 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 2018 miehillä yleisempää (kaavio 6). Toisaalta koko valtiolla määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys on noussut voimakkaammin miehillä kuin naisilla.

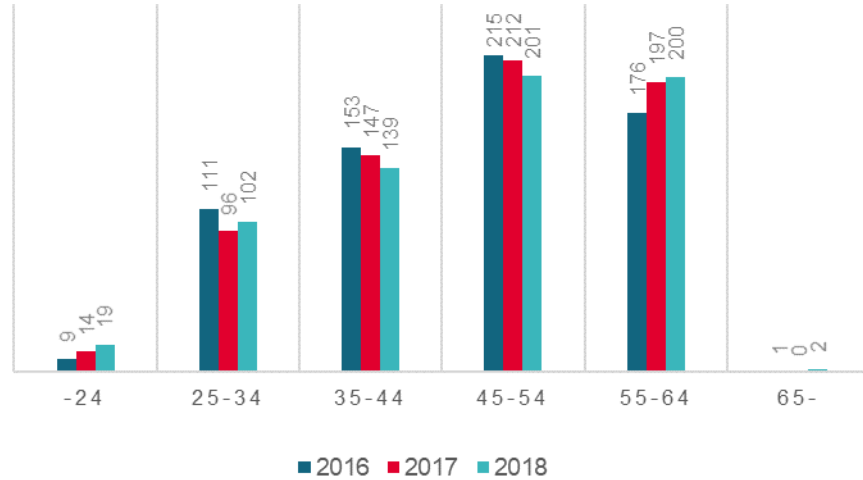


Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 31.12.2018 (Lähde: Tahti, Kieku)

Vuoden lopussa virkavapaalla olevista toisen työnantajan palveluksessa toimi 20 henkilöä (12 henkilöä v. 2017). Vuorotteluvapaalla oli yksi ja opintovapaalla kuusi henkilöä. Opintovapaa-oikeutta koko vuoden aikana käytti 14 henkilöä, mikä vastaa edellisvuoden tasoa.

Sen sijaan vuorotteluvapaan suosio laski puoleen; koko vuoden aikana vapaalla oli seitsemän eri henkilöä. Erilaisilla perhevapailla vuoden 2018 lopussa oli 19 henkilöä ja kuntoutustuella kaksi henkilöä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 47,2 vuotta eli sama kuin vuotta aiemmin. Palkeetlaiset olivat 1,1 vuotta vanhempia kuin henkilöstö valtiolla keskimäärin. Palkeiden selkeästi suurin ikäluokka oli edelleen 45-54-vuotiaat, joskin kyseinen ikäluokka pieneni edellisvuodesta 11 henkilöllä. Myös tätä edellinen ikäluokka kutistui muiden ikäluokkien kasvattaessa osuuksiaan. Miesten ja naisten keski-ikä ero kaventui hieman, mutta oli edelleen yli yhdeksän vuotta.



Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma 2016 – 2018 (Lähde: Tahti)

Palkeiden henkilöstössä miesten koulutustasoindeksi 5,4 ylitti niukasti valtion keskimääräisen indeksin (5,3), naisten koulutustasoindeksi sen sijaan jäi sen alle olleen 5,0. Palkeiden luvut olivat lähellä edellisvuoden tasoa (miehillä 5,3, naisilla 5,1), mutta koulutustasoero sukupuolten välillä kasvoi.

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 39,8 prosentilla henkilöstöstä (valtiolla 50,4 %). Tehtävien luonteet ja siten myös koulutustaso-vaatimukset vaihtelevat virastoittain. Tutkijakoulutuksen oli Palkeissa suorittanut kaksi henkilöä (0,3 %, valtiolla 3,9 %).

