

Suomen Pankki

Henkilöstötilinpäätös 1998





Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1998	3
Johdanto	3
I JOHTAMINEN	4
1.1. Organisaatorakenne	4
1.2. Johtamisen työkalut	4
1.3. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	5
1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	5
1.5. Ilmapiiritutkimus	6
II HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI	7
2.1. Henkilöstörakenne	7
2.2. Henkilöstön ikärakenne	9
2.3. Virkasuhteen muodot	9
2.4. Rekrytointi	10
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	13
3.1. Koulutusrakenne	14
3.2. Kokemusrakenne	15
3.3. Osaamisen kehittäminen	16
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	18
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin	18
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoin	19
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	21
5.1. Työterveyshuolto	21
5.2. Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus	22
VI ELÄKKEET	25
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS	26
7.1. Työajan käyttö	26
7.2. Lisä- ja ylityöt	27
7.3. Työvoimakustannukset	28



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1998

Johdanto

Suomen Pankin henkilöstöstrategian painopistealueina on viimeisen kolmen vuoden ajan ollut Suomen Pankin

1. henkilöstörakenteen,
2. osaamisen,
3. johtamisen ja
4. toimintatapojen

uudistaminen ja kehittäminen.

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on mitata ja arvioida henkilöstöstrategisten linjausten toteutumista, muutossuuntaa ja muutosnopeutta. Se on myös henkilöstökertomus, johon on koottu vuoden aikana toteutetut merkittävimmät henkilöstön kehittämistoimenpiteet.

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätös on laatuaan kolmas ja mahdollistaa siten vertailun aikaisempiin vuosiin ja tukee pankissa käynnistynyttä strategista keskustelua tehtyjen kehittämistoimenpiteiden riittävydestä.

Aikaisempien vuosien tapaan Suomen Pankki osallistui vuonna 1998 myös ulkopuoliseen henkilöstöalan benchmarking –tutkimukseen, mikä mahdollistaa tunnuslukujen vertailun markkinoilla vallitsevaan käytäntöön. Vuoden 1998 benchmarking –tulokset ovat käytettävissä kesäkuussa 1999. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut ovat pitkälti samansisältöisiä kuin benchmarking –luvut. Vertailutietoja voidaan halutessa saada myös Ruotsin ja Norjan keskuspankeista, jotka ovat tehneet vastaavan tyyppiset henkilöstötilinpäätökset.

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätös on edellisvuosien tapaan tehty erikseen Suomen Pankista ja Rahoitustarkastuksesta. Henkilöstötilinpäätös on tarkoitettu pankin sisäiseen käyttöön. Se jaetaan johdolle, esimiehille ja yhdistyksen käyttöön. Henkilöstötilinpäätös on luettavissa myös pankin intranetissa.

Aura Laento



I JOHTAMINEN

1.1. Organisaatiorakenne

Suomen Pankin organisaatiorakenne on verrattain matala; esimiestasoa on kolme-neljä toiminnoittain hieman vaihdellen. Osastojen ja yksiköiden päälliköt (19), johtokunnan neuvonantajat (4) ja johtaja (1) raportoivat suoraan johtokunnan jäsenille. Johtokunnassa on 4 jäsentä, joista kullakin on oma erikseen määritelty vastuualueensa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona.

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 1998 lopussa 779 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 9 %, asiantuntijoita 32 % ja muita toimihenkilöitä 59 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 39 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä. Viimeisen kahden vuoden aikana asiantuntijoiden määrä on kasvanut 7 %:lla ja suoritustason tehtävissä olevien vastaavasti vähentynyt. Esimiesten osuus on pysynyt ennallaan.

Pankin organisaatiorakenne on funktionaalinen, mutta käytännössä yksiköiden välinen yhteistyö on runsasta ja toimintojen johtamisessa on paljon prosessimaisia piirteitä, joita on edistetty erilaisin kehittämistoimin.

