

# Poliisin henkilöstötilinpäätös 2021



# Sisällys

Poliisin henkilöstötilinpäätös 2021 .....	1
1 Johdanto .....	3
2 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	4
2.1 Henkilötyövuosien ja henkilöstömäärien kehittyminen .....	4
2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen.....	7
3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen .....	9
3.1 Julkiset rekrytoinnit .....	9
3.2 Ulkoinen ja sisäinen vaihtuvuus .....	10
4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen .....	12
5 Työhyvinvointi ja työkyky .....	14
5.1 Työkyvyn johtaminen ja tukeminen .....	14
5.2 Työhyvinvoinnin edistäminen .....	16
6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	17
7 Palkkausjärjestelmät sekä maksetut palkat ja sivukulut.....	18
8 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista 2017-2021 .....	20

# 1 Johdanto

Poliisin tehtävä on varmistaa ihmisten ja ympäristön turvallisuus kaikissa tilanteissa ja kaikkina aikoina. Toiminta perustuu lainsäädännön sekä muiden normien lisäksi poliisin [strategiaan](#), [arvoihin](#) ja [eettiseen koodistoon](#). Poliisin arvot ovat palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi. Arvoista on johdettu poliisin eettisen koodiston kahdeksan periaatetta, joiden tarkoituksena on vahvistaa jo olemassa olevia hyviä toimintatapoja. Poliisin eettiset periaatteet ohjaavat toimintaamme ja sitä kautta vahvistavat hyvän hallinnon toteutumista sekä yleistä luottamusta poliisia kohtaan. Eettiset periaatteet on huomioitu poliisiin tulos- ja henkilöstösuunnittelussa, johtamissopimuksissa, tavoite- ja kehityskeskusteluissa, koulutuksissa sekä viestinnässä.

Poliisi pyrkii olemaan sisäministeriön konsernistrategian mukaisesti työnantajana edelläkävijä sekä vahvistamaan poliisin strategian mahdollistamiseksi henkilöstön osaamista, työhyvinvointia ja sitoutumista. Poliisin henkilöstösuunnitelma linjaa poliisiyksiköiden henkilöstövoimavarojen hallintaa ja painopisteitä. Henkilöstösuunnitelmaan on koottu poliisin henkilöstöstrategiset linjaukset ja työnantajan pitkän ajan henkilöstöpoliittiset tavoitteet. Poliisin henkilöstöjohtamisen painopisteenä vuonna 2021 olivat edellisvuoden tavoin koronapandemiaan liittyvä työsuojelu, työterveyshuollon tukitoimet ja palvelussuhteen hallintaan liittyvä ohjaaminen. Tärkeimpänä tavoitteena on ollut varmistaa henkilöstön työturvallisuus ja jaksaminen.

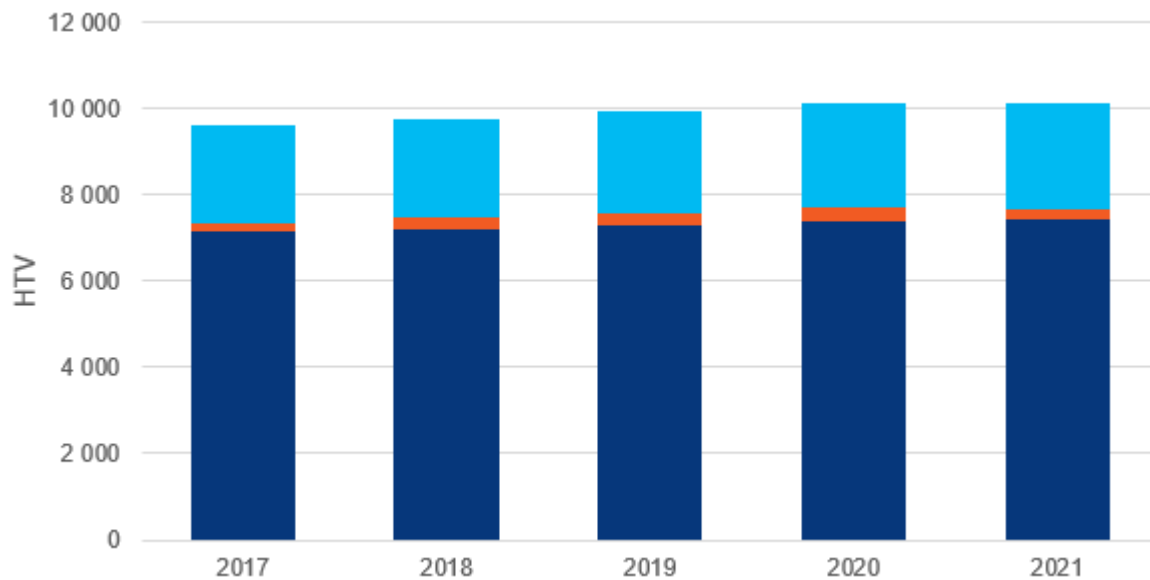
Poliisin henkilöstötilinpäätöksen tarkoitus on kuvata määrällisesti ja laadullisesti poliisin henkilöstön tilaa sekä kertoa tehdyistä kehittämistoimenpiteistä. Raporttiin on koottu tietoa henkilöstön määrästä ja rakenteesta, saatavuudesta ja sitoutuneisuudesta, osaamisen johtamisen kehittämisestä, työhyvinvoinnista ja työkyvystä sekä palkkauksesta. Määrällisten mittareiden tarkastelua tehdään pääosin edellisen vuoden tietojen valossa, mutta vertaillen myös aiempien vuosien toteumiin. Tietolähteinä on käytetty poliisin tulostietojärjestelmää (Polstat), valtion yhteistä henkilöstötietojärjestelmää (Kieku), rekrytointijärjestelmää (Valtiolle.fi) sekä Valtiokonttorin tilastoja. Henkilöstötilinpäätös täydentää [Poliisihallituksen tilinpäätöstä ja toimintakertomusta](#) henkilöstövoimavarojen näkökulmasta sekä on yksi lisätyökalu strategiseen henkilöstöjohtamiseen. Raportti on tarkoitettu sekä sisäiseen että ulkoiseen käyttöön.

## 2 Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilötyövuosien ja henkilöstömäärien kehittyminen

Poliisin henkilöstöressurssien määrää ja painopisteitä säätelee käytettävissä oleva rahoitus sekä toimintaympäristön muutokset. Vuonna 2021 poliisin henkilötyövuosien (htv) toteuma oli 10 108. Edelliseen vuoteen verrattuna htv-toteumassa ei tapahtunut juuri muutosta. Kun tarkastellaan htv-toteumaa henkilöstöryhmittäin, poliisien osuus nousi 38 henkilötyövuodella (toteuma 7 412 htv), kun taas opiskelijoita oli 46 henkilötyövuotta vähemmän (toteuma 273 htv). Opiskelijoihin lukeutuvat poliisin AMK-tutkintoa suorittavat harjoittelijat, jotka on nimitetty nuoremman konstaapelin määräaikaiseen virkasuhteeseen. Muun henkilöstön osalta htv-toteuma oli 2 422, joka oli lähes vastaavalla tasolla vuoteen 2020 verrattuna. Htv-toteumien kehitys vuosina 2017-2021 on kuvattu kuviossa 1.