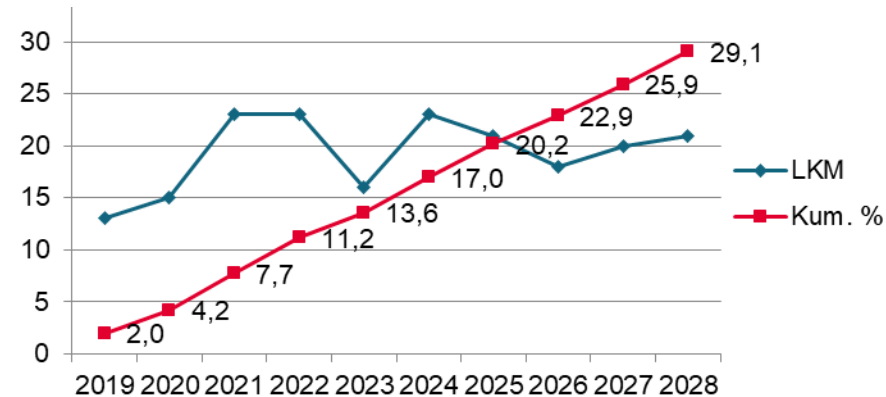
Valtiolle.fi-järjestelmässä ulkoisen haun kautta oli haettavana 54 tehtävää, joihin tuli yhteensä noin 1400 hakemusta. Hakijoita avoimena oleviin tehtäviin on pääosin edelleen riittänyt; enimmillään avointa tehtävää haki 79 hakijaa. Näiden lisäksi Palkeisiin rekrytoitiin vuoden aikana 27 palkallista harjoittelijaa (9,5 henkilötyövuotta). Tarjoamalla harjoittelumahdollisuuksia turvataan osaavan henkilöstön saamista myös tulevaisuudessa. Rekrytointien ohella Palkeiden henkilöstö uusiutui, kun Valtiokonttorilta siirtyi henkilöstöä valtionhallinnon henkilöstöjohtamiseen liittyvien tehtävien siirtymässä Valtiokonttorista Palkeisiin.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi edellisvuotta vähemmän; irtisanoutuneita oli 36 (50 kpl v. 2017). Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (vakinaisten päättyneiden palvelussuhteiden määrän suhde edellisvuoden lopun vakinaisten palvelussuhteiden määrään) oli 6,2 prosenttia (8,7 % v. 2017).

Vanhuuseläkkeelle siirtyi kuitenkin edellisvuoden tapaan 20 henkilöä. Eläkkeelle lähdettiin 61-65-vuotiaana. Pysyväälle työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä kasvoi viiteen henkilöön (2 hlöä v. 2017). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet olivat 42-60-vuotiaita.

Toiseen valtion virastoon rekrytoitiin kuusi (4 hlöä v. 2017) Palkeissa vakinaisessa virassa ollutta henkilöä. Muiden työnantajien palvelukseen Palkeiden henkilöstöä siirtyi huomattavasti edellisvuotta vähemmän, vain viisi henkilöä.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä seuraavan viiden vuoden aikana (2019 - 2023) eläköityy 13,6 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2018 - 2028) 29,1 prosenttia. Koko valtiosektorilla eläköitymistä arvioidaan tapahtuvan samalla ajanjaksolla 27,4 %. Arviot perustuvat tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön normaaliin henkilökohtaiseen eläkeikään.



Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2019 – 2028 (Lähde: Tahti)



Työvoimakustannukset (käyvin hinnoin) nousivat vuonna 2018 edellisvuodesta 3,9 prosentilla. Välillisistä työvoimakustannuksista sosiaaliturvan kustannukset, joista suurin osa muodostuu eläkemaksuista, nousivat, mutta olivat edelleen valtion keskiarvoa (14,9 %) alhaisemmat.

