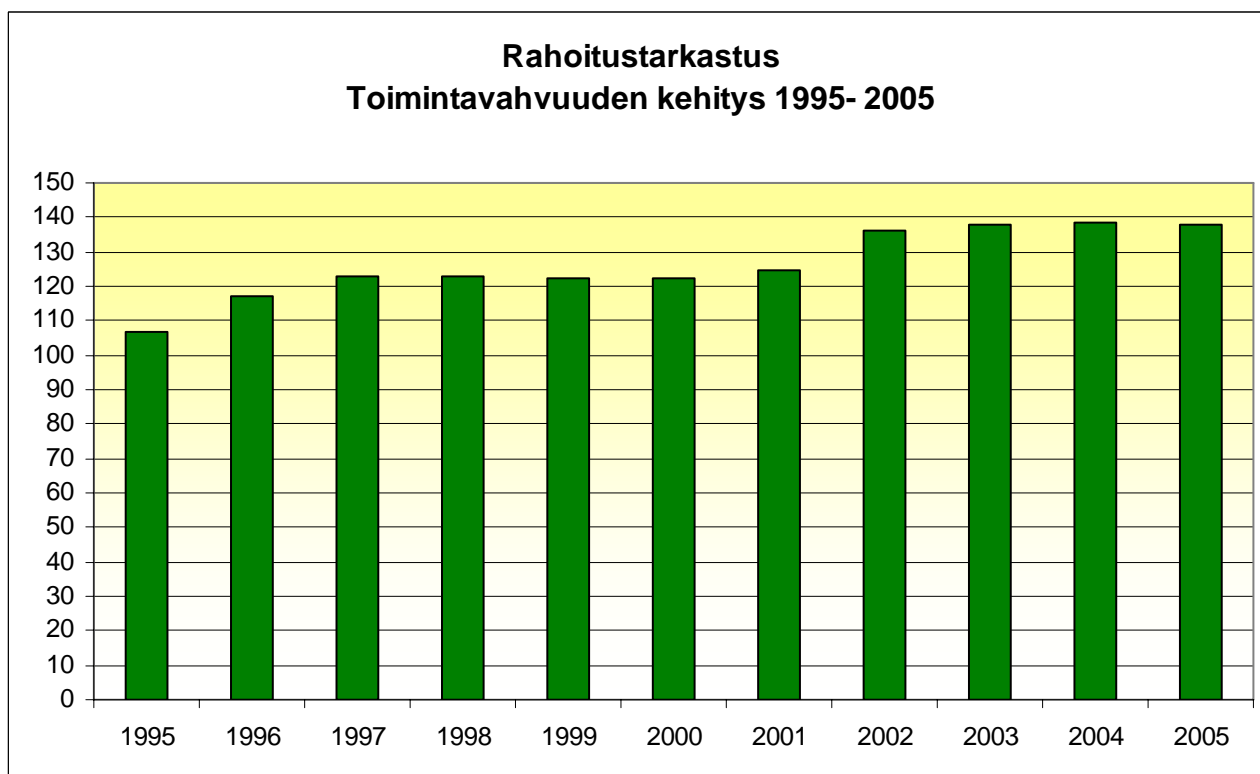


# Rahoitustarkastus

## Henkilöstötilinpäätös 2005





# Sisällysluettelo

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

	Johdanto .....	5
1.	TYÖNANTAJA- JA HENKILÖSTÖPOLITIIKAN LINJAUKSIA .....	6
2.	VIRKAEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ .....	6
3.	TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS .....	7
	Työaika.....	7
	Lisä- ja ylityöt .....	7
	Lomapankki.....	7
4.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	8
	Vuoden 2005 korotukset ja palkinta.....	8
5.	HENKILÖSTÖRAKENNE .....	9
	Henkilöstön määrä.....	9
	Henkilöstön ikärakenne.....	10
	Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin .....	11
6.	REKRYTOINTI .....	12
	Valinnat ja vaihtuvuus.....	12
7.	OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN .....	13
	Osaamisen kehittämisen panostukset .....	14
8.	TYÖHYVINVOINTI .....	15
	Työtyytyväisyysindeksi.....	15
	Työterveyshuolto.....	16
	Sairauspoissaolot .....	16
9.	ELÄKKEET .....	18
	Suomen Pankin eläkelaitos.....	18
	Eläkkeensaajien määrä .....	18
	Eläkeikään tulevat 2006 - 2015 .....	18
10.	RATAN HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA 2002 - 2005.....	19



# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

## *Johdanto*

*Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstöjohtamisen tavoitteet perustuvat osaavaan henkilöstöön, tehokkaaseen ja tuloksekkaaseen toimintaan sekä strategisten tavoitteiden mukaisesti mitoitettuun henkilöstömäärään.*

*Henkilöstöhallintoon ja henkilöstön kehittämiseen liittyvien tunnuslukujen avulla voidaan arvioida pankin ja Ratan henkilöstöjohtamisen tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä tunnistaa uusien henkilöstöpoliittisten linjauksien tarvetta ja suunnata kehittämistoimenpiteet oikein.*



*henkilöstöpäällikkö*

# 1. TYÖNANTAJA- JA HENKILÖSTÖPOLITIIKAN LINJAUKSIA

Vuoden 2005 lopulla käynnistettiin virkaehtosopimusneuvottelut. Neuvottelutavoitteena oli kaksivuotinen (2006–2008) Tupo-ratkaisu sekä loma- ja työttömyysturvakäytäntöjen edelleen kehittäminen. Tupo-ratkaisu syntyi yleisen tason mukaisena. Henkilöstön loma- ja työttömyysturvakäytäntöihin liittyvät selvitykset ja neuvottelut virittivät laajan ja vilkkaan henkilöstöpoliittisen keskustelun pankissa.

Vuoden 2005 lopulla tehty koko pankkia koskeva ilmapiiritutkimus ja sen purkutilaisuudet alkuvuodesta 2006 ovat aktivoineet henkilöstöpolitiikkaan ja henkilöstöjohtamiseen liittyvää sisäistä keskustelukulttuuria.