Kuvio 1. Poliisin henkilötyövuosien kehitys 2017-2021 (poliisimomentti)



Henkilöstöryhmä	2017	2018	2019	2020	2021
Poliisit, pl opiskelijat	7148	7200	7277	7374	7412
Opiskelijat	182	263	274	319	273
Muut	2272	2313	2392	2424	2422

Koko henkilöstöstä 73 % työskenteli poliisitehtävissä, joista suurin osuus kohdistui miehistöön (67 %, 4 962 htv). Miehistöön lukeutuvat vanhemmat konstaapelit ja vanhemmat rikoskonstaapelit. Alipäällystöön (ylikonstaapelit, rikosylikonstaapelit) kuului 23 % (1 695 htv). Päällystön osuus oli 10 % (717 htv) ja päälliköiden 0,5 % (38 htv). Päällystöön kuuluvat esimerkiksi komisa-

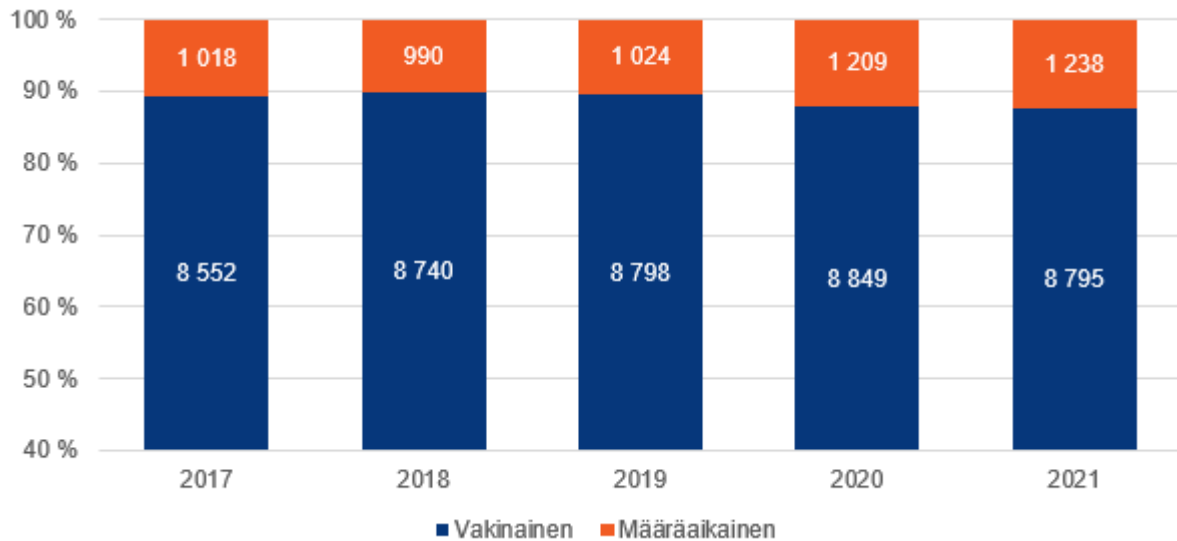
riot, ylikomisariot, poliisilakimiehet, poliisiylitarkastajat ja rikosylitarkastajat. Päällikköihin lukeutuu virastojen päälliköt sekä heidän suorat alaisensa. Opiskelijoiden osuus koko henkilöstä oli kolme prosenttia

Poliisin muun henkilöstön osuus vuonna 2021 oli 24 %, josta lähes puolet kohdentui ryhmään *muut* (48 %, 1 175 htv). Muut -ryhmään lukeutuvat muun muassa lupahallinnon esimies- ja asiantuntijatehtävät (12 %) sekä erilaisten hallinnollisten tehtävien johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät (52 %). Toimistotyöntekijöiden osuus oli 36 % (871 htv). Edellä mainittuun ryhmään kuuluu toimeenpanevia tehtäviä lupahallinnosta ja muista hallinnollisista tehtävistä. Muuhun henkilöstöön lukeutuu myös vartijat, joiden osuus oli 16 % (376 htv).

Vuonna 2021 poliisitoiminnan kokonaisrahoituksesta kohdennettiin hankkeisiin resursointiin 92 henkilötyövuotta. Htv-toteuma nousi edelliseen vuoteen verrattuna 9 % (7,8 htv). Hankkeissa työskentelevä henkilöstö on pääosin sijoitettu Poliisihallitukseen. Työllisyysvaroin palkattua henkilöstöä oli tarkasteluvuonna yhteensä 37 henkilötyövuotta.

Poliisissa suurin osa henkilöstöstä toimii vakituisessa virassa sekä kokoaikaisena. Vuoden 2021 lopussa osa-aikaisten osuus henkilöstöstä oli kolme prosenttia. Vakituisten henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 88 % ja määräaikaisten virkasuhteiden 12 %. Jakaumassa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2020. Vuodesta 2019 lähtien määräaikaisten osuus on ollut hieman nousussa. Kuviossa 2 on kuvattu poliisin vakinaisten ja määräaikaisten henkilöstömäärien kehitys vuosina 2017-2021.

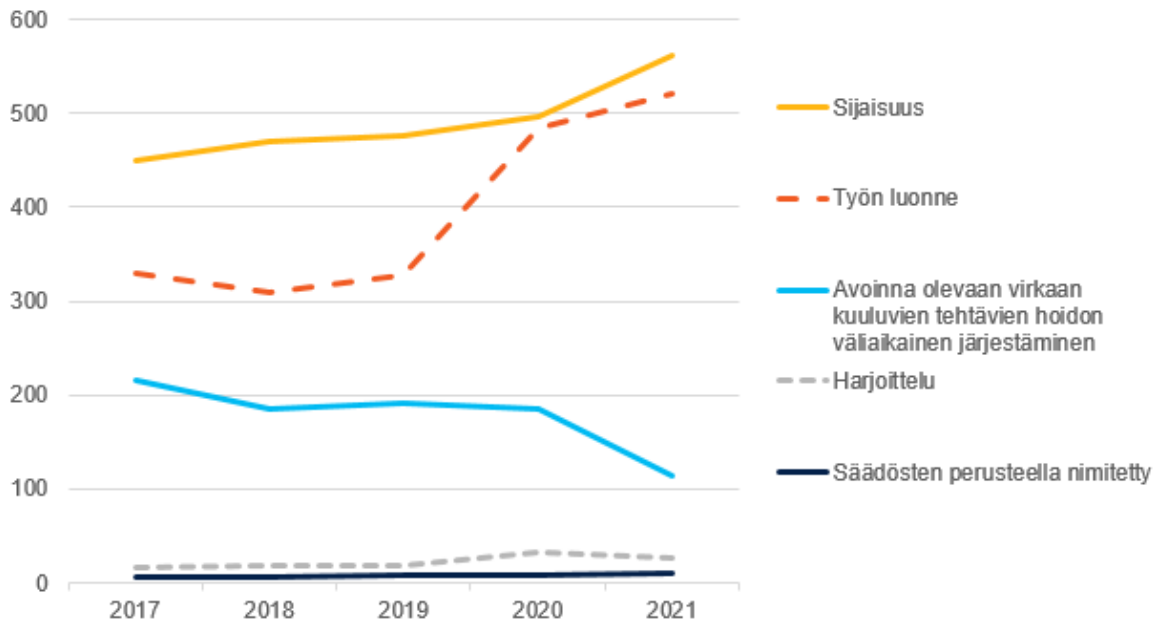
Kuvio 2. Vakinaisten ja määräaikaisten henkilöstöluvumäärien kehitys 2017-2021 (pl. opiskelijat ja työllisyysvaroin palkatut)



Palvelussuhteen laatu	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinainen	8552	8740	8798	8849	8795
Määräaikainen	1018	990	1024	1209	1238

Vuonna 2021 määräaikaisista poliisihenkilöstöön kuului 67 % ja muuhun henkilöstöön 33 %. Kaikista määräaikaisista 62 prosentilla ei ollut taustavirkaa. Eniten määräaikaisia oli nimitetty sijaisuuden (46 %) ja työn luonteen perusteella (42 %). Edellä mainituilla perusteilla nimitettyjen määräaikaisten osuus on ollut kasvussa edelliset kolme vuotta. Luvuissa ei ole huomioitu opiskelijat -henkilöstöryhmää tai työllisyysvaroin palkattuja. Henkilöstömäärien kehittymistä määräaikaisuuden syyn mukaisesti on kuvattu kuviossa 3.