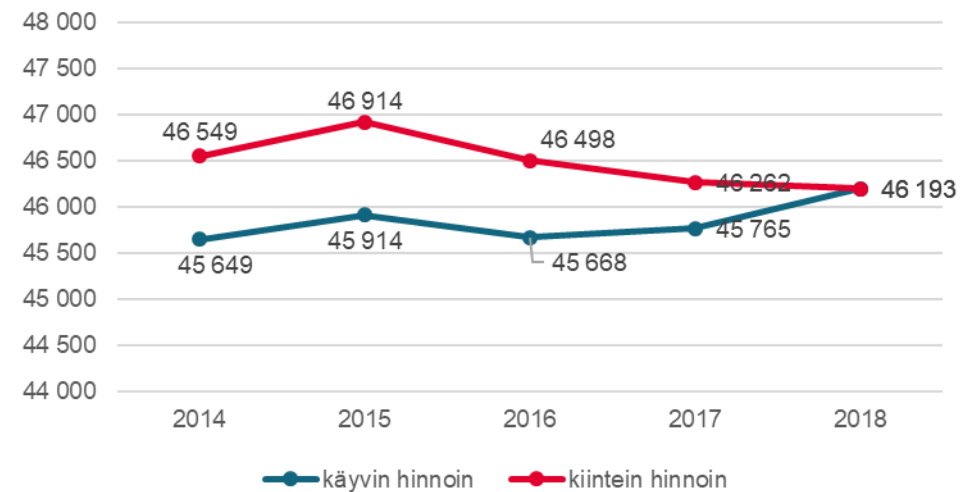
Palkkasumman osuus Palkeissa oli lähellä valtion keskiarvoa (83,2 %).

	2017		2018		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	24 099	83,5	25 072	83,7	973	4,0 %
- tehdyn työajan palkat	18 457	64,0	19 570	65,3	1 113	6,0 %
- välilliset palkat	5 642	19,6	5 502	18,4	-140	-2,5 %
sosiaaliturva	3 687	12,8	3 895	13,0	209	5,7 %
muut välilliset työvoimakustannukset	1 069	3,7	1 004	3,4	-65	-6,1 %
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	<b>28 855</b>	<b>100,0</b>	<b>29 971</b>	<b>100,0</b>	<b>1 116</b>	<b>3,9 %</b>

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2017 ja 2018 (Lähde: Tahti)

Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuodesta 2017 vuoteen 2018 (46 193 euroa) henkilötyövuoden hinta jatkoi loivaa laskua kiintein hinnoin tarkasteltuna ollen 0,1 prosenttia (edellisvuoden lasku 0,5 %). Vuodesta 2014 lähtien muutos on ollut 0,8 prosenttia (kiintein hinnoin).

Koko valtiolla keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 59 016 euroa.



Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2014 – 2018 (Lähde: Tahti)

Polkuni Palkeissa -oppaaseen koottiin yhteen aiemmin eri asiakirjoissa olleet Palkeissa käytössä olevat eri-ikäisiä tukevat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, työkyvyn muutoksiin liittyvät, osaamisen sekä ammattitaidon kehittymiseen sekä työuran tienhaaroihin liittyvät asiat.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa saatettiin loppuun sähköpöytien asennukset jokaiselle palkeelaiselle. Toisaalta etätöitä oli mahdollisuus tehdä kahdeksana päivänä kuukaudessa, mikäli työtehtävän luonne etätöiden mahdollisti. Haasteita työviihtyvyydelle toivat eri toimipaikoissa tehtävät remontit, mutta työt onnistuttiin järjestelemään poikkeusoloissakin.

Vuosi 2018 oli ensimmäinen kokonaan savuton vuosi. Muita koko henkilöstön työhyvinvointia tukevia toimintamalleja olivat edellisvuosien tapaan mm. liikunta- ja kulttuurisetelit sekä henkilöstöruokailua tukeva ravintoetu. Paikkakuntakohtaiset virkistysryhmät aktivoivat henkilöstöä erilaisiin työhyvinvointiin liittyviin tapahtumiin. Vuoden palkeellinen äänestettiin henkilöstön keskuudesta kolmannen kerran.

Varhaisen tuen mallia käytiin työsuojeluvalltuutettujen johdolla läpi ryhmäkokouksissa, jotta malli tulisi osaksi normaalia toimintaa. Pyrkimyksenä on tarttua ongelmiin ennaltaehkäisevästi jo ennen kuin haasteet muuttuvat vaikeammiksi. Tavoitteena on mm. saada sairauspoissaolot laskuun.

