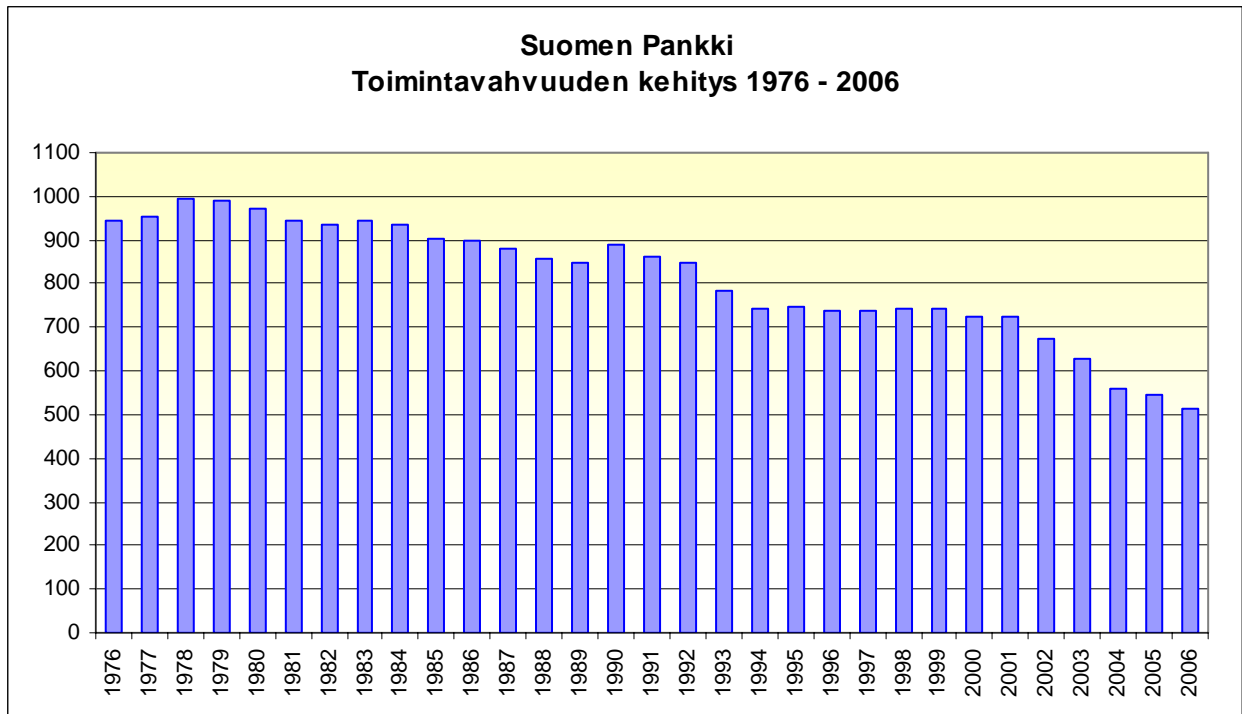


# Suomen Pankki

## Henkilöstötilinpäätös 2006





# Sisällysluettelo

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

Johdanto .....	5
1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT .....	7
1.1. Organisaatio .....	7
1.2. Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä .....	7
1.3. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä .....	8
1.4. Henkilöstöjohtaminen .....	8
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	9
2.1. Henkilöstömäärä.....	9
2.2. Ikärakenne.....	10
2.3. Sukupuolirakenne.....	11
2.4. Koulutusrakenne.....	12
2.5. Palvelussuhteen kesto.....	14
3. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS .....	15
3.1. Työaika .....	15
3.2. Työajan käyttö .....	15
3.3. Vuosiloma.....	16
3.4. Työvoimakustannukset.....	17
4. HENKILÖSTÖTARVE.....	18
4.1. Henkilöstösuunnittelu .....	18
4.2. Nykyhenkilöstön eläköityminen .....	18
4.3. Valinnat ja vaihtuvuus.....	19
4.4. Työnantajakuva .....	20
5. PALKKAUS JA PALKINTA .....	21
5.1. Vuoden 2006 korotukset ja palkinta .....	22
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI .....	23
6.1. Osaamisen kehittäminen .....	23
6.2. Työhyvinvointi.....	25
6.3. Työtyytyväisyys .....	26
7. SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS .....	27
8. TUNNUSLUKUYHTEENVETO.....	28
9. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT .....	29



# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2006

## Johdanto

Asiantuntijatyön sisältöjen haasteellisuus ja monipuolisuus sekä henkilöstön osaamisen jatkuva kehittyminen ovat pankin tuloksellisen toiminnan ja terveen työyhteisön kulmakiviä.

Vuoden 2006 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä yhdestoista Suomen Pankissa. Tunnusluvut ovat olleet vuosittain samat. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukujen vertailu ja analysointi niin sisäisesti kuin ulkoisesti ovat vuosien varrella helpottaneet realistisen kuvan muodostamista pankin henkilöstöjohtamisen tilasta ja tulevista kehittämistarpeista.

Vuoden 2006 henkilöstötilinpäätöstä on uudistettu rakenteellisesti. Asiakokonaisuudet on teemoitettu ja ryhmitelty uudelleen. Toivomme, että uusi ryhmittely helpottaa lukijoita hahmottamaan henkilöstöjohtamisen kokonaiskenttää aikaisempaa paremmin sekä auttaa sisäisten kehittymistrendien laatimisessa ja ulkopuolisten vertailujen tekemisessä.



*henkilöstöpäällikkö*



# 1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

## 1.1. Organisaatio

Suomen Pankin toiminnot on järjestetty kuudelle osastolle ja sisäisen tarkastuksen yksikköön. Tavoitteena on, että toiminnot ovat riittävän suurissa toiminnallisesti ehyissä kokonaisuuksissa, jotta strategian toimeenpano, resurssikäyttö, toiminta-alueiden välinen yhteistyö ja tiedonkulku on tehokasta sekä johtamisjärjestelmä ja -vastuut selkeät.

## 1.2. Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä

Strategian mukaisesti Suomen Pankki edistää toiminnallaan hintavakautta, maksu- ja rahoitusjärjestelmien vakautta ja tehokkuutta sekä rahoitusmarkkinoiden eurooppalaista yhdentymistä. Strategia on kirjoitettu kehittämissuunnitelman muotoon ja se esitetään pankin toiminnanohjauksessa käytettävän tavoite- ja tuloskehikon näkökulmien mukaisesti niin, että pankin vaikuttavuudelle ja palvelukyvyille, resurssikäytön taloudellisuudelle, sisäisten prosessien toimivuudelle sekä työkyvyille ja uudistumiselle on asetettu täsmälliset tavoitteet.

Suomen Pankin johtamisjärjestelmän keskeisiä osia ovat strategian ohella sitä osatotasolla edelleen konkretisoivat tavoite- ja tulossopimukset, henkilöstö- ja budjettikehykset, toiminnansuunnittelu, kokonaisriskien arviointi sekä tavoite- ja tulosarvioinnit. Johtamisjärjestelmän tärkeä osa on henkilöstön kanssa käytävät palaute- ja kehityskeskustelut.

Strategiasta ja tavoite- ja tuloskehikon tavoiteasetannasta johdetaan osastoille sitovat henkilöstö- ja budjettikehykset ennen vuosittaista toiminnansuunnittelun käynnistymistä. Toiminnansuunnittelun tuloksena osastojen tavoite- ja tulossopimuksiin kirjaetaan seuraavan kauden tarkemmat tavoitteet ja keskeiset kehittämishankkeet. Henkilöstö- ja budjettikehysten ohella tavoite- ja tuloskehikon mukainen toiminnan ohjaus tapahtuu keskipitkällä kolmen vuoden aikavälillä. Keskipitkä tarkasteluhorisontti tehostaa muutostilanteisiin varautumista ja luo pitkäjänteisyyttä toiminnan kehittämiseen.

Tavoitteiden toteutumisesta raportoidaan johtokunnalle puolivuositain tavoite- ja tuloskehikon mukaisesti. Budjetin ja henkilöstösuunnitelman toteutumisesta sekä pankin tuloksen ja taseen kehityksestä raportoidaan neljännesvuositain.

### 1.3. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Pankin virkaehtosopimusneuvottelut käytiin vuodenvaihteessa 2005–2006. Kaksivuotinen sopimus on voimassa 15.2.2006–15.2.2008. Keväällä aloitettiin työmarkkinaosapuolten väliset keskustelut pankin lomakäytäntöjen ja joustavien työaikakäytäntöjen kehittämistä. Kehittämissesityksiä työstetään sopimuskauden aikana työmarkkinaosapuolten yhteisissä työryhmissä.

Suomen Pankin henkilöstöyhdistyksen päätoimisen järjestösihteerin lisäksi pankissa työskentelee päätoiminen luottamusmies sekä 5 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös pankin työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

### 1.4. Henkilöstöjohtaminen

Suomen Pankin henkilöstöjohtamisen linjaukset tukevat pankin strategian toteutumista. Osastojen toiminnalliset tavoitteet ja henkilöstövoimavarat ovat sekä määrällisesti että laadullisesti keskenään tasapainossa.

Syksyllä 2006 käynnistettiin suunnittelukauden 2007–2009 henkilöstöpoliittisten linjauksen tarkistaminen. Pankin henkilöstöpolitiikan tavoitteena on vahvistaa työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä kehittää eettisesti kestävä ja tasa-arvoista toimintakulttuuria. Hyvällä johtamisella ja työntekijöiden henkilökohtaisella vastuunotolla varmistetaan pankin tavoitteiden saavuttaminen. Jokainen suomenpankkilainen on vastuussa omasta työpanoksestaan, itsensä kehittämisestä ja omasta työyhteisöstään.