Kuvio 3. Henkilöstömäärien kehittyminen määräaikaisuuden syyn mukaisesti vuosina 2017-2021 (pl. opiskelijat ja työllisyysvaroin palkatut)

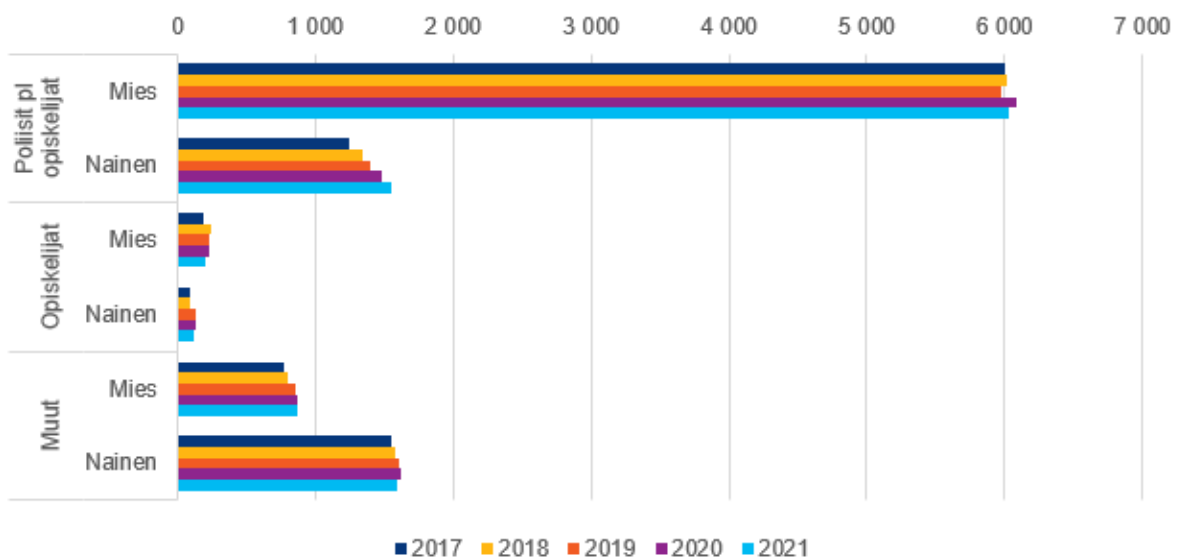


Määräaikaisuuden syy	2017	2018	2019	2020	2021
Sijaisuus	450	470	476	496	562
Työn luonne	329	309	328	484	512
Avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen	215	185	192	185	114
Harjoittelu	16	18	19	33	27
Säädösten perusteella nimitetty	6	7	8	9	11

## 2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenteen kehittyminen

Vuonna 2021 poliisin henkilöstöstä naisia oli 31 % ja miehiä 69 %. Jakauma eroaa koko valtion tasosta, kun tarkasteluvuonna valtion henkilöstöstä 50 % oli naisia. Miesten osuus on ollut selkeästi suurempi poliisitehtävissä ja naisten osuus vastaavasti korkeampi muissa tehtävissä. Naisten osuus poliisitehtävissä on kuitenkin ollut tasaisessa nousussa viimeisen viiden vuoden aikana. Vastaavalla ajanjaksolla naisten osuus opiskelijoista on pysynyt melko tasaisella tasolla. Vuonna 2021 naisten osuus oli 37 %. Kuviossa 4 on kuvattu henkilöstömääriä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaisesti.

Kuvio 4. Henkilöstömäärät sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2017-2021



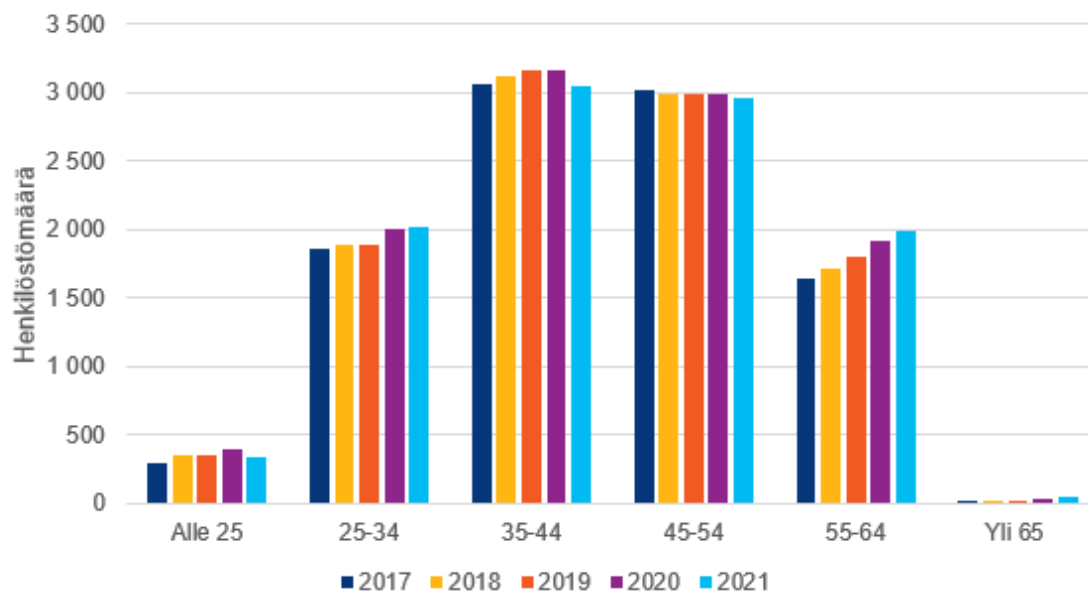
Henkilöstöryhmä ja sukupuoli	2017	2018	2019	2020	2021
Poliisit, mies	5 997	6 009	5 973	6 084	6 026
Poliisit, nainen	1 248	1 336	1 394	1 484	1 544
Opiskelijat, mies	182	245	234	231	202
Opiskelijat, nainen	88	94	125	137	117
Muut, mies	768	804	851	875	872
Muut, nainen	1 557	1 581	1 604	1 615	1 591

Naisten osuus poliisin päällystö ja alipäällystö tehtävissä on ollut pienessä kasvussa. Vuonna 2021 päällystöstä 14,7 % ja alipäällystöstä 14,3 % oli naisia. Päällikkötehtävissä työskenteli yhteensä kolme naista, kun vastaavissa tehtävissä miehiä oli 35 henkilöä.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 43,6 vuotta, joka on hieman alhaisempi kuin valtion koko henkilöstössä (45,6 vuotta). Poliisissa yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 48 %. Alle 35-

vuotiaita oli noin joka viides. Ikäryhmissä selkeintä kasvusuuntaa on ryhmässä 55–64-vuotiaat. Kuviossa 5 on kuvattu henkilöstön jakautumista eri ikäryhmiin edellisen viiden vuoden aikana.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin vuosina 2017-2021



Ikäryhmä	2017	2018	2019	2020	2021
Alle 25	289	354	357	397	333
25-34	1 855	1 893	1 891	1 997	2 022
35-44	3 066	3 123	3 159	3 159	3 047
45-54	3 012	2 986	2 984	2 986	2 961
55-64	1 640	1 715	1 798	1 910	1 990
Yli 65	19	18	27	28	47

Poliisihenkilöstössä ikäjakauma oli melko tasainen. Suurin ikäryhmä oli 40–44-vuotiaat, johon kuului 18 prosenttia poliiseista. Muun henkilöstön osalta suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat, johon kuului viidesosa muusta henkilöstöstä. Opiskelijoista 74 % oli 20-29 -vuotiaita, sitä vanhempiä oli yhteensä 85 henkilöä.