Terveystarkastukset tehtiin työyhteisökohtaisesti viidentenä vuonna peräkkäin. Koska työyhteisöt eivät ole kovin pysyviä muutosten vuoksi ja siksi niistä ei ole saatu odotettuja tuloksia, päätettiin vuonna 2019 palata ikäkausittain tehtäviin tarkastuksiin.

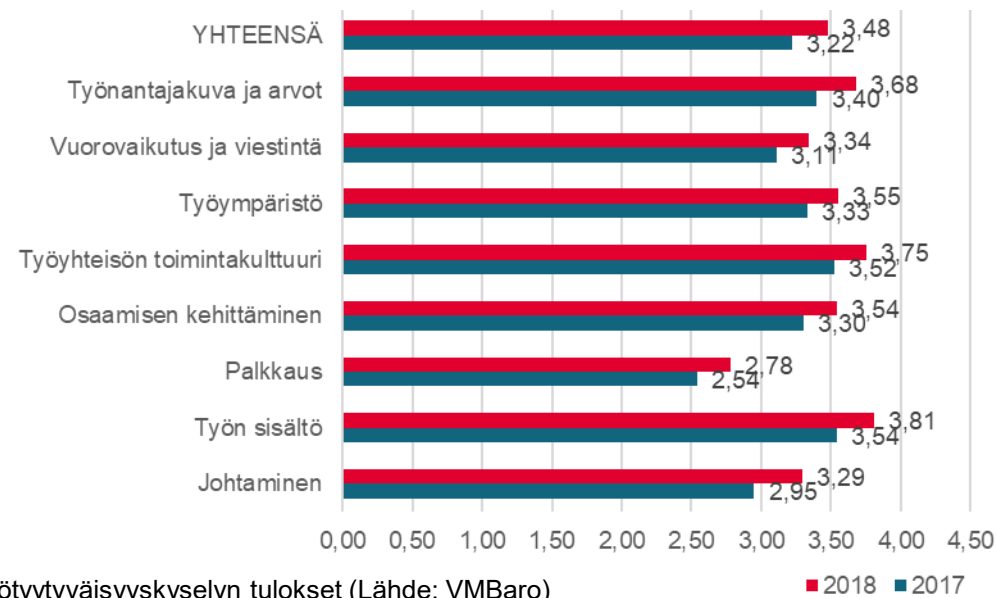
Eriytyölasihankinnoissa pilotoitiin uutta joustavampaa mallia Joensuussa. Uusi käytäntö ulotettiin koko Palkeisiin vuoden 2019 alusta alkaen.

Esimiesbarometrin tulos oli edellisvuotta hieman parempi – indeksi oli 3,86. Vahvuksina nousivat esiin edellisvuoden tapaan työasioissa lähestymisen helppous, työaikajärjestelyjen soveltamisen joustavuus ja yksilökeskeisyys sekä henkilöiden työtavoitteiden selkeä asetanta.

Työtyytyväisyys parani huomattavasti nousten 3,22:sta 3,48:an. Nousua tapahtui kaikilla osa-alueilla. Vastausprosentti tosin jäi vain 57 prosenttiin. Miehet olivat jälleen naisia tyytyväisempiä (miehet 3,78 ja naiset 3,44). Sen sijaan vakinaisten ja määräaikaisten työtyytyväisyydessä ei ollut eroa (3,48). Ikäryhmittäin tulokset sijoituivat välille 3,38 – 3,61.

Korkeimmat arvosanat 40 kohdasta saivat työn tavoitteiden tietäminen, oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta sekä työpaikan arvojen tunteminen. Suurimmat nousut koskivat esimiesten onnistumista työyhteisön töiden organisoinnissa, työssä onnistumista tukevaa palautetta lähiesimiehen taholta ja kehityskeskusteluja työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena. Eniten kehitettävää olisi palkkauksen muuttumisessa työsuorituksen muuttuessa ja johdon onnistumisessa työyhteisön töiden organisoinnissa.