Keskeisimmät, koko pankkia koskevat henkilöstöjohtamisen kehittämistoimenpiteet vuoden 2006 aikana liittyivät ilmapiiritutkimuksen tulosten osastokohtaisiin purkuihin, kehityskeskustelukäytännön uudistamiseen sekä palkinnan kehittämiseen. Lisäksi asiantuntijoiden joustava työaikakokeilu ja henkilöstötietojärjestelmän (SAP eHR) toiminnallisuuksien lisääminen herättivät vilkasta keskustelua pankin sisällä. Henkilöstöjohtamisen hajautus eteni reippain askelin. eHR-järjestelmän toiminnallisuuksiin liitettiin vuoden aikana ajanhallinta, sisäpiirirekisteri ja esimiesraportit.

Henkilöstötoimen yhteistyö Euroopan keskuspankkijärjestelmässä tiivistyi entisestään. EKPJ:n yhteisten toimintaperiaatteiden jalkauttaminen jatkui mm siten, että järjestelmän sisäinen henkilöstöhallinnon informaatiokanava, HR verkkosivusto otettiin käyttöön ja lanseerattiin kaikkia euroalueen keskuspankkeja koskeva yhteinen perehdytysosio tukimateriaaleineen. Asiantuntijavaihdon periaatteita selkiytettiin ja henkilöstöä kannustettiin järjestelmän sisäiseen työkiertoon. Lisäksi tehtiin kaikkia keskuspankkeja koskeva benchmark-selvitys henkilöstökustannusten kehittymisestä vuosina 2001–2005.



## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Pankin henkilöstöstä 99 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2006 aikana 17 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 5 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 29 henkilöä, 5 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 8 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa.

### 2.1. Henkilöstömäärä

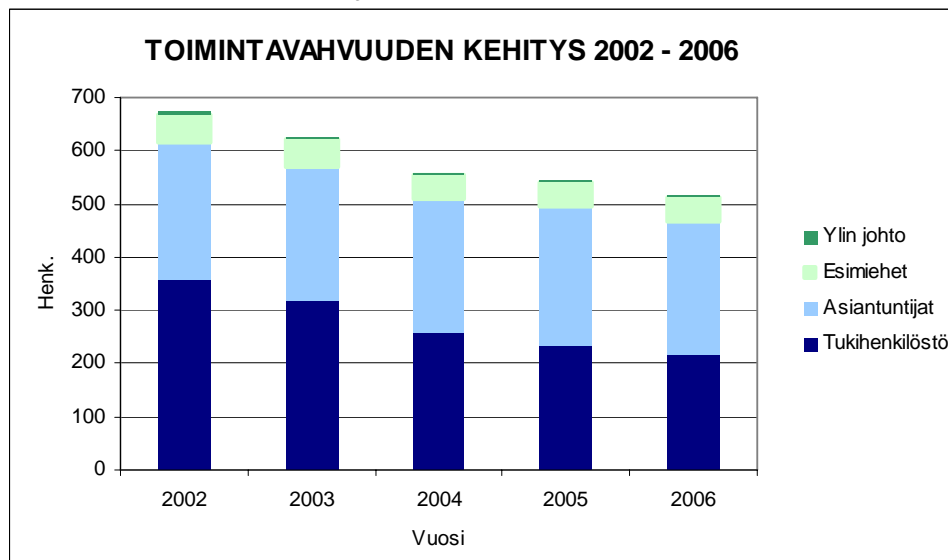
Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2006 lopussa 544 henkilöä. Organisaation johtamisjanne on n. 10 (keskimääräinen alaisten lukumäärä/esimies).

#### Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2006

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	210,5	5	5,5		221	41
Asiantuntijat	244	20	5		269	49
Esimiehet	50				50	9
Ylin johto		4			4	1
<b>Kokonaisvahvuus</b>	<b>504,5</b>	<b>29</b>	<b>10,5</b>	<b>0</b>	<b>544</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	29		0	0	29	
<b>Toimintavahvuus</b>	<b>475,5</b>	<b>29</b>	<b>10,5</b>	<b>0</b>	<b>515</b>	

Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen<sup>1</sup>.

#### Toimintavahvuuden kehitys 2002–2006



1

Kokonaisvahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita, lomasijaisia eikä tuntityöntekijöitä.

Toimintavahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

## Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin 2002–2006

	2002			2003			2004			2005			2006		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	340	18	<b>358</b>	302	17	<b>319</b>	246	11	<b>257</b>	229	6	<b>235</b>	212	5	<b>217</b>
Asiantuntijat	240	19	<b>259</b>	239	12	<b>251</b>	241	13	<b>254</b>	244	18	<b>262</b>	229	20	<b>249</b>
Esimiehet	53	0	<b>53</b>	53	0	<b>53</b>	45	0	<b>45</b>	43	0	<b>43</b>	45		<b>45</b>
Ylin johto		4	<b>4</b>		4	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>	0	4	<b>4</b>		4	<b>4</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>633</b>	<b>41</b>	<b>674</b>	<b>594</b>	<b>33</b>	<b>627</b>	<b>531,5</b>	<b>28</b>	<b>560</b>	<b>515,5</b>	<b>28</b>	<b>544</b>	<b>486</b>	<b>29</b>	<b>515</b>

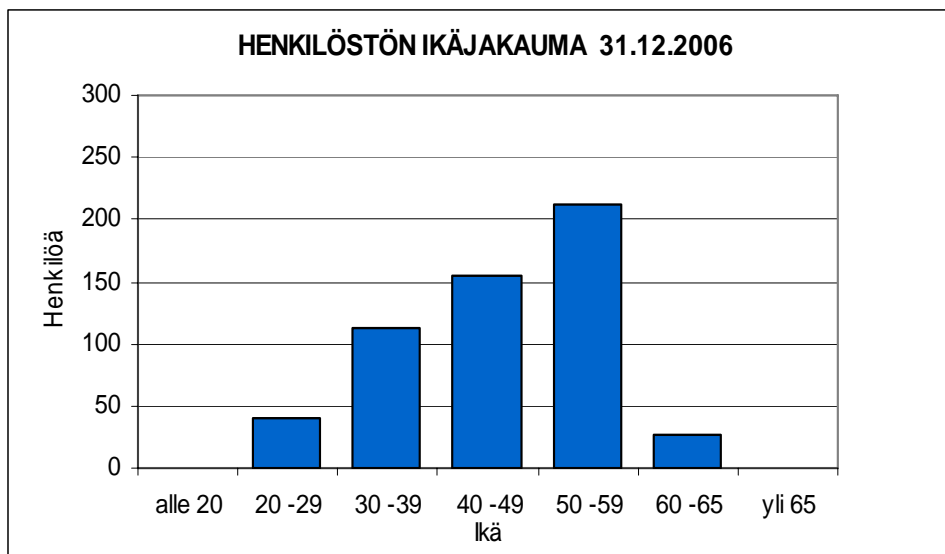
Paikalla olevan henkilöstön määrä on tarkastelukaudella 2002 - 2006 pienentynyt 24 %. Paikalla olevista oli vuoden 2006 lopussa tuki- ja palveluhenkilöstöä 42 % ja asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) n. 58 %. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Tarkastelukaudella esimiesten osuus on ollut n. 8-9 % ja ylimmän johdon osuus n. 1 %.

Tavoiteltu henkilöstörakenteen muutos on nähtävissä. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien (ml. esimiehet) suhteellinen osuus on kasvanut tarkasteluvälillä 11 % kun samaan aikaan tukihenkilöstön osuus on pienentynyt yhtä paljon.

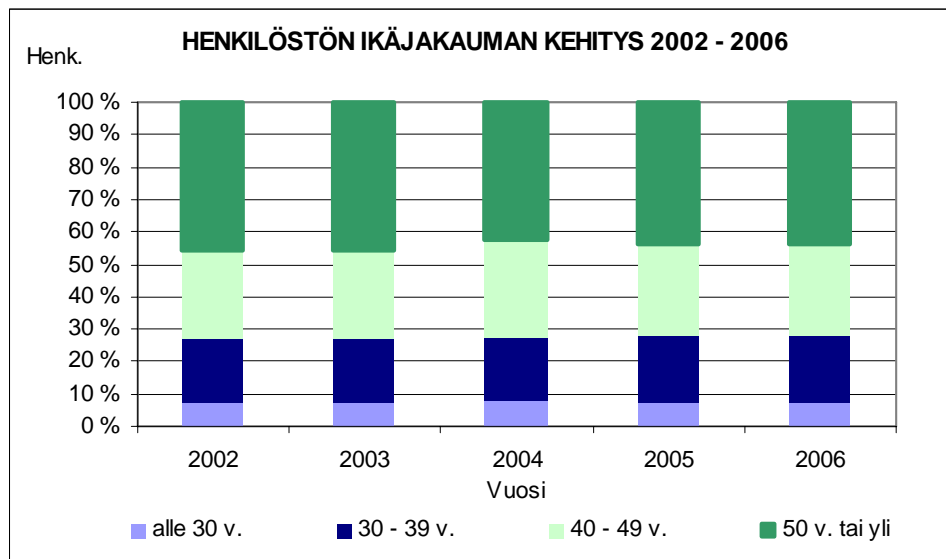
## 2.2. Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä v. 2006 oli 45,7 vuotta (naiset 46,4 ja miehet 45,3). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 45,8 vuotta (naisten 46 ja miesten 45,4). Pankin henkilöstöstä 44 % on yli 50-vuotiaita.

### Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2006



## Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2002–2006



Henkilöstön ikäjakaumassa ei juurikaan ole tapahtunut muutoksia, vaikka henkilömäärä on tarkastelukaudella pienentynyt 24 %. 50 vuotta täyttäneiden osuus on koko tarkastelujakson ajan ollut 40 – 46 %.

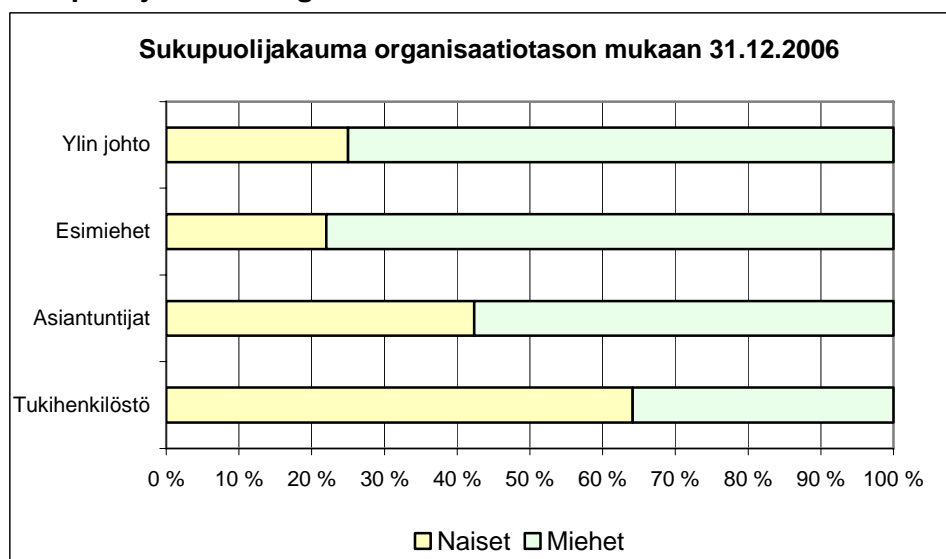
### 2.3. Sukupuolirakenne

Pankin henkilöstöstä 51 % on naisia ja 49 % miehiä. Tasa-arvoisen organisaatiotaiteen kehittämisessä pankin tulee edelleenkin kiinnittää huomiota vaativiin asiantuntija- ja esimiesnimityksiin ja ulkoisten rekrytointien tasapuoliseen sukupuolijakautumaan.

#### Henkilöstöjakauma sukupuolirakenteen mukaan 31.12.2006

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	143	53	80	29	223	41
Asiantuntijat	113	42	154	56	267	49
Esimiehet	11	4	39	14	50	9
Ylin johto	1	0	3	1	4	1
<b>Yhteensä</b>	<b>268</b>	<b>100</b>	<b>276</b>	<b>100</b>	<b>544</b>	<b>100</b>

#### Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2006



## 2.4. Koulutusrakenne

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,4 asteikolla 1-8 (vuonna 2005 5,4). Osastoittain jaoteltuna koulutustasoindeksit ovat nousseet edellisvuodesta.

Henkilökunnan peruskoulutustaso on noussut viime vuosina ja 54 prosentilla henkilöstöstä on korkeakoulutasoinen tutkinto. Henkilöstöstä tutkijakoulutettuja 53 henkilöä (10 %) ja heistä 29 on suorittanut tohtoritutkinnon. Rekrytoinneissa painopisteenä ovat korkeakoulututkinnon ja tutkijakoulutuksen suorittaneet henkilöt.

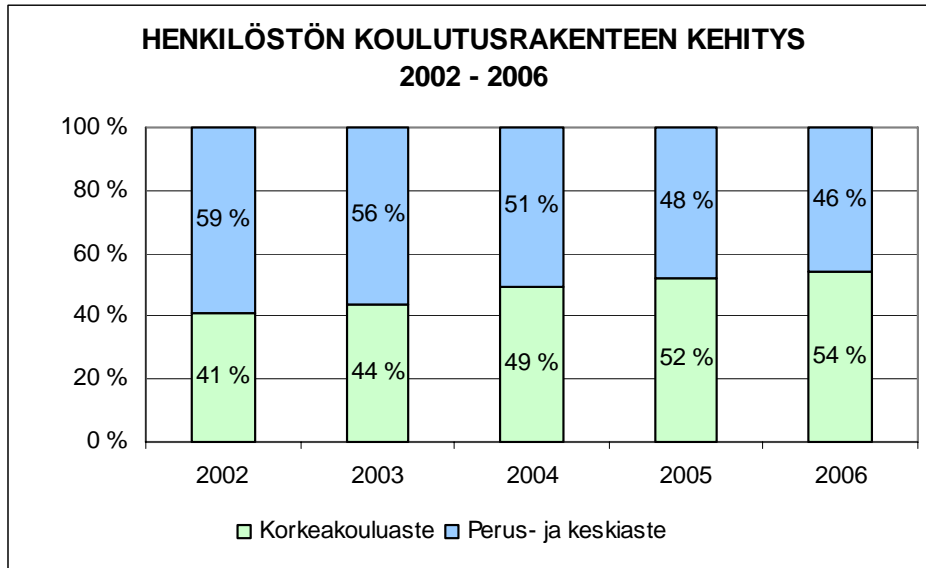
### Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2006

	Henkilöä			% - jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	19	41	60	11
Keskiaste	43	48	91	17
Alin korkea-aste	79	21	100	18
Alempi korkeakouluaste	43	21	64	12
Ylempi korkeakouluaste	72	104	176	32
Tutkijakoulutusaste	12	41	53	10
<b>Yhteensä</b>	<b>268</b>	<b>276</b>	<b>544</b>	<b>100</b>
Koulutustasoindeksi			<b>5,4</b>	

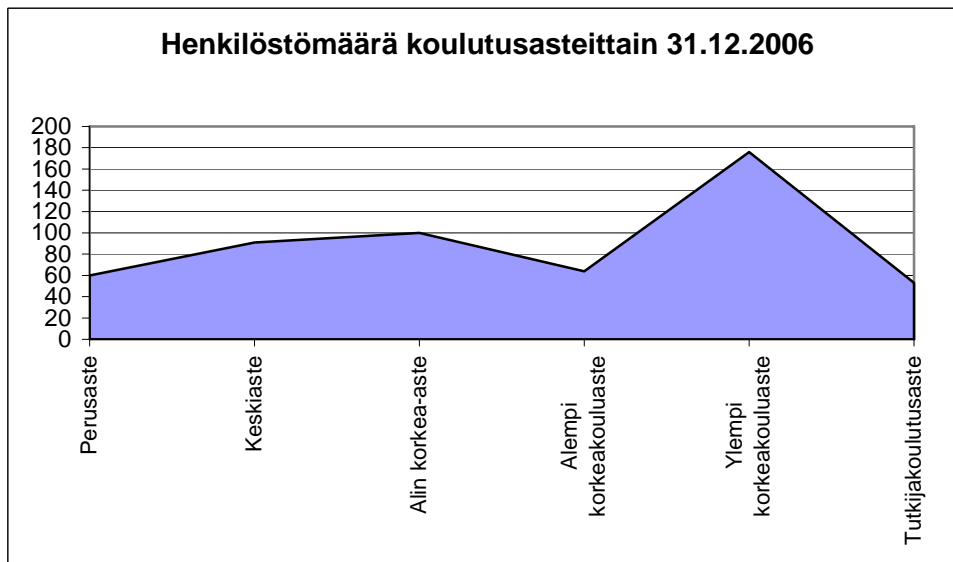
Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen, jossa:

- **Perusasteeseen** luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.
- **Keskiasteeseen** luetaan ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikot, asentajat, datanomit, ravitsemisalan perustutkinnot.
- **Alimman korkea-asteen** koulutuksiksi luetaan mm. tekniikan ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- **Alempaan korkeakouluasteeseen** luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.
- **Ylempään korkeakouluasteeseen** luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.
- **Tutkijakoulutusasteen** tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

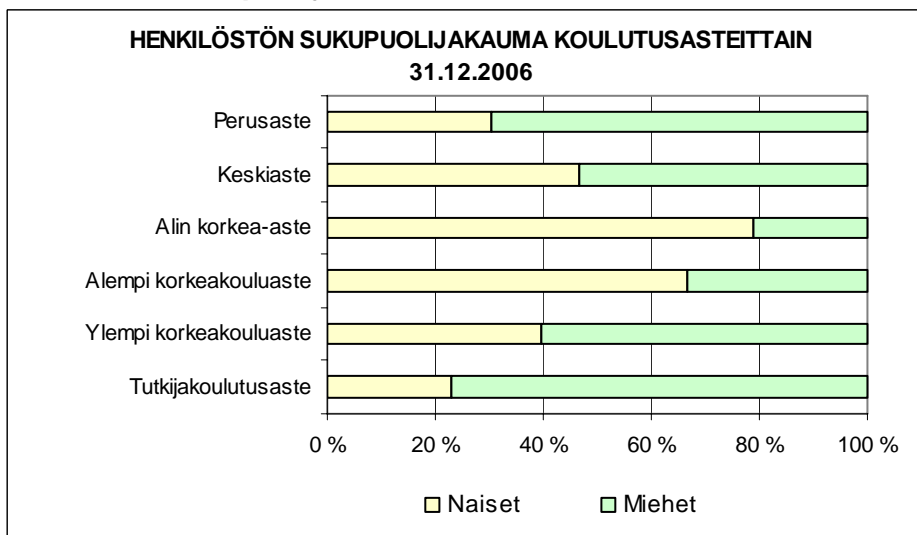
## Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys 2002–2006



## Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2006



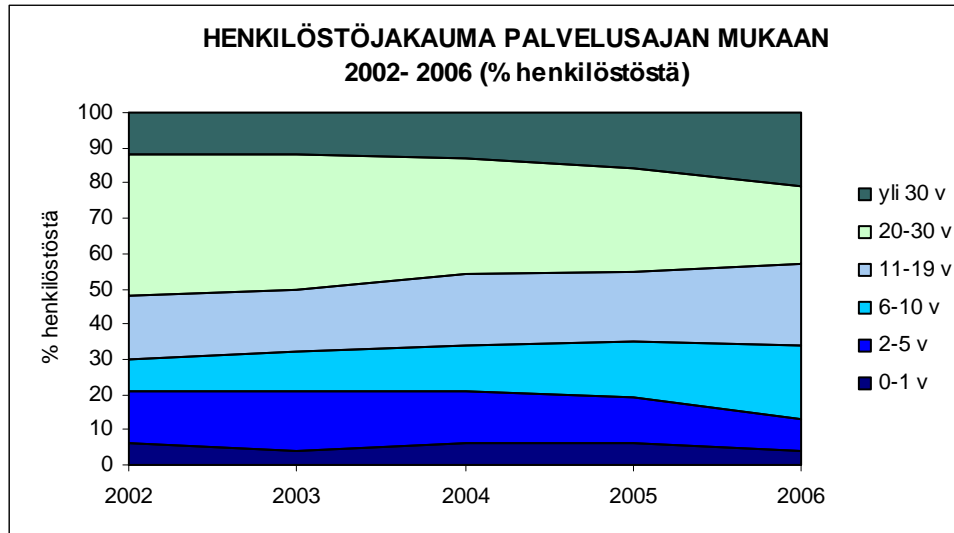
## Henkilöstön sukupuoli jakauma koulutusasteittain 31.12.2006



## 2.5. Palvelussuhteen kesto

Koko henkilöstöstä 43 % on ollut pankin palveluksessa yli 20 vuotta. Yli 30 vuotta palvelleiden osuus on edellisvuodesta kasvanut 5 %. Tarkastelukaudella 2002 – 2006 alle 20 vuotta työskennelleiden suhteellinen osuus on kasvanut 9 % (48 % → 57 %). Samaan aikaan 20 – 30 vuotta pankissa työskennelleiden osuus on pienentynyt 18 %, mihin on merkittävästi vaikuttanut eläkkeelle lähteneiden suuri määrä.

### Henkilöstöjakauman kehitys palvelusajan mukaan 2002–2006



## 3. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

### 3.1. Työaika

Suomen Pankin päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä.

Vuoden 2006 aikana selvitettiin tutkimus- ja ekonomistityöhön soveltuvia joustavia työaikamalleja. Rahapolitiikka- ja tutkimusosastolla käynnistettiin vuodenvaihteessa 2006–2007 kokeilu, jossa asiantuntijoiden työajan joustavuutta lisättiin. Kokeilusta saatuja tuloksia arvioidaan kevään 2007 aikana.

### 3.2. Työajan käyttö

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien kehittyminen pankissa säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosien määrä väheni edellisvuodesta 4 %.

#### Henkilötyövuosien kehitys 2005–2006

Henkilötyövuodet	2005 htv	2006 htv	Muutos / htv 2005-2006
Vakinaiset	518,38	498,3	-20,1
Määräaikaiset	26,1	24,7	-1,4
<b>Yhteensä</b>	<b>544,5</b>	<b>523,0</b>	<b>-21,5</b>
Lomasijaiset	15,2	11,8	-3,4
Harjoittelijat	3,4	2,7	-0,7
Tuntityöntekijät	2,3	1,8	-0,5
Lähdeveron alaiset		2,8	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>565,41</b>	<b>542,1</b>	<b>-23,31</b>

#### Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2006

Teetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2002	26644	483	1805	758 495
2003	19334	407	1534	627 554
2004	23630	484	904	816 424
2005	16539	310	831	541 617
2006	16928	273	648	521 535

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä kasvoi 389 tuntia (2,4 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Ylitöitä tehneiden määrä puolestaan väheni 12 %.

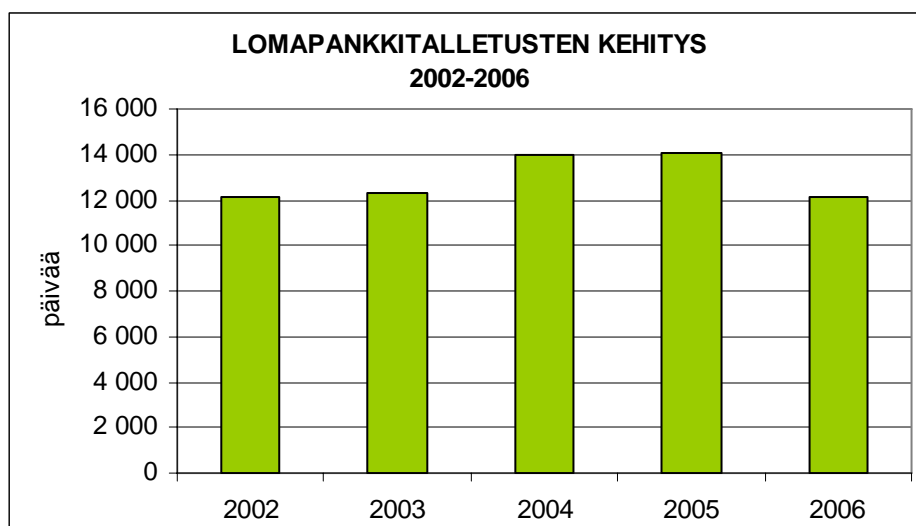
### 3.3. Vuosiloma

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Suomen Pankissa on käytössä lomapankkikäytäntö, joka mahdollistaa ansaittujen vuosilomapäivien siirtämisen pidettäväksi tulevina vuosina. Lomaa voi vuosittain säästää 1 - 10 päivää. Lomapankissa voi yhteensä olla korkeintaan 50 päivää. Lomapankkipäivien yhteismäärä pieneni 14 % (1971 pv) vuoden aikana. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 48,2 henkilötyövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 28 päivää/tallettaja, mikä vastaa 1,3 kuukauden työaikaa. Noin 20 %:lla henkilöstöstä ei ole lomapankkitalletuksia.

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tallettaja (henkilömäärä)</b>	394	394	427	430	436
<b>Päivää (kpl)</b>	12 089	12 345	13951	14 072	12 101

#### Lomapankkipäivien kehitys 2002–2006





### 3.4. Työvoimakustannukset

Suomen Pankin työvoimakustannukset vuodelta 2006 ovat n. 37,7 milj. eur/542,1 htv (69 719 euroa/htv). Henkilöstökustannukset sisältävät maksetun palkkasumman, välilliset palkat, lakisääteisen sosiaaliturvan sekä muut välilliset kustannukset kuten koulutuksen, työsuojelun, vapaaehtoiset sosiaalikulut ja työterveyshuollon kustannukset.

#### Työvoimakustannukset 2006

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkkasummasta 2006
<b>I. PALKKASUMMA</b>	<b>27 926 718</b>	<b>136,8</b>	<b>100,0</b>
<b>II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT</b>	<b>20 418 823</b>	<b>100,0</b>	<b>73,1</b>
<b>A. VÄLILLISET PALKAT</b>			
Vuosiloma-ajan palkat	4 235 295	20,7	15,2
Lomaraha	1 933 685	9,5	6,9
Sairausajan palkat	875 746	4,3	3,1
Koulutusajan palkat	512 218	2,5	1,8
Muut palkalliset vapaapäivät	37 770	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	4 039	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	210 462	1,0	0,8
Sairausvakuutuksen päiväraha- ja korvaukset	-301 320		
<b>Yhteensä</b>	<b>7 507 895</b>	<b>36,8</b>	<b>26,9</b>
<b>B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA</b>			
Työnantajan sotu -maksut	1 119 303	5,5	4,008
Työttömyysvakuutusmaksu	784 741	3,8	2,8
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 306 076	26,0	19,0
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	315 000	1,5	1,1
Muut lakisääteiset maksut	40 000	0,2	0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>7 565 120</b>	<b>37,0</b>	<b>27,1</b>
<b>C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET</b>			
Koulutus	778 126	3,8	2,8
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 524 956		
<b>Yhteensä</b>	<b>2 303 082</b>	<b>11,3</b>	<b>8,2</b>
<b>III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b>	<b>17 376 097</b>	<b>85,1</b>	<b>62,2</b>
<b>IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ</b>	<b>37 794 920</b>	<b>185,1</b>	<b>135,3</b>

Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 40 henkilötyövuotta vuonna 2006 ja ostopalvelun kustannukset olivat n. 2 miljoonaa euroa. Ostopalveluita käytetään pankissa pääosin hallinnon palvelutehtävissä.