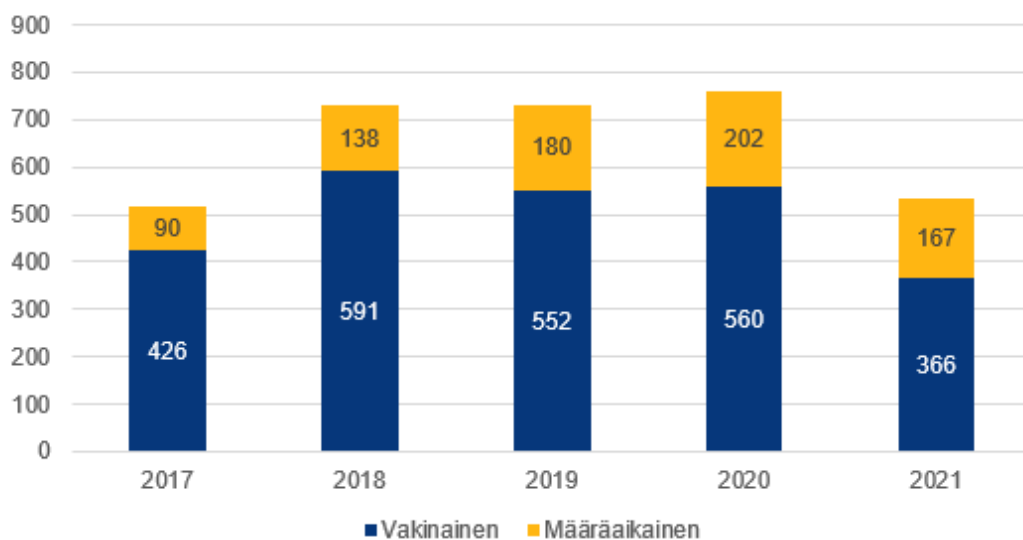
## 3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

### 3.1 Julkiset rekrytoinnit

Poliisissa avoimeksi tulevat tehtävät julkaistaan haettavaksi valtion yhteisessä rekryointipalvelussa. Vuoden 2021 aikana julkisessa haussa tehtäviä oli yhteensä 533, joista 366 oli vakituisia ja 167 määräaikaista. Luvuissa ei ole huomioitu korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointeja tai haun alkamisen jälkeen keskeytettyjä rekrytointeja. Yksittäisen rekrytoinnin keskimääräinen läpimenoaika oli n. 3,5 kuukautta. Läpimenoajalla kuvataan rekryointiprosessin kestoa haun alkamisesta päätöksentekoon.

Rekrytointien määrä vähentyi edelliseen vuoteen verrattuna 30 prosenttia. Vakituksia tehtäviä oli julkisessa haussa 35 % vähemmän. Määräaikaisten tehtävien osuus laski 17 prosentilla. Rekrytointeja poliisitehtäviin oli 26 % vähemmän. Avoinna olleiden tehtävien määrä laski enemmän muiden tehtävien osalta (-41 %). Kuviossa 6 on kuvattu poliisin julkisten rekrytointimäärien kehitymistä vuosina 2017-2021.

Kuvio 6. Julkisten rekrytointien lukumäärät vuosina 2017-2021 (pl. korkeakouluharjoittelijarekrytoinnit)



Tehtävän kesto	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinainen	426	591	552	560	366
Määräaikainen	90	138	180	202	167

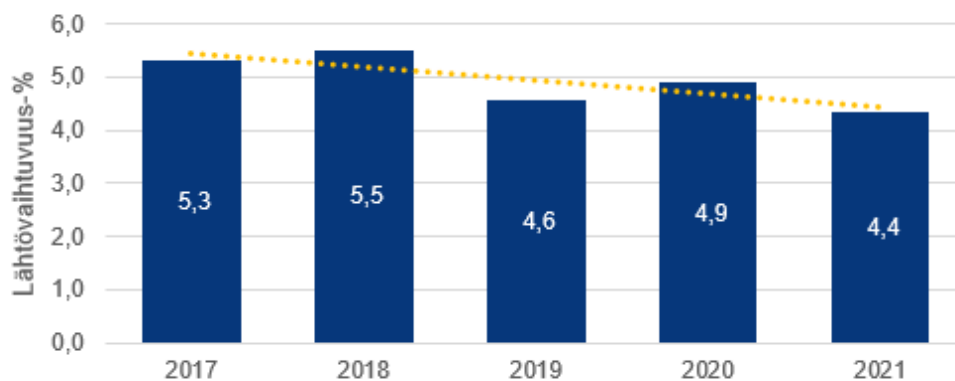
Tarkasteluvuoden rekrytoinneista johtotason tehtäviin kohdistui 1,5 % ja muihin esimiestehtäviin 21 %. Kaikista rekrytoinneista poliisitehtävien osuus oli 75 % ja muiden tehtävien osuus 25 %. Hakemuksia tehtäviin saapui kaiken kaikkiaan n. 7 200. Hakemusten määrä puolittui edelliseen vuoteen verrattuna, mihin osittain vaikutti se, että rekrytointien määrä väheni kolmanneksen. Muutosta hakijamäärissä tapahtui erityisesti muiden tehtävien osalta. Avoinna olleeseen muu-

hun kuin poliisitehtävään tuli vuonna 2021 keskimäärin 32 hakemusta, kun vuonna 2020 vastaava luku oli 48 (muutos -34 %). Poliisitehtävissä hakemusten määrä avointa tehtävää kohti säilyi edelliseen vuoteen verrattuna samalla tasolla. Hakemuksia saapui keskimäärin 8 avoimna olutta tehtävään kohden.

### 3.2 Ulkoinen ja sisäinen vaihtuvuus

Ulkoinen vaihtuvuus sisältää lähtövaihtuvuuden toisen työnantajan palvelukseen, eläköitymisen sekä muut syyt. Muihin syihin sisältyvät muun muassa määräaikaisten päätyminen ja irtisanomiset. Vuonna 2021 ulkoisen vaihtuvuuden kokonaismäärä poliisissa oli 438 henkilöä ja lähtövaihtuvuusprosentti 4,4 %. Lähteneistä 357 henkilöä oli vakinaisessa ja 81 määräaikaisessa virkasuhteessa. Viimeisen viiden vuoden tarkastelujaksolla ulkoinen vaihtuvuus on ollut laskussa. Ulkoisen vaihtuvuuden kehitystä vuosien 2017-2021 aikana on kuvattu kuviossa 7.