Valtion keskiarvosta (3,6) Palkeiden kokonaistyytyväisyys jäi hieman alle. Samalle tasolle päästiin kahdeksan kategorian joukosta tyytyväisyydessä osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen sekä työyhteisön toimintakulttuuriin. Virastojen välistä vertailua vaikeuttavat kuitenkin erot organisaatioiden toiminnassa, henkilöstörakenteessa sekä kulttuurissa ja arvoissa.

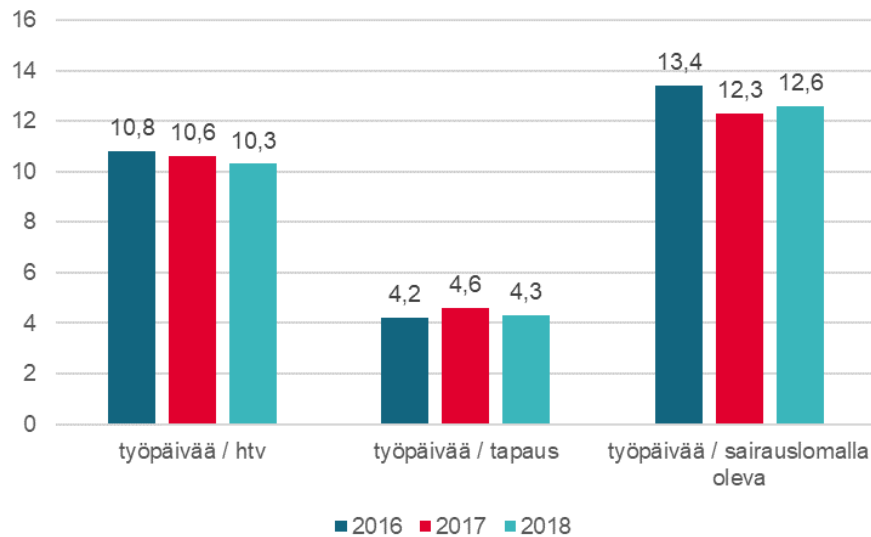


Kaavio 10: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset (Lähde: VMBaro)

Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta hieman eli 10,6:sta 10,3:en työpäivään henkilötyövuotta kohti, mutta alle kymmeneen työpäivään ei edelleenkään päästy. Valtiolla sairastavuus oli keskimäärin 8,5 työpäivää. Palkeiden terveysprosentti nousi hieman ja oli nyt 35,7 (34,5 v. 2017). Valtiolla ilman sairauspoissaoloja selvisi 37,1 prosenttia henkilöstöstä.

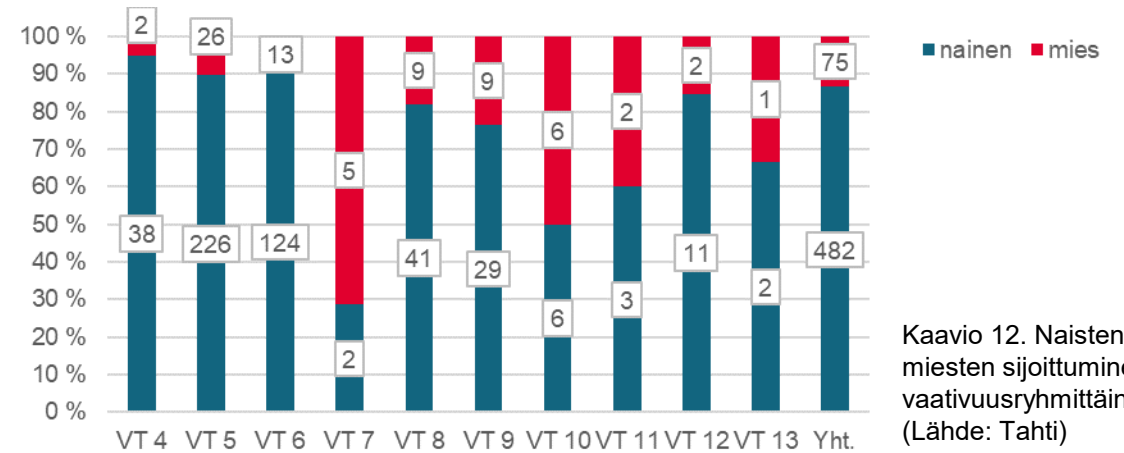
Palkeissa sairaustapauksia oli edellisvuotta enemmän, mutta sairauslomien pituudet olivat keskimäärin lyhyempiä. Keskimääräinen sairausloman pituus oli 4,3 työpäivää. Lyhyiden yhdestä kolmeen päivään kestävien sairaustapausten määrä henkilötyövuotta kohden pysyi entisellään. Kaikista sairaustapauksista näiden lyhyiden sairaustapausten osuus oli 75,8 prosenttia. Työterveyshuollossa sairauden vuoksi lääkärin tai työterveyshoitajan vastaanotolla käytiin yhteensä 1 740 kertaa.