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen palkkahallinto hankittiin ostopalveluna Personecilta, ja joulukuussa saatiin päätökseen pari vuotta kestänyt eläkehallintopalveluiden siirto Valtiokonttorista ostettavaksi palveluksi.

## 4. HENKILÖSTÖTARVE

### 4.1. Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on kiinteä osa toiminnansuunnittelua, jota on syksystä 2005 alkaen tehty kolmen vuoden aikajänteellä. Henkilöstösuunnittelussa ovat käytössä osastokohtaiset resurssitavoitteet, joiden saavuttamista seurataan neljännesvuosittain. Henkilöstösuunnittelulla ohjataan henkilömäärän hallittua alentamista hyödyntäen vielä lähivuosina korkeana jatkuvaa eläkepoistumaa sekä henkilöstörakenteen kehittämistä edelleen asiantuntijapainotteisemmaksi.

Henkilöstösuunnitteluprosessia tukee keskipitkän aikavälin resurssiennustetyö (ns. ennakoiva henkilöstösuunnittelu). Osastokohtaiset resurssiennusteet käynnistävät vuosittaisen suunnitteluprosessin ja toimivat johtokunnan päätöksenteon pohjana sen vahvistaessa henkilöresursseja koskevat kehystavoitteet ohjaamaan osastojen resurssisuunnittelua seuraavalla kolmivuotiskaudella.

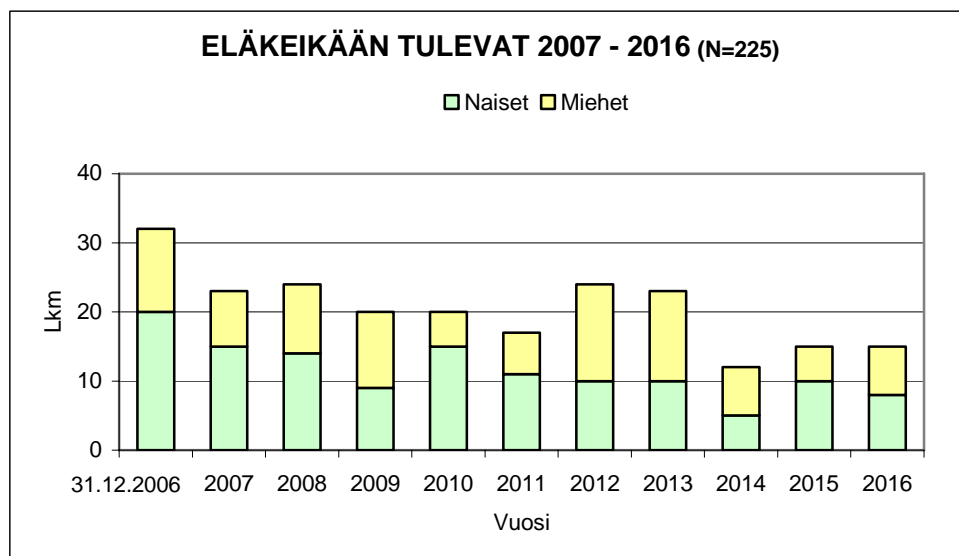
### 4.2. Nykyhenkilöstön eläköityminen

Vuoden 2006 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 29 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 58 vuotta.

**Eläkeikään tulevat 2007 - 2016**

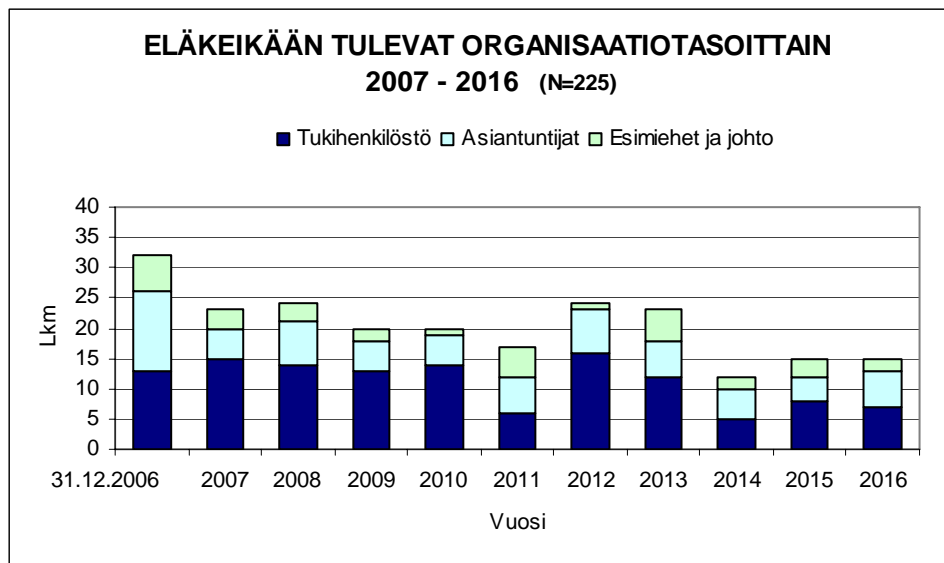
Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2006	20	12	32	32
2007	15	8	23	55
2008	14	10	24	79
2009	9	11	20	99
2010	15	5	20	119
2011	11	6	17	136
2012	10	14	24	160
2013	10	13	23	183
2014	5	7	12	195
2015	10	5	15	210
2016	8	7	15	225
<b>Yhteensä</b>	<b>127</b>	<b>98</b>	<b>225</b>	

**Eläkeikään tulevat 2007 – 2016**



Eläkeikään tulevien määrä jatkuu vielä lähivuosinakin huomattavana. Kohtuullisen suuri eläkepoistuma antaa mahdollisuuden ohjata henkilöresursseja strategisten painotusten ja asetettujen osaamistavoitteiden mukaisesti.

#### Eläkeikään tulevat organisaatiotasoin 2007 – 2016

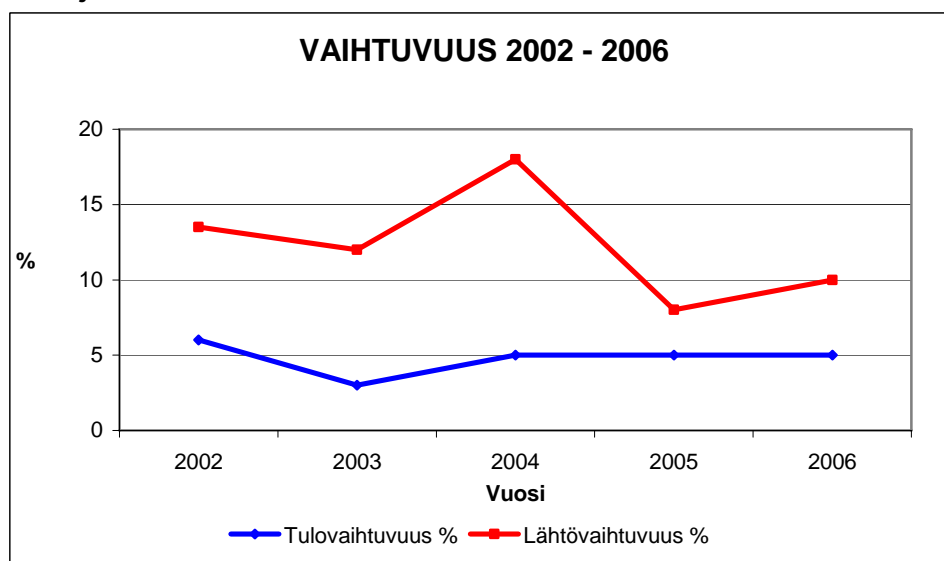


### 4.3. Valinnat ja vaihtuvuus

Pankissa tehtiin yhteensä 44 rekrytointia (edellisvuonna 39), joista sisäisiä oli 15 ja ulkoisia 29. Lomasijaisiksi rekrytoitiin 49 henkilöä.

Lähtövaihtuvuus nousi hiukan edellisvuodesta ja oli 10 %. Tiukan rekrytointipolitiikan vuoksi tulovaihtuvuus pysyi jo kahtena edellisvuotena olleella 5 %:n tasolla.

#### Tulo- ja lähtövaihtuvuus 2002 - 2006



Sisäistä liikkuvuutta oli vuoden 2006 aikana 7,5 % mikä on lähes edellisvuoden tasoa (8 % v. 2005). Luku sisältää avoimet sisäiset haut ja johdon tekemät nimitykset. Sisäisessä liikkuvuudessa on tarkastelujaksolla 2002 – 2006 nähtävissä tasainen kasvutrendi (6 % v. 2002), vaikka pankin henkilömäärä on samaan aikaan pienentynyt 24 %. Pankin sisällä tehtäviä vaihtaneista puolet siirtyi määräaikaaisesti työkiertoon ja toinen puoli vaihtoi pysyvästi uuteen tehtävään. Ulkoisissa rekrytoinneissa painotettiin työmarkkinoilla hankittua kokemusta ja ekonomistirekrytoinneissa myös tutkijakoulutusta. Talon ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 32 vuotta.

#### 4.4. Työnantajakuva

Suomen Pankki on osallistunut vuodesta 1997 Universum Communicationsin tekemään opiskelijatutkimukseen, jossa on selvitetty pankin houkuttelevuutta työnantajana korkeakouluopiskelijoiden piirissä. Kaupallisen ja taloudellisen alan opiskelijoille suunnatussa kyselyssä Suomen Pankki on tutkimuksen kymmenvuotisen historian ajan sijoittunut 16 halutuimman työnantajan joukkoon, kun ko. tutkimuksessa on annettu arviot yli sadan organisaation suosituimmuudesta Suomessa. Vuonna 2006 Suomen Pankin sijoitus nousi edellisvuodesta hieman sijalle 13.