# 2. VIRKAEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Päätoimisen järjestösihteerin lisäksi pankissa on päätoiminen pääluottamusmies sekä 5 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

### 3. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

#### *Työaika*

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Liukumasaldot tasoitetaan kolme kertaa vuodessa. Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien<sup>1</sup> kehittyminen Rahoitustarkastuksessa säännöllisen työajan mukaan.

Henkilötyövuodet	2004 htv	2005 htv	Muutos / htv 2004-2005
Vakinaiset	130,5	132,4	1,9
Määräaikaiset	6,8	5,2	-1,6
<b>Yhteensä</b>	<b>137,3</b>	<b>137,6</b>	<b>0,3</b>
Lomasijaiset	3,0	3,5	0,5
Harjoittelijat	1,6	0,3	-1,3
Tuntityöntekijät	0,04	0,4	0,4
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>141,9</b>	<b>141,8</b>	<b>-0,1</b>

#### *Lisä- ja ylityöt*

##### **Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2005**

Teetetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2001	392	6	16 710
2002	217	0	8 632
2003	240	0	11 184
2004	453	0	21 097
2005	458	37,5	18 975

#### *Lomapankki*

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi vuoden aikana n. 8 %. Lomapankissa on keskimäärin 21 pv/tallettaja, mikä vastaa n. 1 kuukauden työaika. Lomapankin yhteismäärä vastaa noin 9 henkilötyövuotta.

##### **Lomapankkipäivien kehitys 2001 - 2005**

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Tallettajia (henkilömäärä)</b>	72	74	79	99	105
<b>Päivää (kpl)</b>	1148	1397	1525	2029	2185

<sup>1</sup> Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisuksi työvuosiksi muutettuna.

## 4. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Suomen Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jossa pankin kaikki toimet on arvioitu. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun (peruspalkka + edut) kaikkien yritysten markkinamediaani. Lisäksi pankissa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta. Rahoitustarkastuksen tarjoamia luontoisetuja ovat mm. ravintoetu (100,80 €/kk), matkapuhelinetu (20 €/kk), auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuu on jokaisella ratalaisella. Muita etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

### *Vuoden 2005 korotukset ja palkinta*

Voimassa olevan kaksivuotisen (2004 – 2006) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2,55 %. Järjestelyvara (0,4 %) jaettiin henkilökohtaisina korotuksina. Kertapalkkioihin käytettiin 0,33 % Rahoitustarkastuksen vuotuisesta palkkasummasta. Heinäkuussa 2005 suoritettujen markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Ratan palkkakäytäntö on jonkin verran yli asetetun keskimääräisen palkkapolitiikan tavoitetaso.

### **Henkilöstön keskirahapalkat organisaatiotasoin (peruspalkka + kiinteät lisät)**

	2001	2002	2003	2004	2005
	€	€	€	€	€
Esimiehet	5 761	5 983	6 218	6 626	6 472
Asiantuntijat	3 821	3 970	4 186	4 307	4 523
Tukihenkilöstö	2 159	2 235	2 324	2 372	2 529
Kaikki	3 674	3 865	4 043	4 215	4 386

### **Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät)**

Vaativuusluokka	2004			2005		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	3	8 220	-	2	-	-
21	1	-	-	-	-	-
20	2	-	-	2	-	-
19	10	6 141	97	10	6 125	100
18	6	5 708	100	10	5 485	101
17	50	4 676	102	55	4 820	100
16	30	3 992	101	25	4 108	101
15	8	3 257	91	10	3 361	100
14	6	2 849	-	3	3 255	-
13	5	2 717	-	6	2 805	-
12	10	2 414	-	10	2 485	-
11	11	2 176	-	8	2 411	-
10	-	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	-	-
8	-	-	-	-	-	-

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 100 %



## 5. HENKILÖSTÖRAKENNE

Ratan henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 3 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 6 henkilöä, 4 % henkilöstöstä.

### *Henkilöstön määrä*

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2005 lopussa 144 henkilöä, joista apulaisjohtajia ja toimistopäälliköitä 10 %, asiantuntijoita 73 % ja tukihenkilöstöä 17 %.

### **Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2005**

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	21	1	2	0	24	17
Asiantuntijat	98	3	4	0	105	73
Esimiehet ja johto	14	1	0	0	15	10
<b>Kokonaisvahvuus</b>	<b>133</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>144</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	-6	0	0	0	-6	
<b>Toimintavahvuus</b>	<b>127</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	

*Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaan tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen<sup>2</sup>.*

### **Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2001 – 2005**

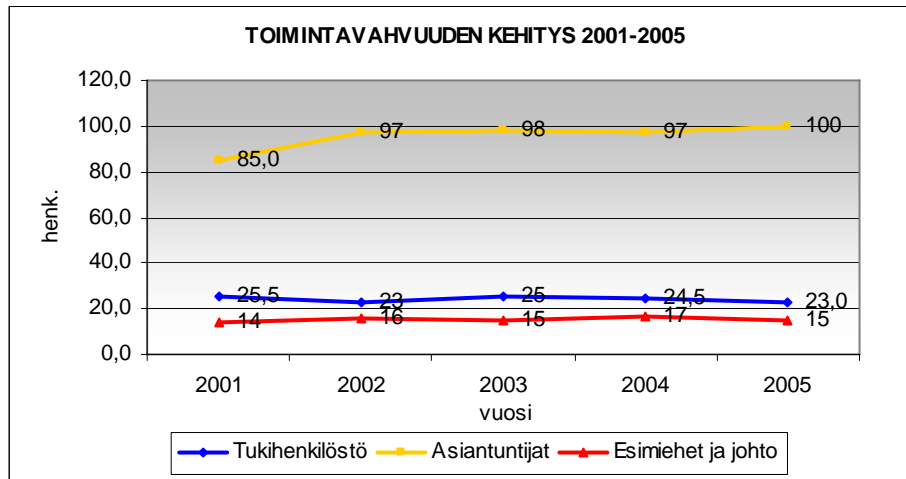
	2001			2002			2003			2004			2005		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	19,5	6	<b>26</b>	18	5	<b>23</b>	21	4	<b>25</b>	21,5	3	<b>25</b>	22	1	<b>23</b>
Asiantuntijat	79	6	<b>85</b>	91	6	<b>97</b>	96	2	<b>98</b>	94	3	<b>97</b>	97	3	<b>100</b>
Esimiehet ja johto	13	1	<b>14</b>	15	1	<b>16</b>	14	1	<b>15</b>	15	2	<b>17</b>	14	1	<b>15</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>111,5</b>	<b>13</b>	<b>125</b>	<b>124</b>	<b>12</b>	<b>136</b>	<b>131</b>	<b>7</b>	<b>138</b>	<b>131</b>	<b>8</b>	<b>139</b>	<b>133</b>	<b>5</b>	<b>138</b>

Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2005 lopussa 138 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 137,6 henkilötyövuotta.

Tukihenkilöstön suhteellinen osuus on vuoden 2001 tilanteeseen nähden pienentynyt 3,8 % kun asiantuntijoiden osuus on samaan aikaan kasvanut 4,2 %. Ratan toimintavahvuus on tarkasteluvälillä kasvanut 13 henkilöllä, eli 9 %.

<sup>2</sup> Kokonaisvahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita eikä lomasijaisia. Toimintavahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia eikä harjoittelijoita.

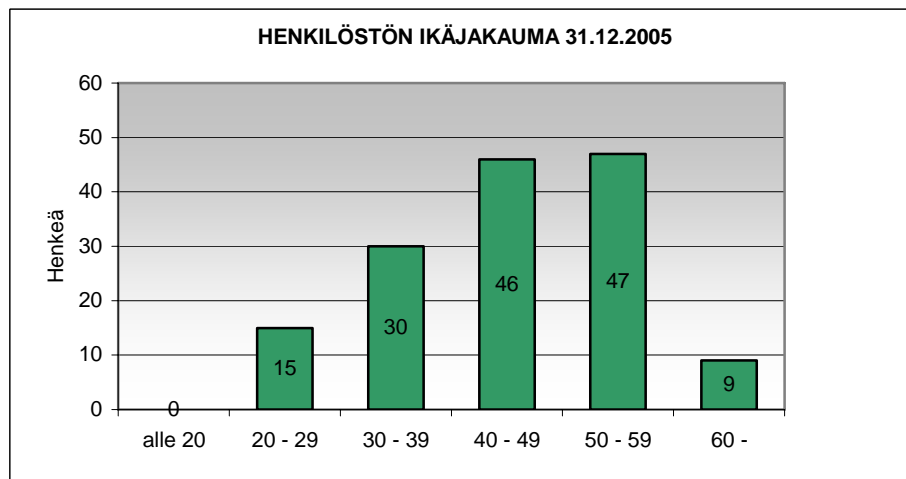
## Toimintavahvuuden kehitys 2001 – 2005



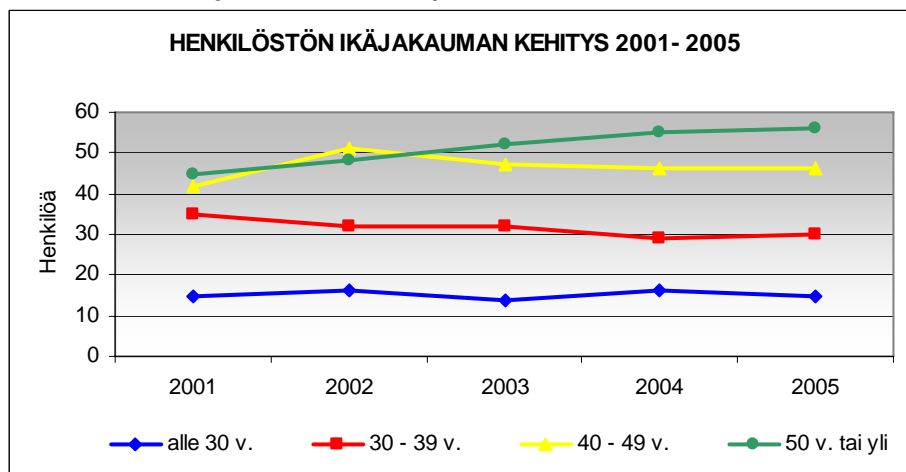
## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä v. 2005 oli 45 vuotta (naiset 44,5 ja miehet 45,9). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 44,3 vuotta (naisten 44 ja miesten 45 vuotta).

## Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2005



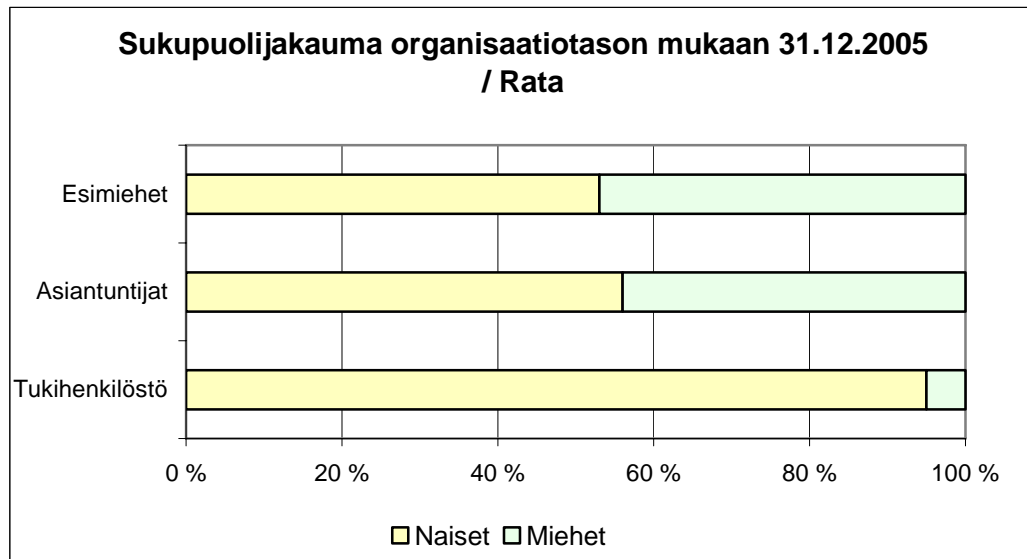
## Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2001 – 2005



## Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin

### Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin 31.12.2005

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	21	24	1	2	22	16
Asiantuntijat	57	66	44	85	101	73
Esimiehet ja johto	8	9	7	13	15	11
<b>Yhteensä</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>100</b>



### Henkilöstön sukupuolijakauman kehitys 2001 – 2005

Rahoitustarkastus	2001		2002		2003		2004		2005		% Yht.
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Tukihenkilöstö	94	6	97	3	93	7	96	4	95	5	100
Asiantuntijat	55	45	57	43	52	48	54	46	56	44	100
Esimiehet	50	50	53	47	60	40	59	41	53	47	100

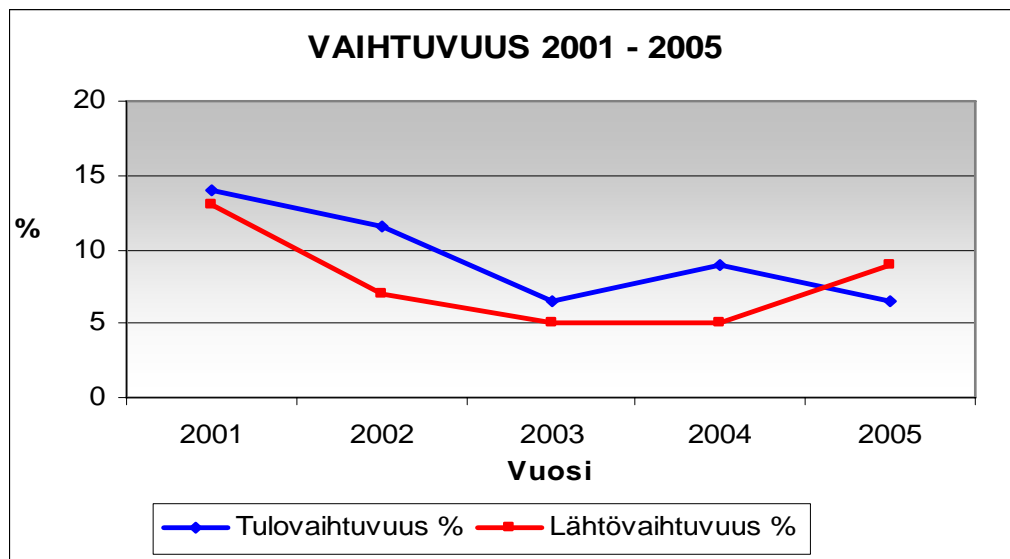
## 6. REKRYTOINTI

Rekrytoinnit pohjaavat Ratalle hyväksytyyn toimintavahvuuteen.

### *Valinnat ja vaihtuvuus*

Vuonna 2005 Rataan rekrytoitujen kokonaismäärä pieneni edellisvuodesta. Avoimen haun kautta valintoja tehtiin yhteensä 11 (16 vuonna 2004). Osaamista haettiin ensisijaisesti ulkoisilta työmarkkinoilta, sillä 9 valinnoista tehtiin talon ulkopuolelta. Rekrytoitujen keski-ikä oli 37 vuotta.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 12 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisten työpanos oli 3,5 henkilötyövuotta.



Vuonna 2005 Ratan lähtövaihtuvuus oli 9 % ja tulovaihtuvuus 6,5 %. Lähtövaihtuvuus kasvoi edellisvuodesta 4 %. Tulovaihtuvuus sen sijaan oli edellisvuosien tasoa alhaisempi. Osaltaan tähän vaikutti halutun osaamisen niukkuus ja saatavuus työmarkkinoilta. Sisäistä liikkuvuutta oli vuoden aikana 3,5 %, johon sisältyvät avoimet haut ja johdon tekemät nimitykset.

## 7. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Ratassa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta keskustelut ovat avainasemassa. Vuonna 2005 kehityskeskustelut kattoivat 96 % henkilöstöstä.

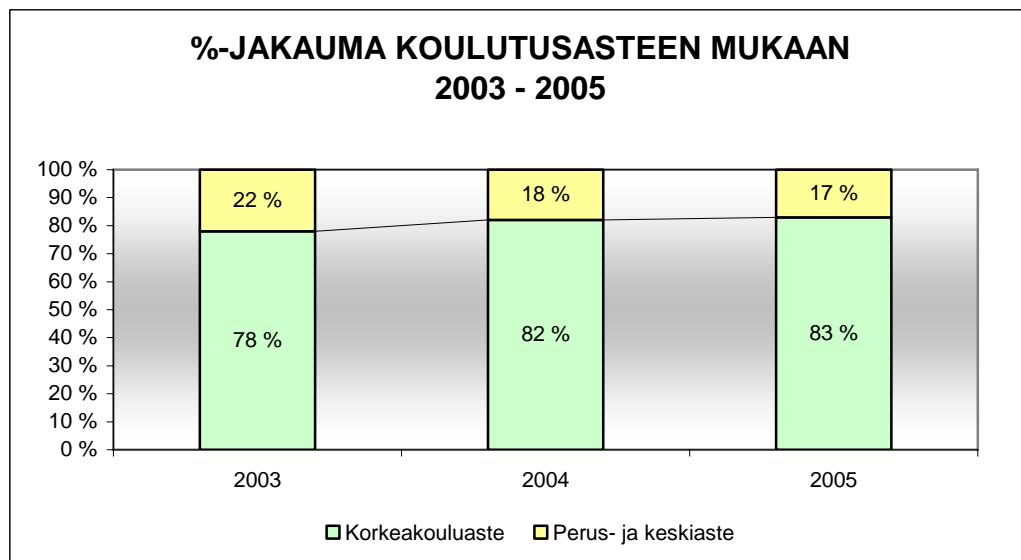
Rahoitustarkastuksen koulutustasoindeksi on 6,4 asteikolla 1-8.