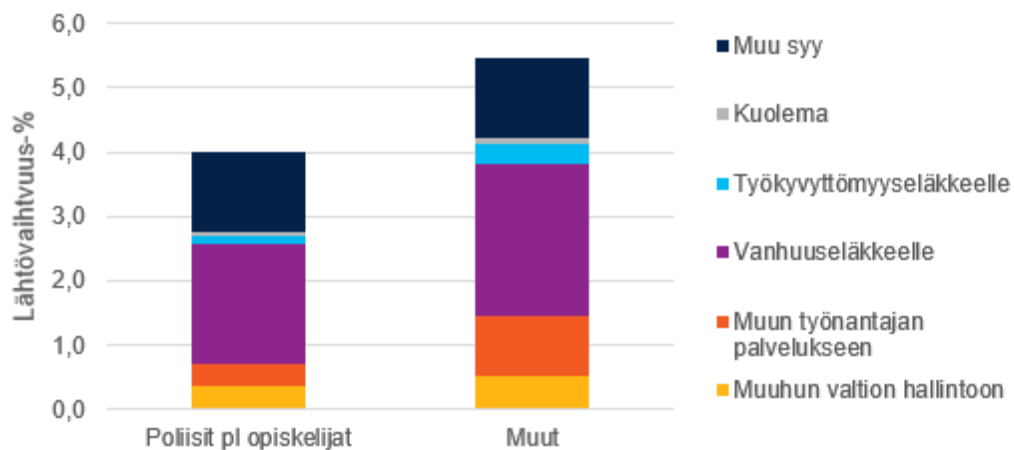
Kuvio 7. Ulkoinen vaihtuvuus vuosina 2017-2021 (pl. opiskelijat)



2017	2018	2019	2020	2021
5,3	5,5	4,6	4,9	4,4

Ulkoisesta vaihtuvuudesta suurin osa johtuu vanhuuseläkkeelle jäämisestä. Vuoden 2021 aikana vanhuuseläkkeen vuoksi eläköityi yhteensä 199 henkilöä, joista 140 oli poliiseja ja 59 muuta henkilöstöä. Suhteutettuna henkilöstöryhmien henkilömääriin vanhuuseläkkeelle jääneitä oli hieman enemmän muussa henkilöstössä. Muiden työntajien palvelukseen siirtyneitä oli myös enemmän muussa henkilöstössä. Edellä mainittujen syiden vuoksi lähtövaihtuvuusprosentti oli muun henkilöstön osalta hieman korkeampi. Kuviossa 8 on kuvattu ulkoisen vaihtuvuuden syitä henkilöstöryhmittäin.

Kuvio 8. Ulkoisen vaihtuvuuden syyt henkilöstöryhmittäin 2021



Erosyy	Poliisit pl opiskelijat	Muut
Muuhun valtion hallintoon	0,4	0,5
Muun työnantajan palvelukseen	0,3	0,9
Vanhuuseläkkeelle	1,8	2,4
Työkyvyttömyyseläkkeelle	0,1	0,3
Kuolema	0,1	0,1
Muu syy	1,2	1,2

Sisäisellä vaihtuvuudella kuvataan henkilöstön liikkuvuutta poliisiyksiköiden välillä. Vuonna 2021 sisäinen vaihtuvuus oli 2 %, mikä oli hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna (2,8 % vuonna 2020). Henkilöstömääränä sisäisen vaihtuvuus oli 211 henkilöä (290 henkilöä vuonna 2020). Suurin osa vaihtuvuudesta kohdistui poliisihenkilöstöön (86 %).

## 4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Osaamisen johtamisen ja kehittämisen lähtökohtana on varmistaa, että työntekijöillä on työn tekemiseen tarvittava osaaminen. Jokaisella työntekijällä on vastuu oman ammattitaidon ylläpitämisestä, osaamisen kehittämisestä sekä jatkuvasta oppimisesta. Työnantaja taas vastaa suunnitelmallisesta osaamisen johtamisesta. Vuonna 2021 poliisi vahvisti osaamisen kehittämisen strategiset painopisteet vuosille 2021-2024. Osaamistavoitteet on jaettu poliisin pääprosessien mukaisesti kolmeen osioon, jotka ovat ohjaus, ydintoiminnot sekä suorituskyvyt ja mahdollistaminen. Tavoitteet on sisällytetty tulossopimuksiin ja tulostavoitteisiin sekä Poliisiammattikorkeakoulun valtakunnallisiin tutkinto- ja täydennyskoulutussuunnitelmiin. Konkreettiset toimenpiteet edellytettiin huomioitavan myös poliisiyksikkökohtaisiin koulutussuunnitelmiin sekä ryhmä- ja yksilötason osaamistavoitteiden suunnitteluun. Kuviossa 9 on kuvattu strategisten osaamisten painopisteet pääprosesseittain.

Kuvio 9. Poliisin strategiset osaamiset

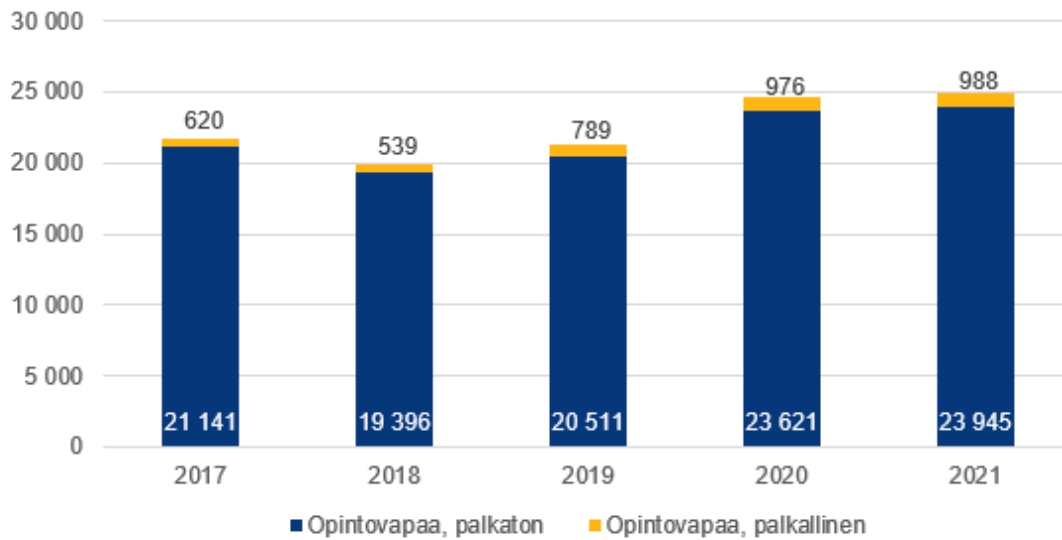


Digiosaamisen osalta laadittiin tarkemmat osaamistavoitteet vuosille 2021-2025. Poliisin digiosaamiset tarjoavat poliisihallinnolle työkalun digitalisaation osaamisvaatimusten yhteiseen hahmottamiseen, osaamisen kehittämiseen ja toimenpiteiden suunnitteluun yksiköiden, työyhteisöjen ja yksilökohtaisista näkökulmista. Digiosaamistavoitteet on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen, joista jokaista on pyritty konkretisoimaan esimerkkien avulla. Osa-alueet ovat johtaminen, vuorovaikutus- ja yhteistyö, digitaalisen tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen, työvälineet ja laitteet, digiturvallisuus sekä työtehtäviin liittyvä erityisosaaminen. Digiosaamisten arviointi yksilö- tai ryhmätasolla kytkettiin osaksi vuoden 2022 tavoite- ja kehityskeskusteluja.

Poliisissa kehitetään ennakoivasti henkilöstön osaamista omalla henkilöstökoulutuksella sekä tukemalla henkilöstönsä omaehtoista itsensä kehittämistä. Vuonna 2021 henkilöstökoulutuspäiviä oli yhteensä noin 26 000 päivää, joka oli henkilötyövuotta kohden 2,6 pv / htv. Lukumäärään on huomioitu kokonaiset koulutuspäivät (yli 6 tuntia kestänyt koulutus). Henkilöstökoulutuspäivien määrä pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2020, mutta verrattuna vuoteen 2019 henkilöstökoulutuspäivissä oli laskua 28 %. Koronapandemian vaikutukset näkyivät edelleen siten, että koulutuksien toteutuksessa suosittiin mahdollisuuksien mukaan etäosallistumista sekä verkko-koulutusta.