Suomen Pankin vuosittainen sijoittuminen opiskelijatutkimuksessa

Vuosi	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sijoitus	8	8	6	14	10	6	6	4	16	13

Pohjoismaiset keskuspankit sijoituivat oman maansa vastaavassa tutkimuksessa seuraavasti: Sveriges Riksbank sijalle 21, Danmarks Nationalbank sijalle 13 ja Norges Bank sijalle 11.

Universum Communications on tehnyt muutaman vuoden myös Nuoret ammattilaiset -tutkimusta. Tutkimukseen osallistujat ovat 25 – 35 -vuotiaita, jonka ovat olleet työelämässä alle kahdeksan vuotta. Suomen Pankki osallistui tähän tutkimukseen ensimmäistä kertaa vuonna 2006 ja sijoittui sijalle 15.

## 5. PALKKAUS JA PALKINTA

Suomen Pankin palkkapolitiikan periaatteet johdetaan tehtävistä ja velvollisuuksista, jotka pankilla on Suomen rahaviranomaisena sekä Euroopan keskuspankkijärjestelmän itsenäisenä jäsenpankkina. Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun (peruspalkka + edut) kaikkien yritysten markkinamediaani.

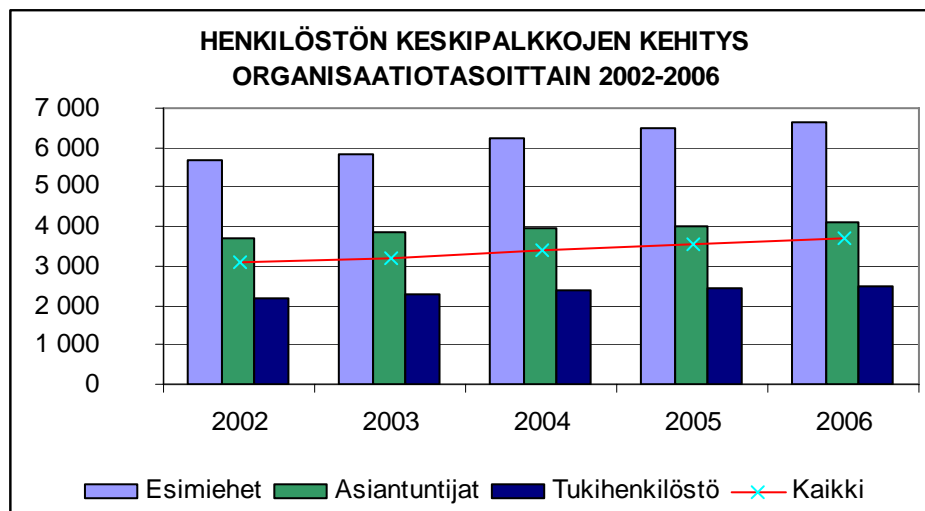
Pankin palkkauskäytäntö perustuu työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, suoriutumisen arviointiin ja markkinapalkkavertailuihin. Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jossa pankin kaikki toimet on arvioitu. Lisäksi pankissa on käytössä kertapalkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilökunta.

Pankin tarjoamia luontoisetuja ovat mm. ravintoetu (102,90 €/kk), puhelinetu (20 €/kk), auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuu on jokaisella pankkilaisella. Muita etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

### Henkilöstön keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät) organisaatiotasoin 2002–2006

	2002 €	2003 €	2004 €	2005 €	2006 €
Esimiehet	5 676	5 825	6 239	6 503	6 659
Asiantuntijat	3 728	3 852	3 966	4 015	4 111
Tukihenkilöstö	2 189	2 264	2 361	2 447	2 477
Kaikki	3 075	3 200	3 419	3 568	3 680

Henkilöstön keskipalkat kehittyivät maltillisemmin henkilöstöryhmittäin vuoteen 2005 verrattuna. Vuoden 2006 palkantarkistukset olivat kertapalkintapainotteiset ja tämän vuoksi SP:n peruspalkkojen kehitys (2,5 %) on ollut maltillisempaa kuin Hay-vertailun viiter ryhmän palkkakehitys (3,5 %). Keskipalkkojen kehitys henkilöstöryhmittäin on linjassa peruspalkkakehityksen kanssa pois lukien tukihenkilöstö.



## Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) 2005–2006

Vaativuusluokka	2005			2006		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	5	8 466	-	5	8 641	
21	9	7 668	94	9	7 764	95
20	9	7 044	-	8	6 935	
19	24	5 799	103	26	6 152	104
18	36	5 148	99	32	5 382	97
17	71	4 510	99	81	4 553	98
16	71	3 929	99	68	3 925	101
15	56	3 382	103	51	3 458	104
14	38	2 886	103	33	2 928	101
13	53	2 736	98	53	2 762	96
12	67	2 539	101	62	2 588	102
11	61	2 334	98	58	2 365	99
10	29	2 244	96	29	2 290	97
9	12	2 060	92	9	1 996	88
8	10	1 861	-	10	1 899	

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 98,4 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten ja miesten välinen palkkataso ilman vaativuusluokkajakoa on 81,5 %.

### 5.1. Vuoden 2006 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2006 – 2008) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2 %. Henkilökohtaisiin korotuksiin käytettiin 0,15 % ja kertapalkkioihin 0,60 % pankin vuotuisesta palkkasummasta.

Vuoden 2006 Hay-markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että SP:n palkkakäytäntö on lähes pankin palkkapolitiikkalinjauksen ja -tavoitteen mukainen ja että SP:n palkkakäytäntö on jonkin verran yli viiteryhmänsä mediaanipalkkojen sekä peruspalkat + edut ja kokonaiskorvauksen osalta.

## 6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

### 6.1. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen perustana on pankin tulevaisuuden suorituskyvyn varmistaminen sekä osastojen ja yksiköiden toiminnan kannalta merkityksellisten prosessien laatu ja tehokkuus. Jatkuva oppiminen on osa kaikkia työtehtäviä tavoitteena henkilöstön ajantasainen tieto- ja taitotasoa. Kurssimuotoisen kouluttautumisen ohella painotetaan entistä enemmän työkiertoa ja verkottumista sekä tutkimuksen, kirjallisuuden, yhteisen tiedonrakentamisen, tiedonjakamisen sekä ongelmanratkaisu- ja argumentointitaitojen merkitystä, jotka eivät suoraan näy koulutusbudjetissa. Kukin työntekijä vastaa itse tietojensa ja taitojensa ajantasaisuudesta.

Vuonna 2006 koulutuskustannukset olivat 0,78 miljoonaa euroa (2,8 % palkkasummasta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 62 %, tukihenkilöstölle 17 %, esimiehille 15 % ja kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun yhteiseen koulutukseen 6 %.

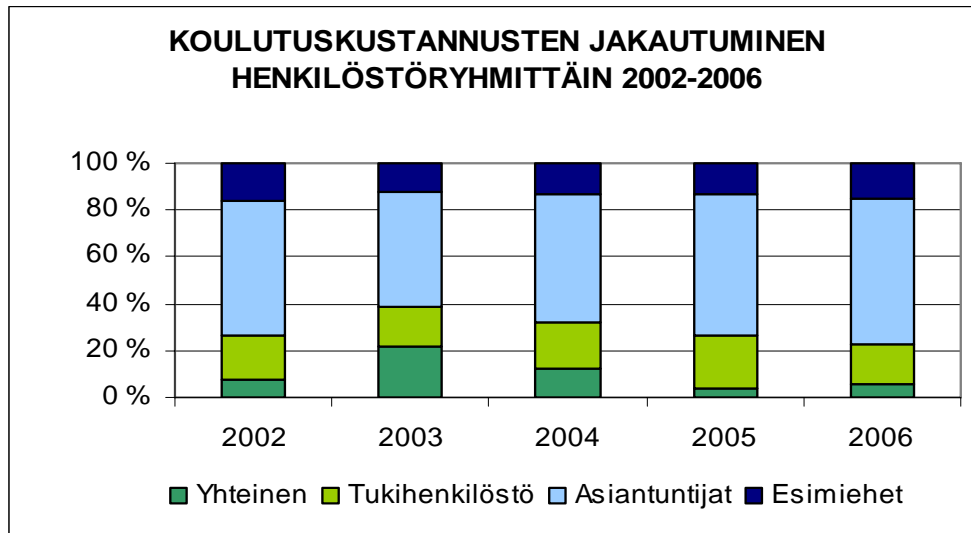
#### Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2002–2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Kokonaisajankäyttö pv.	3035	3581	2996	2399	1936 *)
Pv/htv	4,3	5,6	5,2	4,4	3,6
% työajasta	1,7	2,2	2,0	1,7	1,4