### Koulutusrakenne 2005

	Henkilöä			% - jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	5	0	5	3
Keskiaste	4	2	6	4
Alin korkea-aste	10	3	13	9
Alempi korkeakouluaste	17	6	23	16
Ylempi korkeakouluaste	51	39	90	62
Tutkijakoulutusaste	4	4	8	6
<b>Yhteensä</b>	<b>91</b>	<b>54</b>	<b>145</b>	<b>100</b>
Koulutustasoindeksi			<b>6,4</b>	

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen			Koulutustasoindeksin laskukaava <sup>3</sup>
Perus- ja Keskiaste	Perusaste	perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.	1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Keskiaste	ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.	3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Alin korkea-aste	mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.	5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
Korkeakouluaste	Alempi korkeakouluaste	ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.	6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Ylempi korkeakouluaste	ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.	7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Tutkijakoulutusaste	lisenssiaatin ja tohtorin tutkintoja	8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

### Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 2003 – 2005



3

Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.

## Osaamisen kehittämisen panostukset

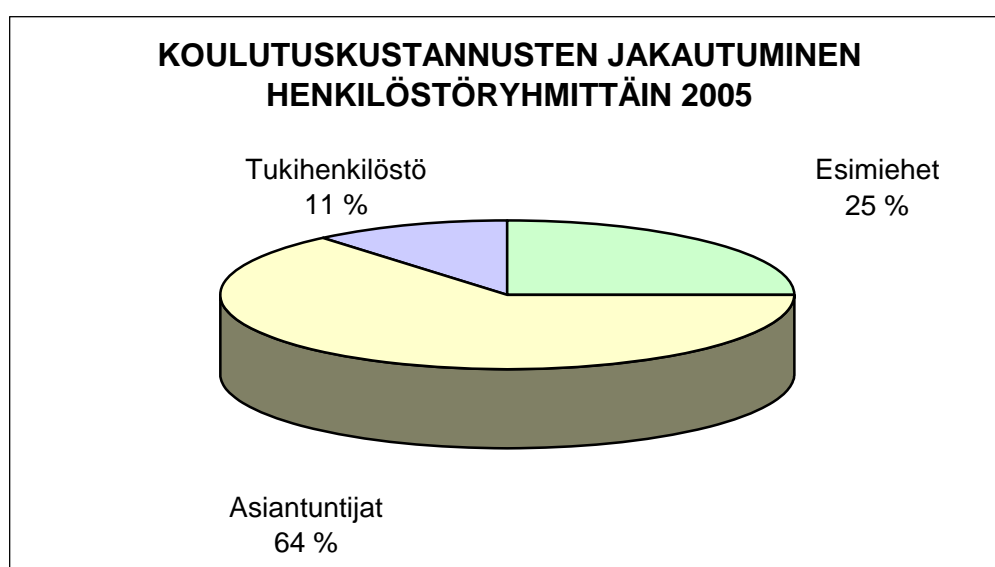
Ratan koulutusmenot vuonna 2005 olivat yhteensä 0,19 milj. euroa (2,3 % palkkasummasta). Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 4,4 päivää (1,8 % työajasta).

### Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2001 – 2005

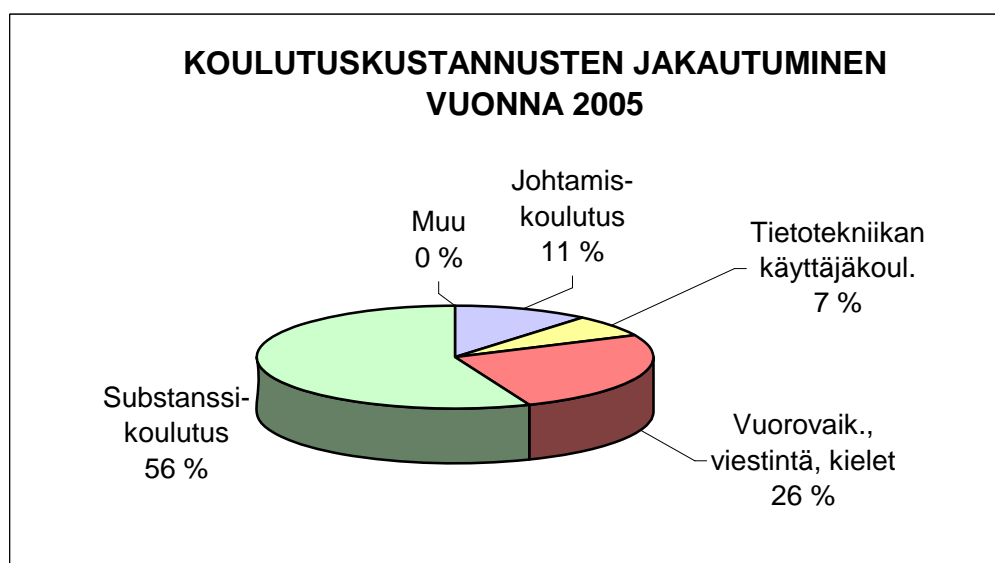
	2001	2002	2003	2004	2005
Kokonaisajankäyttö pv.	987	1130	810	752	607
Pv/hlö	7,9	8,6	5,8	5,5	4,4
% työajasta	3,1	3,4	2,3	2,2	1,8

Kokonaiskustannukset €	312 297	301 882	248 686	255 600	190 845
€/ hlö	2 490	2 304	1 796	1 862	1 383
% palkkakustannuksista	5,0	4,4	3,3	3,2	2,3

### Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin v. 2001 – 2005



### Koulutuskustannusten jakautuminen 2005



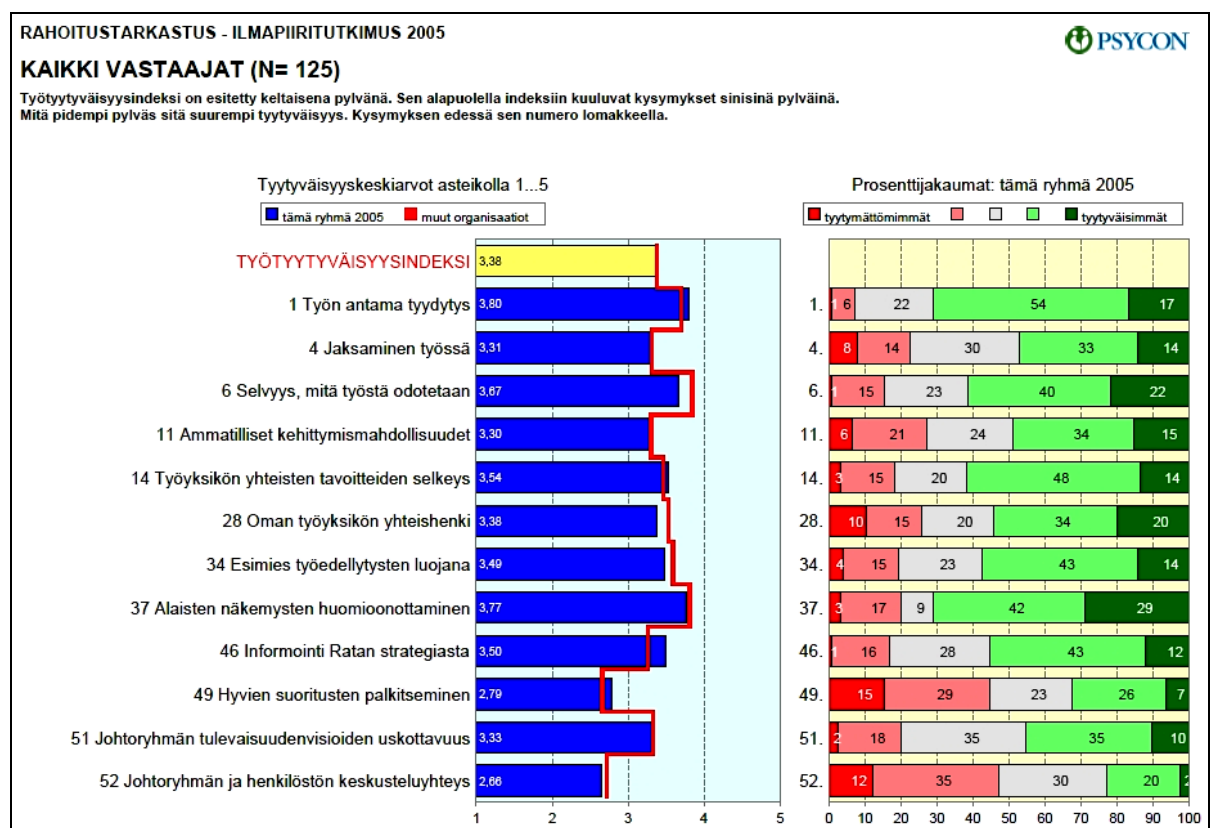
## 8. TYÖHYVINVOINTI

Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja hyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla. Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan myös pankin tukema harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla ja ratalaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienellä määrällä vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

### Työtyytyväisyysindeksi

Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa tehtiin ilmapiiiritutkimus yhteistyössä Psycon Oy:n kanssa marraskuussa 2005. Vastausprosentti oli korkea, Pankissa 88.3 % ja Ratassa 88.0 %. Tuloksia tullaan hyödyntämään johtamisen ja organisaation toimintatapojen kehittämisessä.

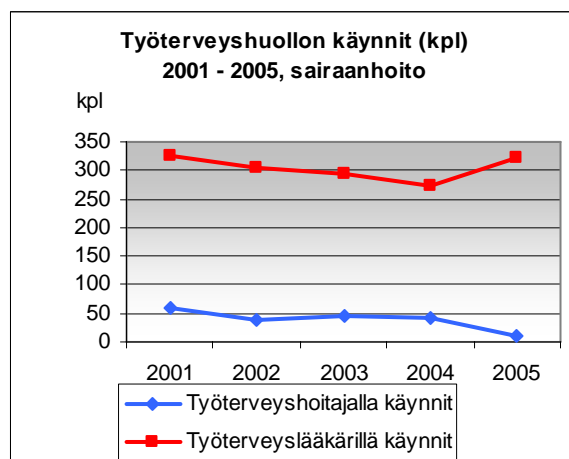
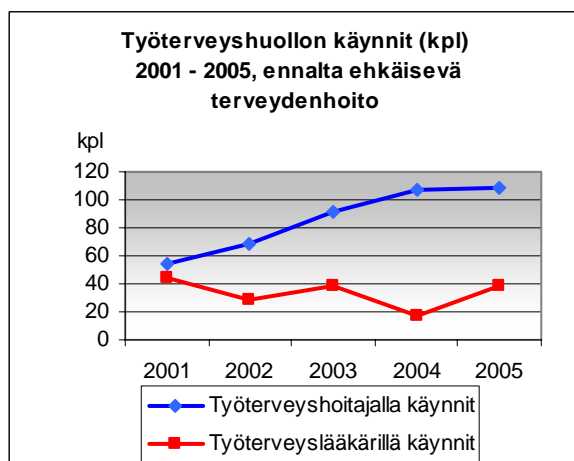
Ratan työtyytyväisyysindeksi muodostettiin kysymyssarjan 12 keskeisestä kysymyksestä. Työtyytyväisyysindeksi oli 3,38 (asteikolla 1-5).