Poliisi tukee henkilöstön omaehtoista opiskelua myöntämällä palkallista tai palkatonta virkavaapaata opintojen suorittamiseen. Omaehtoisella opiskelulla tarkoitetaan kouluttautumista, joka ei pääsääntöisesti tapahdu työajalla tai työnantajan kustantamana. Vuoden 2021 aikana palkallista opintovapaata myönnettiin 147 henkilölle (1 % koko henkilöstöstä). Opintovapaalakiin perustuva palkatonta opintovapaata käytti 235 henkilöä (2 % koko henkilöstöstä). Palkallisia ja palkattomia opintovapaapäiviä oli yhteensä noin 25 000 päivää, joka oli henkilötyövuotta kohden 2,5 pv / htv. Opintovapaapäivien määrä on ollut hienoisessa nousussa vuodesta 2019 alkaen (kuvio 10).

Kuvio 10. Myönnettyjen opintovapaapäivien lukumäärät poliisissa vuosina 2017-2021



Poissaololaji	2017	2018	2019	2020	2021
Opintovapaa, palkaton	21 141	19 396	20 511	23 621	23 945
Opintovapaa, palkallinen	620	539	789	976	988

## 5 Työhyvinvointi ja työkyky

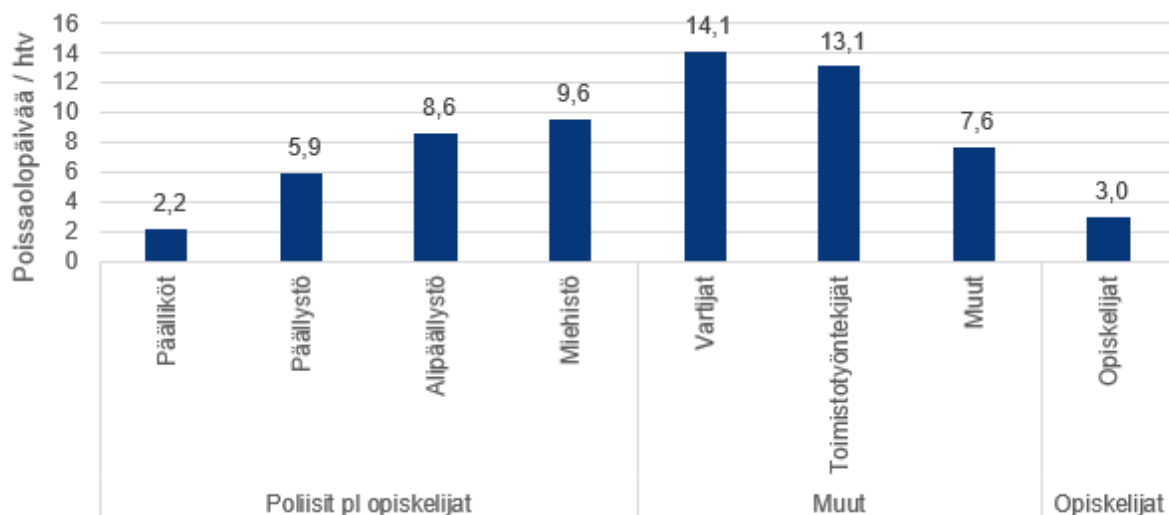
### 5.1 Työkyvyn johtaminen ja tukeminen

Johto vastaa työkykyjohtamisesta osana strategista johtamista. Strategisella työkykyjohtamisella edistetään ihmisen hyvinvointia siten, että hän pystyy toimimaan hyvinvoivana työssä ja vapaa-ajalla. Strateginen työkykyjohtaminen varmistaa poliisin suorituskykyä, pyrkii pitämään työkyvyttömyysriskit ja työkyvyttömyyskustannukset hallinnassa sekä lisäämään tuottavien työssäolopäivien määrää.

Syksyllä 2021 Poliisihallitus antoi kaikkia poliisiyksiköitä koskevan ohjeistuksen työkyvyn johtamisesta ja tukemisesta poliisissa. Ohjeen tavoitteena on auttaa esimiehiä ja henkilöstöä tunnistamaan työkyvyn heikkenemistä ennakoivat merkit mahdollisimman varhain, löytämään keinoja työkyvyn, työssä jatkamisen ja työhön paluun tukemiseksi sekä työkyvyttömyysriskien hallitsemiseksi. Aktiivisen tuen toimintatapa tuo myös näkyväksi työkykyä edistävän ja ennakoivan toiminnan sekä esimiehen päivittäisjohtamisen merkityksen työkyvyn tuessa. Ohjeen uudistamisen yhteydessä muutettiin myös työkykykeskustelulomaketta. Lomakkeen nimi muuttui työhyvinvointilomakkeeksi, koska se sisältää ohjausta puheeksi ottamiseen ja keskusteluun aiempaa laajemmasta näkökulmasta (esimerkiksi toimenpiderajat, työhyvinvoinnin kartoituslista ja työn voimavarojen kartoittaminen). Työkyvyn johtaminen ja tukeminen poliisissa -ohjetta jalkautettiin Kevan kanssa yhteistyössä järjestetyssä *Tukea työkykyjohtamiseen* -tilaisuudessa. Kohderyhmänä oli poliisiyksiköiden henkilöstöjohto ja muu HR-henkilöstö. Vuodelle 2022 poliisiyksiköille asetettiin yhdeksi tulostavoitteeksi esimiesten työkyvyn johtamisen ja tukemisen osaamisen vahvistaminen.

Poliisissa sairauspoissaolot ovat säilyneet samalla tasolla melko pitkään. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti oli 9,2 pv (9,1 pv / htv vuonna 2020). Kun tarkastellaan poissaoloja henkilöstöryhmittäin, muussa henkilöstössä poissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli hieman enemmän (10,6 pv / htv) kuin poliisihenkilöstössä (9 pv / htv). Muussa henkilöstössä sairauspoissaolojen kertymää nosti erityisesti kaksi henkilöstöryhmää; vartijat ja toimistotyöntekijät. Kuviossa 11 on kuvattu vuoden 2021 sairauspoissaoloja henkilöstöryhmittäin.

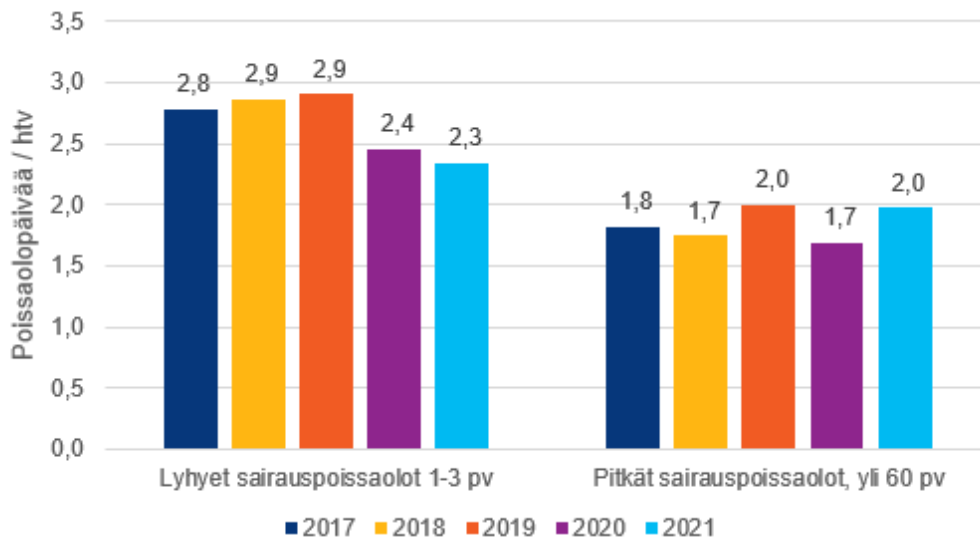
Kuvio 11. Sairauspoissaolopäivät per henkilötyövuosi henkilöstöryhmittäin vuonna 2021



Päälliköt	Päällystö	Alipäällystö	Miehistö	Vartijat	Toimistotyöntekijät	Muut	Opiskelijat
2,2	5,9	8,6	9,6	14,1	13,1	7,6	3,0

Vuonna 2021 lyhyitä sairauspoissaoloja (1-3 pv) oli 2,3 päivää henkilötyövuotta kohden. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrät ovat olleet laskussa kahden edellisen vuoden ajan. Aiempina vuosina lyhyitä sairauspoissaoloja oli hieman enemmän muussa henkilöstössä, mutta tilanne on tasaantunut vuoden 2021 aikana. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on pysynyt melko samalla tasolla useamman vuoden. Vuonna 2021 pitkä poissaoloja oli 2 pv / htv. Lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kehitystä on kuvattu kuviossa 12.