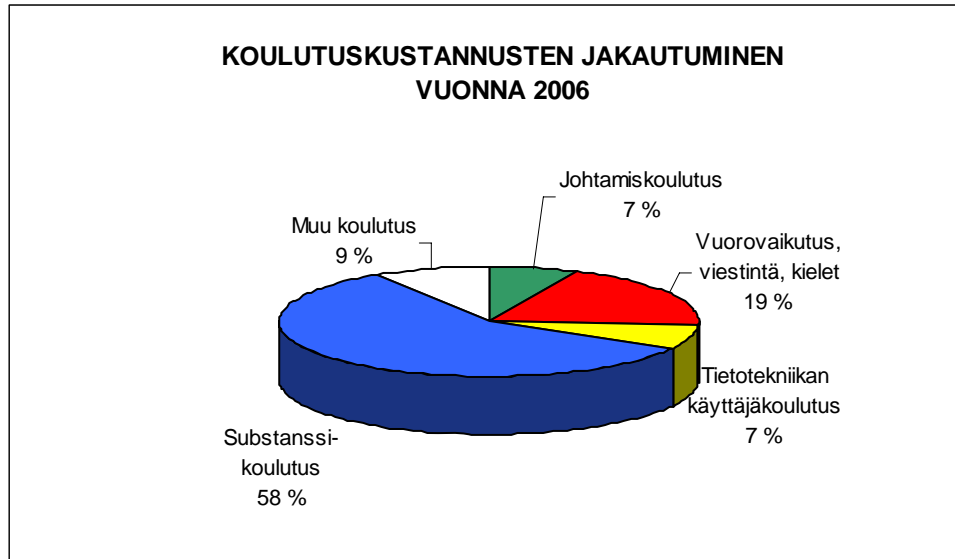
Kokonaiskustannukset Euroa	1,18	1,26	1,08	0,93	0,78
€/htv	1 684	1 967	1 884	1 713	1 435
% palkkakustannuksista	3,8	4,2	3,7	3,2	2,8

\*) Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

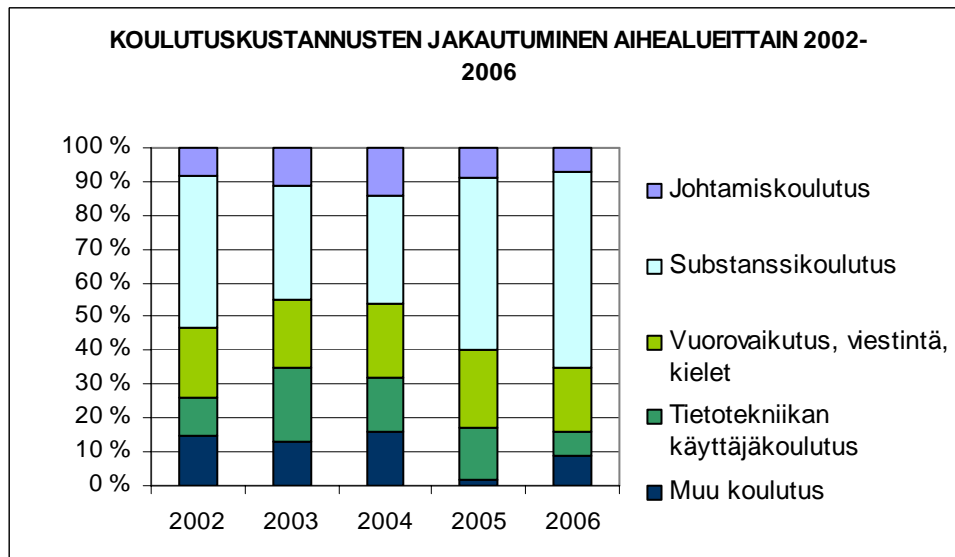
#### Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin 2002–2006



## Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 2006



## Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 2002–2006



Oman alan tietojen ajantasaisuutta tukevan substanssikoulutuksen osuus koulutusbudjetin toteumassa on tarkastelukaudella noussut 7 %, kun taas nk. taitokoulutuksen osuus on hieman laskenut. Pankin osaamisen kehittämisen linjaus painottaa henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien yhteyttä nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin. Lisääntynyt panostus esimiesvalmennukseen tulee heijastumaan vuoden 2007 budjetissa.

Tutkimustoiminnassa asiantuntemuksen erityisinä painopisteinä kehitetään rahapolitiikan mallianalyysiä, rahoitus- ja maksujärjestelmän kehityksen ja vakauspolitiikan analyysiä sekä siirtymätalouksien ja niiden talouspolitiikan tuntemusta. Tutkimus on keskitetty tutkimusyksikköön (RPTU) ja siirtymätalouksien tutkimuslaitokseen (RPST). Nykyisten tutkimuslinjausten mukaan näiden tutkijaresurssit ovat yhteensä 18 htv, ja tutkimusprojektien resursointi perustuu valtaosin määräaikaisiin tutkijavierailuihin pankin sisältä ja ulkopuolelta.



Valmistuneita tutkimuksia ilmestyi SP:n keskustelualoitesarjoissa 52 (RPTU 33 ja RPST 19). Vertaisarvioituissa tieteellisissä aikakauslehdissä ilmestyi 16 aiemmin valmistunutta tutkimusta ja yli 20 on hyväksytty niissä julkaistaviksi.

Tutkimuksen laatua parantavaa verkostoitumista on lisätty määrätietoisesti. Pankkiin rekrytoidaan mahdollisimman korkeatasoisia alan suomalaisia ja ulkomaalaisia tutkijoita eripituisiksi tutkimusvierailujaksoksi. Vierailevien tai muiden ulkopuolisten tutkijoiden kanssa on jatkuvasti vireillä useita yhteisiä tutkimusprojekteja.

Akateemisiin ja keskuspankkien välisiin tutkimusverkostoihin on myös osallistuttu entistä aktiivisemmin. Kansainvälisiä tieteellisiä konferensseja järjestettiin vuonna 2006 neljä. Kaikki pidettiin yhteistyössä kansainvälisten organisaatioiden kanssa, ja esiintyjät valittiin normaalein tieteellisin kriteerein. Pankkilaiset puolestaan esittivät tutkimuksiaan vastaavissa ulkopuolisissa tieteellisissä konferensseissa aiempaa enemmän.

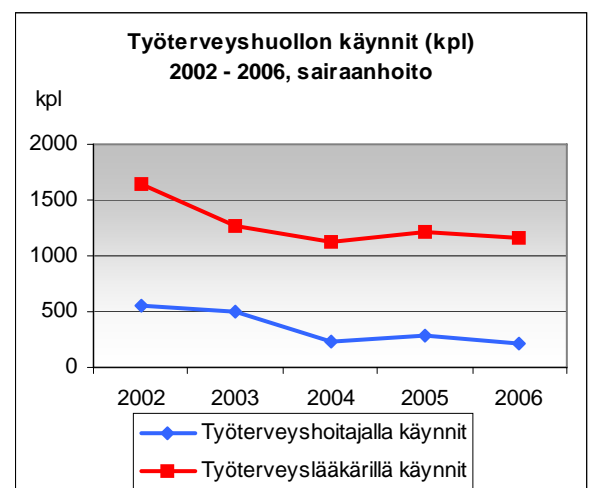
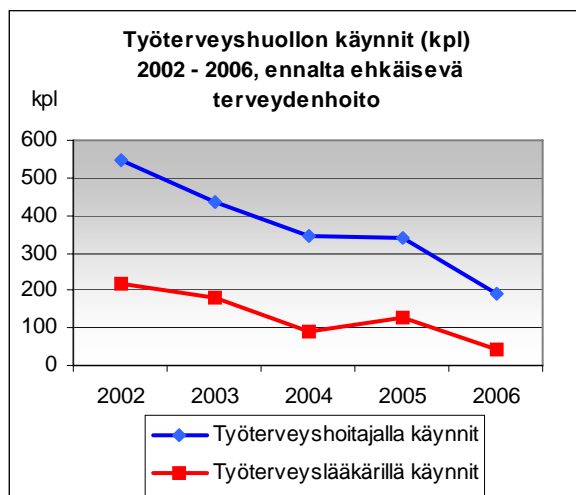
## 6.2. Työhyvinvointi

Henkilöstön motivaation ja työhyvinvoinnin parantaminen kuuluu strategiassa linjattuihin tavoitteisiin. Näitä tavoitteita pyritään varmistamaan johtamista ja esimiestyötä kehittämällä. Lisäksi pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja hyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla.

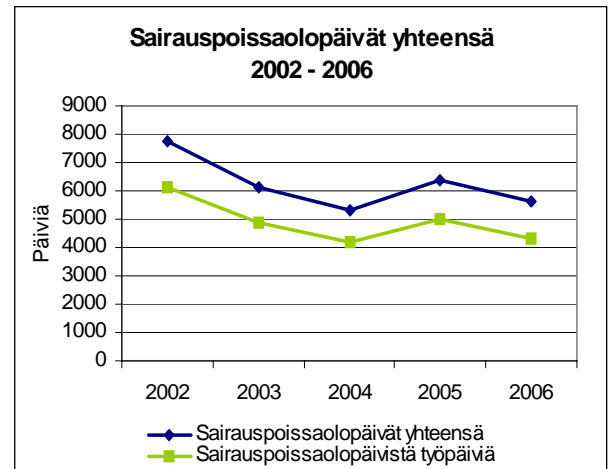
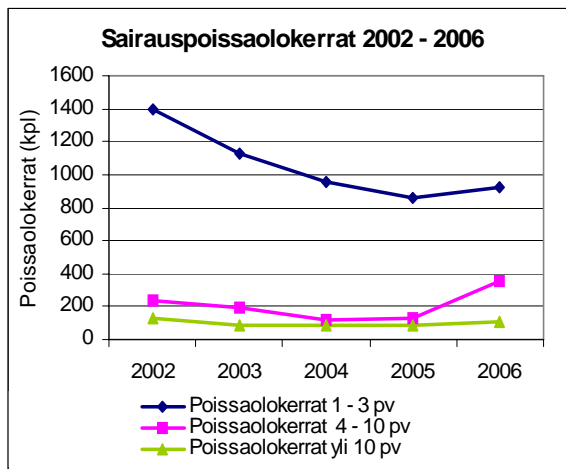
Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan pankin tukema harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvialue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienehköllä määrärahalla vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen. Pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset. Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa.