## Työterveyshuolto

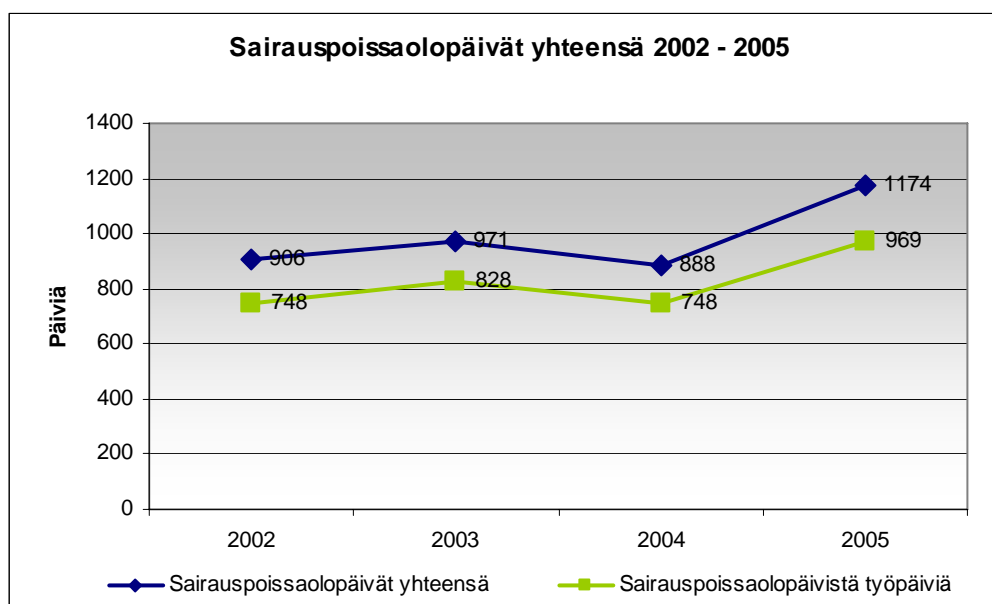
Rahoitustarkastuksen henkilöstö kuuluu pankin työterveyshuollon piiriin. Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa.

Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon panostaminen näkyy mm. ennalta ehkäisevien terveydenhoitokäyntien määrän kasvuna. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.



## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 1174 (joista 969 työpäiviä). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on kasvanut 32 % edellisvuoteen verrattuna.

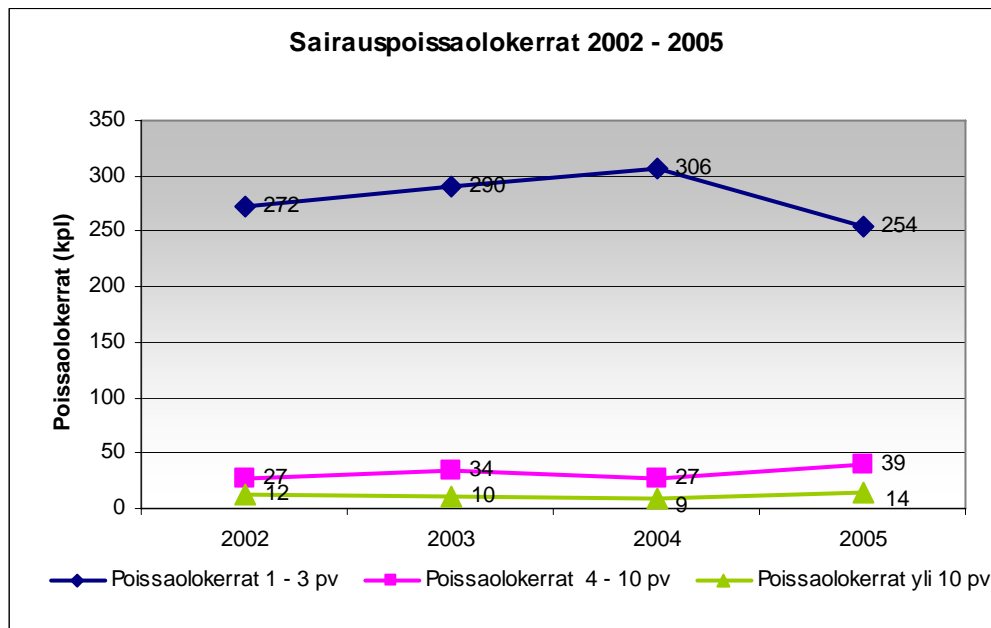


Työ- ja työmatkatapaturmia ei sattunut lainkaan vuoden 2005 aikana.



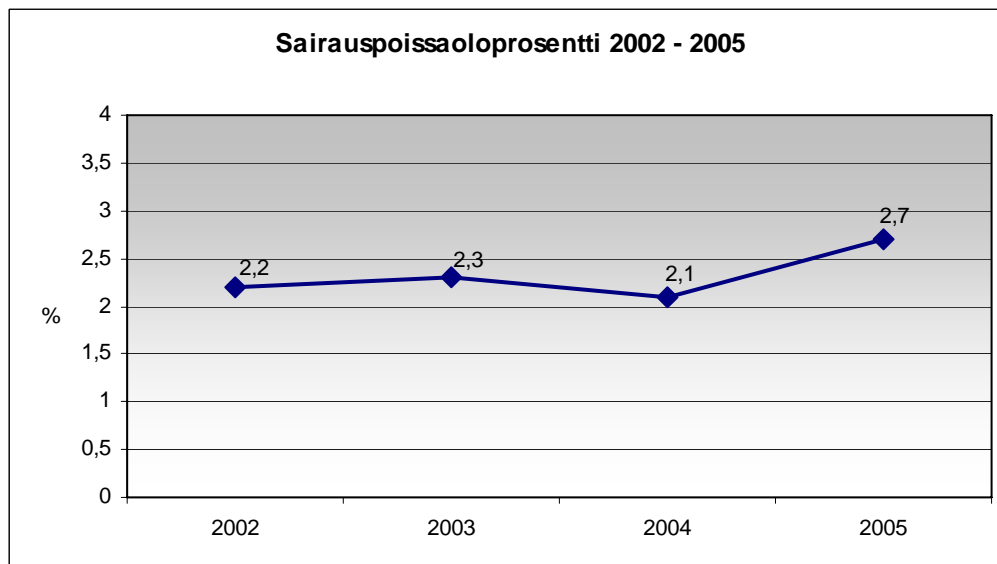
Poissaolokertojen yhteismäärä on laskenut n. 10 % edellisvuodesta. Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 82,7 % ja se on hieman laskenut edellisvuodesta. Lyhyiden poissaolojen seuranta osastoilla on tärkeä henkilöstöjohtamisen työkalu.