Kuvio 12. Lyhyiden (1-3 pv) ja pitkien sairauspoissaolopäivien (yli 60 pv) kehittyminen 2017-2021



Poissaolon pituus	2017	2018	2019	2020	2021
Lyhyet sairauspoissaolot 1-3 pv	2,8	2,9	2,9	2,4	2,3
Pitkät sairauspoissaolot, yli 60 pv	1,8	1,7	2,0	1,7	2,0

Vuonna 2021 työtaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli yhteensä 5 306 pv, joka oli henkilötyövuotta kohden 0,5 pv. Kertymä henkilötyövuotta kohden on ollut vastaava viimeiset neljä vuotta. Viimeisten kahden vuoden aikana työtaturmien lukumäärä on kuitenkin laskenut. Vuonna 2021 tapaturmia oli yhteensä 829, joka oli 4 % vähemmän kuin vuonna 2020. Työtaturmataajuus oli 8,2. Työtaturmataajuudella kuvataan työtaturmien määrää suhteessa 100 henkilötyövuotta kohden. Korvatuista työtaturmista 87 % tapahtui työpaikalla ja 13 % työmatkalla. Enintään kolmen päivän poissaoloon johtaneita, lievien työtaturmien osuus oli 70 %. Vakavia, yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia oli 9 %.

## 5.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Henkilöstöbarometrin (HB) avulla seurataan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja henkilöstöjohtamiseen liittyvien tekijöiden tilaa poliisissa. Poliisihallitus ja poliisiyksiköt käyttävät tietoja työhyvinvoinnin suunnitteluun sekä seurantaan. Lisäksi henkilöstökyselystä saatuja tietoja käytetään tulosohjauksessa. Poliisi toteutti vuonna 2018 edellisen HB-kyselyn, jonka perusteella suunniteltujen kehittämistoimenpiteiden toteuttamista jatkettiin vuonna 2021. Toimenpiteiden painopisteet olivat yhteisöllisyys, valmentava työkuultuuri sekä vartijoiden ja rikostutkijoiden työhyvinvointi.

Poliisi tukee henkilöstön hyvinvointia mahdollisuudella harrastaa liikuntaa työajalla kaksi tuntia viikossa. Niin sanottua viikkoliikuntamahdollisuutta pilotoitiin etätyössä syksyn 2021 sekä kevään 2022 aikana. Kokeilusta saadun palautteen ja kokemusten perusteella arvioidaan liikuntaharjoittelun vakiinnuttamisen edellytyksiä ja pidempiaikaista linjausta loppukeväällä 2022. Kaiken kaikkiaan vuoden 2021 aikana työhyvinvointiin ja virkistystoimintaan käytettiin noin 133 tuhatta tuntia. Tuntimäärään lukeutuu sekä viikkoliikuntaan että muuhun työhyvinvointiin ja virkistykseen käytetty työaika.

Vuoden 2021 aikana Covid 19-pandemia vaati linjauksien ja toimintaohjeiden laatimista hygieniaan ja suojautumiseen, koronarokotuksiin, rokottautumistietojen kyselyyn, biologisille vaaratekijöille altistuneiden henkilöiden luettelointivelvollisuuteen sekä ylipäätään terveysturvallisiin toimintatapoihin. Tilannekuvaa pandemian, altistumisien ja sairastumisien suhteen ylläpidettiin muun muassa erillisellä tilastoinnilla sekä siihen erikseen osoitetuilla kokouskäytännöillä. Koronapandemian poikkeuksellisuudesta, pitkäkestoisuudesta ja kuormittavuudesta johtuen Poliisihallitus suositteli poliisiyksiköitä arvioimaan ja tarvittaessa hankkimaan työterveyshuoltonsa kautta matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin ennaltaehkäiseviä digitaalisia palveluja sekä myös hoidollista palvelua lyhytpsykoterapian muodossa. Monet poliisiyksiköt hyödynsivät edellä mainittuja mahdollisuuksia henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen.

Valtakunnallinen työsuojelun keskustoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana neljä kertaa. Keskustoimikunnan yleisenä tehtävänä on yleisen työturvallisuutta ja -suojelua edistävän yhteistoiminnan kehittäminen koko poliisissa. Myös kaikissa poliisiyksiköissä on oma työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Työsuojelutoimikuntien nelivuotiskauden päätteeksi joulukuussa 2021 valmistui poliisin työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2022-2025. Toimintaohjelma toimii viitekehyksenä työturvallisuuslain edellyttämien työsuojelun toimintaohjelmien laatimiseen, jotka tehdään jokaisessa poliisiyksikössä. Toimintaohjelman laatiminen perustuu työpaikoilla tehtyihin vaarojen ja haittojen arviointiin, jonka tulee olla jatkuvaa ja järjestelmällistä toimintaa.



## 6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työ- ja korkeakouluuyhteisössämme ei suvaita syrjintää tai häirintää millään perusteella. Olemme inhimillisiä ja vastaamme jokainen omalta osaltamme siitä, ettemme itse toimi tai yllytä muita toimimaan syrjivästi tai halventavasti. Kohtelemme jokaista henkilöä, niin asiakkaita kuin kollegoitamme, samanarvoisesti riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustastaan. Emme suhtaudu kehenkään alentavasti, halveksivasti tai ennakkoluuloisesti. Kannustamme kaikkiin väestöryhmiin kuuluvia henkilöitä hakeutumaan töihin poliisihallintoon ja tuemme kaikkia tasavertaisesti urakehityksessä.

Keväällä 2021 Poliisihallitus vahvisti valtakunnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021-2023. Suunnitelma käsittelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koko poliisin osalta ja määrittelee ne kokonaisuudet, joita poliisihallinnossa erityisesti kehitetään. Suunnitelma sisältää sekä henkilöstöpoliittiset että toiminnalliset tavoitteet.

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ovat

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelun vahvistaminen, edistäminen ja seuranta
- Syrjintä- ja häirintävapaa poliisihallinto
- Monimuotoinen rekrytointi ja tasavertainen mahdollisuus urakehitykseen
- Naisten määrän kasvun tukeminen ylimmissä johtotehtävissä

Toiminnalliset tavoitteet ovat

- Fyysinen ja digitaalinen esteettömyys sekä maantieteellinen tasapuolisuus
- Molemminpuolisen tietoisuuden lisääminen poliisin ja eri vähemmistöryhmien välillä
- Kielellisten oikeuksien toteutuminen

Vuonna 2021 toteutettiin erilaisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Asioista viestittiin muun muassa sisäisten intranet-uutisten sekä ulkoisten blogikirjoitusten kautta. Henkilöstön osaamisen kehittämiseksi julkaistiin muutamia yhdenvertaisuuteen liittyviä verkkokoulutuksia. Poliisiammattikorkeakoulu julkaisi podcast -sarjan *Kaikkien poliisi*, jossa keskusteltiin yhdenvertaisuudesta, monimuotoisuudesta sekä vähemmistöistä poliisissa ja poliisin työssä. Lisäksi vuonna 2021 Poliisiammattikorkeakoulu laati katsaukset [Monimuotoisen rekrytoinnin esteet ja edistäminen](#) sekä [Poliisi ja romanit - yhdenvertaisuuden ja yhteistyön kysymyksiä](#).