Kokoaikaisia sairauspoissaoloja on pyritty lyhentämään osasairausvapailta. Vuonna 2018 tätä mahdollisuutta hyödynnettiin noin kymmenen henkilön kohdalla. Tarvittaessa käytiin työterveysneuvotteluja työterveyshuollon kanssa. Kuntoutukseen osallistui yhdeksän henkilöä (12 hlöä v. 2017).



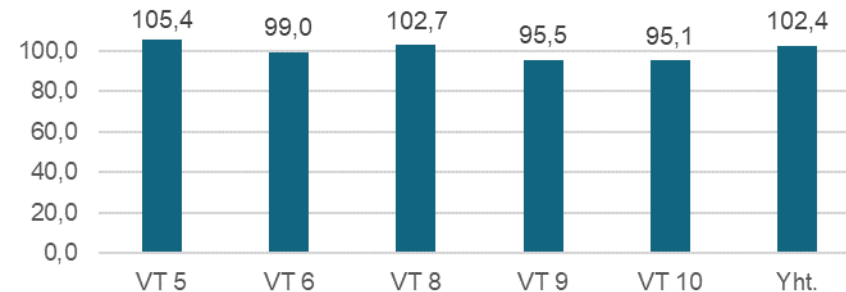
Kaavio 11. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2016 – 2018 (Lähde: Tahti)

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten. Vertailussa olivat mukana kaikki palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat joulukuussa 2018 täyttä palkkaa saaneet henkilöt (557 henkilöä). Vaativuustasoille 4, 5 ja 6 sijoittui naisista suurempi osuus kuin miehistä (yhteensä 80,5 % naisista, 54,7 % miehistä), kun taas vaativuustasosta 7 eteenpäin tehtävissä oli suurempi osuus miehiä. Huomattavaa tässäkin kuitenkin on, että miesten lukumäärä Palkeissa on paljon pienempi kuin naisten.



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

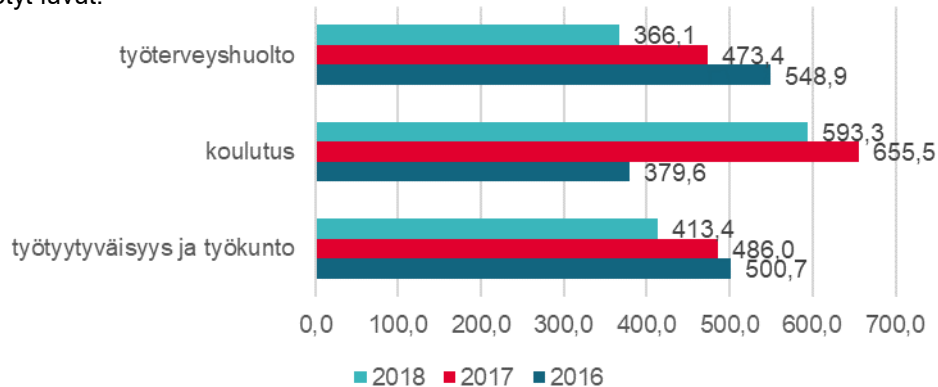
Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Palkeiden indeksi joulukuussa 2018 oli 102,4. Vaativuustasoittain tarkastellen Indeksit jakautuivat luvun sata molemmille puolille, ylittäen sadan lähinnä alemmilla vaativuustasoilla. Kaavioon 13 on kuvattu indeksit niillä vaativuustasoilla, joissa sekä miehiä että naisia oli vähintään kolme henkilöä.