### Sairauspoissaolokerrat 2002 - 2005



Sairauspoissaoloprosentti oli 2,7 % eli 0,6 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2004. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

### Sairauspoissaoloprosentti 2002 - 2005



## 9. ELÄKKEET

### *Suomen Pankin eläkelaitos*

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstön-  
sä eläke-eduista VEL-järjestelmän mukaisina. Valtiokonttori on 1.1.2005 alkaen teh-  
nyt pankin eläkeratkaisut ja valmistellut eläkepäätyökset. Suomen Pankki vastaa eläk-  
keiden rahoituksesta.

### *Eläkkeensaajien määrä*

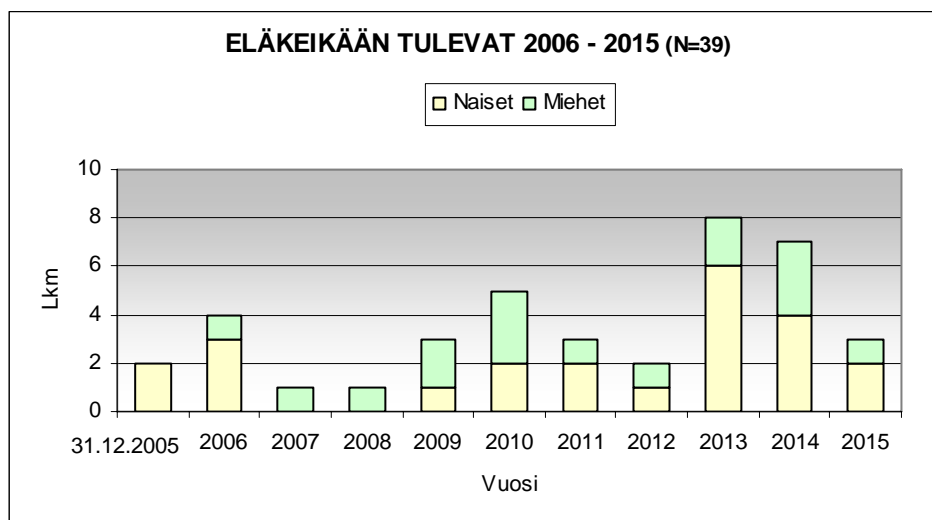
Suomen Pankki maksoi 31.12.2005 eläkettä 917 henkilölle.

Eri eläkelajeja oli vuonna 2005:

Eläkelaji	Henkilömäärä	Maksettu €
Vanhuuseläkkeet	675	13 991 230
Työkyvyttömyyseläkkeet	79	553 038
Työttömyyseläkkeet	20	28 556
Perhe-eläkkeet	99	1 346 635
Varhennetut vanhuuseläkkeet	39	604 481
Yksilölliset varhaiseläkkeet	2	14 746
Osa-aikaeläkkeet	3	40 807
<b>Yhteensä</b>	<b>917</b>	<b>16 579 493</b>

### *Eläkeikään tulevat 2006 - 2015*

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2005	2	0	2	2
2006	3	1	4	6
2007	0	1	1	7
2008	0	1	1	8
2009	1	2	3	11
2010	2	3	5	16
2011	2	1	3	19
2012	1	1	2	21
2013	6	2	8	29
2014	4	3	7	36
2015	2	1	3	39
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	



# 10. RATAN HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA 2002 - 2005

	2002	2003	2004	2005
<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ</b>				
Kokonaisvahvuus	145	143	145,5	144
Toimintavahvuus	136	138	138,5	138
Tulovaihtuvuus	11,5 %	6,5 %	9 %	6,5 %
Lähtövaihtuvuus	7 %	5,1 %	5 %	9 %
Ulkoisten rekrytointien lukumäärä	15	9	12	9
Virkavapaalla olevien määrä	9	5	7	6
<b>HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ</b>	-	143,9	141,9	141,8
<b>HENKILÖSTÖRAKENNE</b>				
Henkilöstön keski-ikä	43,3 vuotta	44 vuotta	44,3 vuotta	45 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	63 %	59 %	62 %	62 %
Tukihenkilöstön osuus	17 %	18 %	18 %	17 %
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus	83 %	82 %	82 %	83 %
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	8 %	5 %	5 %	4 %
<b>PALKKAUS JA PALKINTA</b>				
Palkat ja palkkiot	6,9 milj. euroa	7,4 milj. euroa	7,8 milj. euroa	8,3 milj. euroa
Palkitsemisen osuus palkkasummasta	0,20 %	0,26 %	0,18 %	0,33 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus <sup>4</sup> )	-	102,3 %	103,5 %	106,0 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>5</sup> )	-	106,0 %	108,0 %	111,1 %
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	-	98 %	98 %	100 %
<b>OSAAMINEN</b>				
Koulutuskustannukset	301 882 euroa	248 686 euroa	255 600 euroa	190 845 euroa
Koulutuskustannukset/palkkasumma	4,4 %	3,3 %	3,2 %	2,3 %
Koulutustasoindeksi	6,7	6,3	6,4	6,4
<b>TYÖHYVINVOINTI</b>				
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	906	971	888	1174
Sairauspoissaoloprosentti	2,2 %	2,3 %	2,1 %	2,7 %

<sup>4</sup> Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

<sup>5</sup> Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