Poliisin monimuotoisen rekrytoinnin edistämiseksi laadittiin erillinen toimenpidesuunnitelma vuonna 2021. Suunnitelmaan sisältyvien ratkaisujen tavoitteena on edistää poliisiorganisaation monimuotoisuutta sekä tiivistää poliisin ja eri vähemmistöryhmien välistä yhteistyötä. Toimenpidesuunnitelman mukaisesti työssä on keskitytty tiedolla vaikuttamiseen, asenteisiin ja kokemuksiin vaikuttamiseen sekä monimuotoiseen rekrytointiin liittyvien rakenteellisten esteiden poistamiseen. Työtä monimuotoisen rekrytoinnin edistämiseksi ja toimenpiteiden toteuttamista jatketaan yhteistyössä Poliisihallituksen, Poliisiammattikorkeakoulun, kaikkien poliisiyksiköiden sekä eri vähemmistöryhmien kanssa.

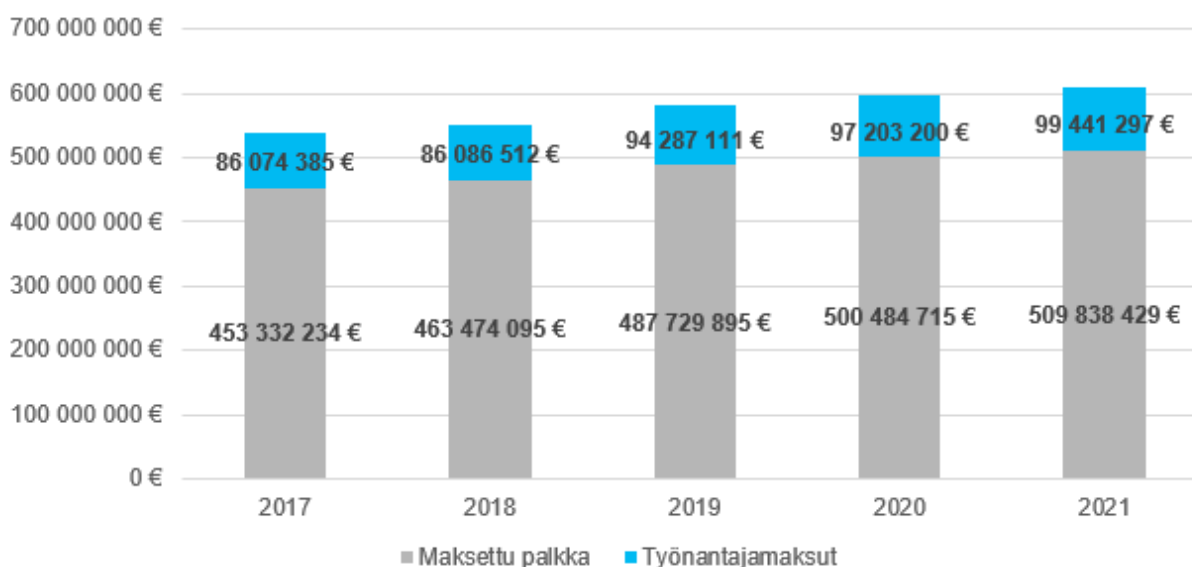
Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita on raportoitu osaltaan myös poliisin vastuullisuusraportissa (POL-2022-50239).

## 7 Palkkausjärjestelmät sekä maksetut palkat ja sivukulut

Poliisissa on käytössä kaksi palkkausjärjestelmää. Poliisitoimen palkkausjärjestelmää sovelletaan poliisilaitoksissa sekä Keskusrikospoliisissa ja Poliisiammattikorkeakoulussa. Palkkausjärjestelmässä kuukausipalkka muodostuu tehtävän vaativuuden mukaisesta peruspalkasta, henkilökohtaisen työsuorituksen perustuvasta suoritusosasta, kokemusosasta, olosuhteosasta, siirtymälisästä, pääkaupunkilisästä, mahdollisesta takuuosasta sekä muista mahdollisista virkaehtosopimuksen mukaisista lisistä. Poliisihallituksen henkilöstöön sovelletaan omaa palkkausjärjestelmää, jossa palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuden mukaisesta peruspalkasta ja henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Vuonna 2021 maksettujen palkkojen ja työnantajamaksujen menot olivat yhteensä 609,3 miljoonaa euroa. Toteuma alitti suunnitellun budjetin 1 prosentilla (5,4 milj. euroa). Maksettujen palkkojen ja työnantajamaksujen kulut kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna kahdella prosentilla. Poliisimomentilta maksettujen palkkojen keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 60 300 euroa. Henkilötyövuoden hinta nousi niin ikään kahdella prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Kuviossa 12 on kuvattu maksettujen palkkojen ja työnantajamaksujen kehitystä viimeisen viiden vuoden aikana.

Kuvio 12. Maksetut palkat ja työnantajamaksut 2017-2021 (poliisimomentti)



Palkkalaji	2017	2018	2019	2020	2021
Maksetut palkat	453 332 234	463 474 095	487 729 895	500 484 715	509 838 429
Työnantajamaksut	86 074 385	86 086 512	94 287 111	97 203 200	99 441 297

Palkkoja korotettiin 1.6.2021 lukien yleiskorotuksella, joka oli suuruudeltaan 0,97 % tai vähintään 20,37 euroa. Lisäksi neuvoteltiin 1.5.2021 lukien voimaan tulleesta virastoerästä. Kohdennettavana oli keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti 1 % palkkasummasta. Poliisin palkkausjärjestelmässä virastoerä kohdentui valvonnan- ja hälytystoiminnan, rikostutkinnan ja vartijoiden tehtäviin. Muutoksilla pyrittiin esimerkiksi lisäämään harvaan asutuiden alueiden sekä rikostorjunnan tehtävien houkuttelevuutta palkkauksen keinoin. Poliisihallituksen palkkausjärjestelmää koskevien virastoeräneuvotteluiden perusteella järjestelmään lisättiin uusi esimiestehtäviä koskeva vaatavuustaso. Lisäksi vaatavuustasoihin tehtiin muita muutoksia, jotka koskivat esimerkiksi taloushallinnon ja lupahallinnon tukitehtäviä.

## 8 Yhteenveto keskeisistä tunnusluvuista 2017-2021

Tunnusluku	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilötyövuodet, poliisimomentti	9 602	9 776	9 945	10 116	10 108
Henkilöstömäärä, poliisimomentti, keskiarvo	9 806	9 986	10 159	10 348	10 349
Määräaikaisten %-osuus koko henkilöstöstä, pl. opiskelijat	10,6 %	10,2 %	10,4 %	12,0 %	12,3 %
Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus koko henkilöstöstä	3,0 %	2,8 %	3,1 %	2,9 %	3,0 %
Naisten %-osuus koko henkilöstöstä	29,6 %	30,0 %	30,8 %	31,3 %	31,6 %
Keski-ikä vuoden lopussa	43,6	43,5	43,5	43,4	43,6
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	9,4	9,5	9,8	9,1	9,2
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5
Julkiset rekrytoinnit, lukumäärä	516	729	732	762	533
Lähtövaihtuvuus, %	5,3	5,5	4,6	4,9	4,4
Vanhuuseläkkeelle jääneet, lukumäärä	243	224	199	189	199
Koulutuspanostus, työpäivää/henkilötyövuosi	3,2	3,7	3,6	2,6	2,6
Maksetut palkat sivukuluineen, poliisimomentti, milj. €	539,4	549,6	582,0	597,7	609,3