Kaavio 13. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2018, miehet = 100 (Lähde: Tahti)

Henkilötyövuotta kohden lasketut henkilöstöinvestoinnit työterveyshuoltoon, koulutukseen ja työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon laskivat edellisvuodesta. Työtyytyväisyyteen ja työkuuntoon liittyviin investointeihin kuuluvat investoinnit esimerkiksi erilaisiin virkistystapahtumiin ja henkilöstölle jaettaviin liikunta- ja kulttuuriseteleihin.

Kaaviossa on kuvattu kirjanpidosta saatavat henkilöstöinvestointiluvut kolmelta viimeisimmältä vuodelta. Luvut eivät tällöin 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 2016 – 2018. Luvut eivät sisällä käytettyä työaika. (Lähde: Kirjanpito)

Palkeissa tapahtuva henkilöstökoulutus perustuu vuosittain koottavaan koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2018 painopisteitä olivat työn muutos, tietoturva, asiakaskokemus ja asiakashyöty, tuotanto-prosessien automatisointi, sujuvat prosessit, järjestelmäosaaminen ja palvelukeskustoiminnan periaatteet sekä LEAN. Koulutusten järjestämisessä otettiin huomioon koulustarpeiden kartoittamisessa esille nousseita osaamisen kehittämistarpeita. Uusille henkilöille järjestettiin säännöllisesti perehdyttämistilaisuudet.

Koulutuspäivien lukumäärä nousi edellisvuoden tapaan 3,8 työpäivään henkilötyövuotta kohti. Eri koulutustilaisuuksia tilastoitiin yli kaksi ja puoli sataa, ja koulutusten yhteinen osallistujamäärä kohosi yli neljään ja puoleen tuhanteen. Osaamiskartoituksia tehtiin 126 henkilölle.

Uutena osaamisen kartuttamisen välineenä saatiin, kuten koko valtiolla, käyttöön eOppiva – digitaalinen oppimisympäristö. Kaikille yhteistä ja pakollista koulutusta järjestettiin Palkeissa erityisesti tietoturvallisuudesta. Myös tämä koulutus tapahtui verkkoympäristössä siten, että kukin voi sen suorittaa itselleen sopivana ajankohtana. Lisäksi suuri osa muista koulutuksista nauhoitettiin, jolloin aiheeseen pystyi palaamaan, vaikka koulutukseen ei pääsytäkään osallistumaan tapahtumahetkellä.

Perinteisen henkilöstökoulutuksen lisäksi henkilöstö on voinut kehittää osaamistaan myös muulla tavalla. Omaehtoista koulutusta on tuettu, mikäli opinnot ovat liittyneet työtehtäviin. Palkeiden sisällä ammattitaitoaan on voinut laajentaa ns. TET-päivillä, jolloin henkilö tutustui muun kuin oman prosessin työtehtävään. Myös pitempiaikainen työkierto on ollut mahdollista.

**HTV 648,8**

muutos 18,3 HTV  
+2,9 %

**HTV:n hinta**

**46 139 e**  
muutos -0,1 %

**Henkilöstökoulutus**

**3,8 pv/HTV**  
muutos 0 %

**Työterveyshuolto**

**366,1 e/HTV**  
muutos -22,6 %

**Sairauspoissaolot**

**10,3 työpäivää/HTV**  
muutos -2,8 %

**Määräaikaisia 87**

muutos +6 henkilöä, +7,4 %

**Osa-aikaisia 58**

muutos +8 henkilöä +16 %

**Ulkoisia hakuja 54**

(2017 56) 1 398 hakemusta (2017 1 545)

**Lähtövaihtuvuus 6,2 %**

(36 vak. palvelus-suhdetta päättyi,  
joista vanhuuseläkkeelle jäi 20)