### Työterveyshuollon käynnit, ennalta ehkäisevä terveydenhoito ja sairaanhoito



## Sairauspoissaolopäivien ja -kertojen kehitys 2002 - 2006



Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5616 (joista 4336 työpäiviä) 410 henkilöllä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on laskenut 23 % edellisvuoteen verrattuna. Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 67 %. Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 105 henkilöllä (edellisen vuoden vastaava luku 121). Terveysprosentti oli 20 %, mikä on 2,2 % alhaisempi kuin edellisenä vuonna.

Sairauspoissaoloprosentti oli 3,18 % eli 0,32 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin vuonna 2005. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötöyvuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

### 6.3. Työtyytyväisyys

Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toistettavalla ilmapiiritutkimuksella. Työtyytyväisyyden kehittymisen seurantaan määriteltiin mittariksi työtyytyväisyysindeksi, joka muodostuu 12 keskeisestä ilmapiiritutkimuksen kysymyksestä. Valituilla kysymyksillä on suora kytkentä pankin uudistumisen ja työhyvinvoinnin tavoitteisiin. Työtyytyväisyysindeksi vuonna 2005 oli 3,35 (asteikolla 1-5).

Marraskuussa 2005 tehdyn tutkimuksen tulokset osoittivat, että pankin työilmapiiri koettiin pääosin hyväksi ja että työntekijät arvostavat pankkia työnantajana. Kuitenkin työtyytyväisyyden vaikuttavissa asioissa on myös parannettavaa. Vuonna 2006 panostettiin erityisesti uudistetun strategian sisällön ymmärtämiseen ja vaikutuksiin arkisessa työssä. Asiasta järjestettiin mm. useita keskustelutilaisuuksia. Muutoksen hallinta ja yhteistyö olivat keskeisiä teemoja sisäisessä koulutuksessa.

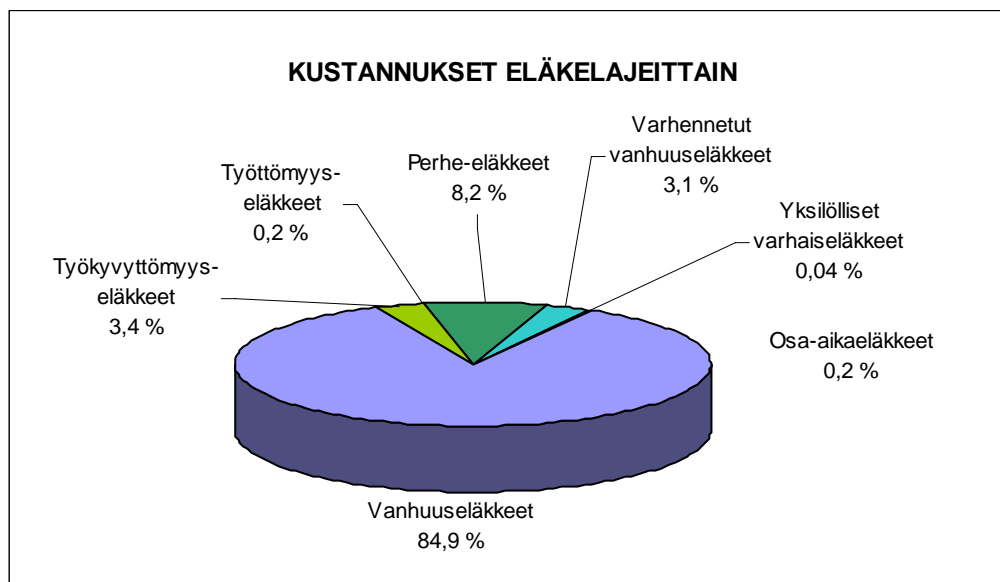
Seuraava ilmapiirimittaus tehdään syksyllä 2007.

## 7. SUOMEN PANKIN ELÄKELAITOS

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-eduista valtion eläkelain (VaEL -järjestelmän) mukaisina. Julkisen sektorin eläkeuudistus toteutettiin Suomen Pankissa 1.1.2005 ja 1.1.2007 alkaen soveltuvin osin valtion eläkelain muutosten mukaisesti. Valtiokonttori on 1.1.2005 alkaen tehnyt pankin eläkeratkaisut ja valmistellut eläkepäätökset sekä vuonna 2006 aloittanut myös pankin maksussa olleiden eläkkeiden maksatuksen. Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta.

Suomen Pankki maksoi 31.12.2006 eläkettä 983 henkilölle yhteensä 17 479 275 €. Kuntoutusrahana suoritettiin 31 043 euroa.

### Kustannukset eläkelajeittain 2006



## 8. TUNNUSLUKUYHTEENVETO<sup>2</sup>

	2006	2005	2004	2003	2002
<b>HENKILÖSTÖMÄÄRÄ</b>					
Kokonaisvahvuus	544	565	582	652	705
Virkavapaalla olevat	29	21	22	25	31
Toimintavahvuus	515	544	560	627	674
Tulovaihtuvuus	5 %	5 %	5 %	3 %	6 %
Lähtövaihtuvuus	10 %	8 %	18 %	12 %	13,5 %
Sisäinen liikkuvuus	7,5 %	8 %	7 %	6,5 %	6 %
Ulkoiset rekrytoinnit	29	27	29	20	30
<b>HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ</b>					
Oma henkilöstö	542,1 htv	565,4 htv	601,2 htv	674,3 htv	734,5 htv
Ostopalveluhenkilöstö	40 htv	43 htv	42,9 htv	45 htv	35 htv
<b>HENKILÖSTÖRAKENNE</b>					
Henkilöstön keski-ikä	45,7 v.	45,8 v.	45,6 v.	46 v.	45,9 v.
Naisten osuus henkilöstöstä	51 %	50 %	51 %	53 %	-
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus	58 %	57 %	55 %	49 %	48 %
Määräaikaisten osuus	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %
<b>PALKKAUS JA PALKINTA</b>					
Palkkasumma	27,9 milj. €	28,9 milj. €	29,4 milj. €	30,1 milj. €	30,7 milj. €
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta	0,60 %	0,23 %	0,64 %	0,25 %	0,76 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus <sup>3</sup> )	101,1 %	102,0 %	101,8 %	104,8 %	-
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>4</sup> )	105,1 %	105,9 %	106,1 %	107,7 %	-
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	98,4 %	98,8 %	99,6 %	99,6 %	-
<b>OSAAMINEN</b>					
Koulutuskustannukset	0,78 milj. €	0,93 milj. €	1,08 milj. €	1,26 milj. €	1,18 milj. €
Koulutuskustannukset/palkkasumma	2,8 %	3,2 %	3,7 %	4,2 %	3,8 %
Koulutustasoindeksi	5,4	5,4	5,3	5,0	4,9
<b>TYÖHYVINVOINTI</b>					
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	5616 pv	6346 pv	5304 pv	6100 pv	7767 pv
Sairauspoissaoloprosentti	3,18 %	3,5 %	2,8 %	2,9 %	3,3 %
Terveysprosentti	20 %	22,2 %	26,4 %	30,7 %	26,4 %
<b>HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>					
Oma henkilöstö	37,8 milj. €	39,7 milj. €	41,1 milj. €	42,6 milj. €	43,2 milj. €
<b>ELÄKKEET</b>					
Maksetut eläkkeet	17,5 milj. €	16,6 milj. €	15,7 milj. €	14,5 milj. €	13,7 milj. €
Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä	29	25	36	51	29
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	58 v.	57 v.	57 v.	57 v.	56,2 v.
Maksussa olevien eläkkeiden määrä	983	917	875	838	796

<sup>2</sup> Luvut eivät koske Rahoitustarkastusta. Rahoitustarkastukselle tehdään oma henkilöstötilinpäätös.

<sup>3</sup> Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

<sup>4</sup> Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

## 9. KÄSITTEET JA MÄÄRITELMÄT

<b>Henkilötyövuosi</b>	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Henkilötyövuosien laskennassa huomioidaan kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.
<b>Kokonaisvahvuus</b>	Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lähdeveronalaisia.
<b>Kokonaiskorvaus</b>	Sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).
<b>Koulutustasoindeksi</b>	<p>Lasketaan toimintavahvuudesta henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li><li>• Keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li><li>• Alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li><li>• Alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li><li>• Ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li><li>• Tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li></ul> <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.</p>
<b>Lähtövaihtuvuus</b>	Organisaatiosta lähteneiden henkilöiden %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (poislukien alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
<b>Osa-aikaisuus</b>	Osa-aikaiseksi luetaan lyhennettyä työaika tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
<b>Peruspalkka + edut</b>	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).
<b>Sisäinen liikkuvuus</b>	Organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Terveysprosentti</b>	Ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden määrän %-osuus henkilötyövuosien määrästä.
<b>Toimintavahvuus</b>	Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä, eikä lähdeveronalaisia.
<b>Tulovaihtuvuus</b>	Organisaatioon palkattujen henkilöiden %-osuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (poislukien alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
<b>Sairauspoissaoloprocentti</b>	Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta.