1.2. Johtamisen työkalut

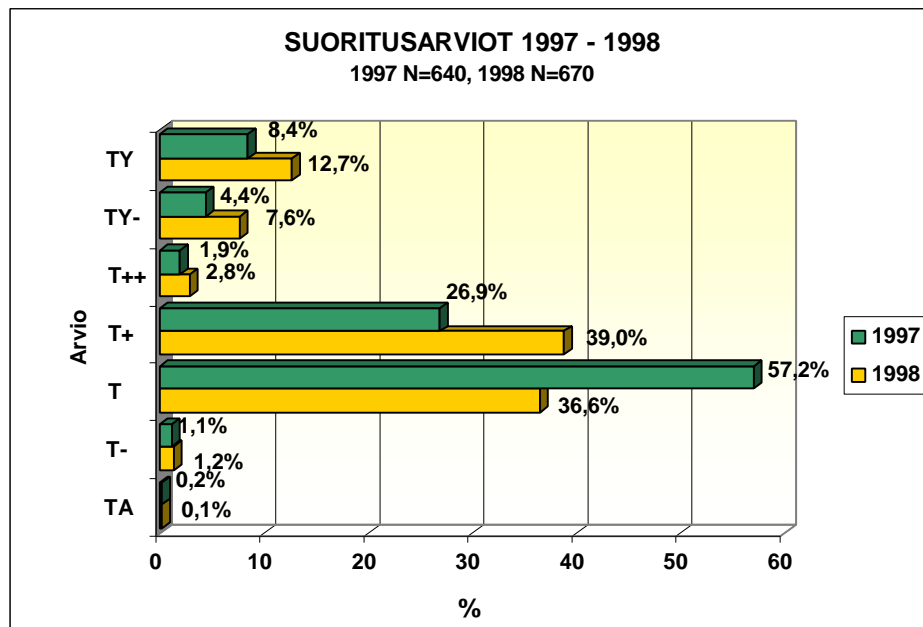
Suomen Pankin strateginen suunnittelu vuonna 1998

Vuonna 1998 Suomen Pankin strategisen suunnittelun taustalla vaikuttavat skenaariot tarkistettiin arvioimalla etenkin rahoitusmarkkinoiden ja rahoitusvalvonnan kehitysnäkymiä ja Euroopan keskuspankkijärjestelmän toimintatapaa. Suomen Pankin lähivuosien toimintaa ohjaavat strategiset linjaukset ajantasaistettiin rahaliiton aloitusvuoden vaatimusten mukaisiksi. Linjaukset määrittelevät pankin toiminnan tarkoituksen, tehtävät, tavoitetilan, yleisstrategian ja toimintatavan.

Skenaarioiden ja strategisten linjausten pohjalta osastot laativat vuoden 1999 toimintasuunnitelmansa, jotka koottiin yhteen Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen toimintasuunnitelmavihkoseksi. Toimintasuunnitelmien toteutumisen seuraamiseksi tehtiin seurantayhteenvedo ja suunnitelmien seuranta kytkettiin henkilökohtaisiin suoritusta arvioiviin kehityskeskusteluihin.



Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 1998 kehityskeskusteluja käytiin n. 670 henkilön kanssa. Vastaava luku vuonna 1997 oli n.640.



1.3. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankin henkilöstö kuuluu organisaatiotason perusteella kahteen palkkausjärjestelmään; asiantuntijat ja esimiehet kuuluvat ESA-järjestelmään ja operatiivinen henkilöstö P-järjestelmään. Molemmat järjestelmät perustuvat toimen vaativuuden ja siinä suoriutumisen arviointiin. Niitä ohjaa sama johtokunnan määrittelemä palkkapolitiikka. ESA-järjestelmän vaativuusluokitus on pankille räätälöity HAY-järjestelmä. P-järjestelmän vaativuusluokitus on pankissa kehitetty oma järjestelmä, joka samankaltaisuutensa vuoksi mahdollistaa osallistumisen valtakunnalliseen HAY-palkkavertailuun.

Vuoden 1998 alussa otettiin käyttöön uusi kertapalkintajärjestelmä, joka koskee koko henkilökuntaa. Esimiehet voivat palkita alaisiaan ensisijaisesti keskeisistä hyvin onnistuneista projekteista, erinomaisesta pankin ja Ratan kannalta merkittävästä yksilösuorituksesta tai pitkään jatkuneesta, tavoitteet ylittävästä suoriutumisesta, kun pysyvä palkankorotus ei ole mahdollinen.

1.4. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan talokohtaisen Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys r.y.:n välillä. Päätoimisen järjestöpäällikön lisäksi pankissa on päätoiminen pääluottamusmies sekä sivutoimiset maksuvälinehuollon pääluottamusmies ja 12 luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.



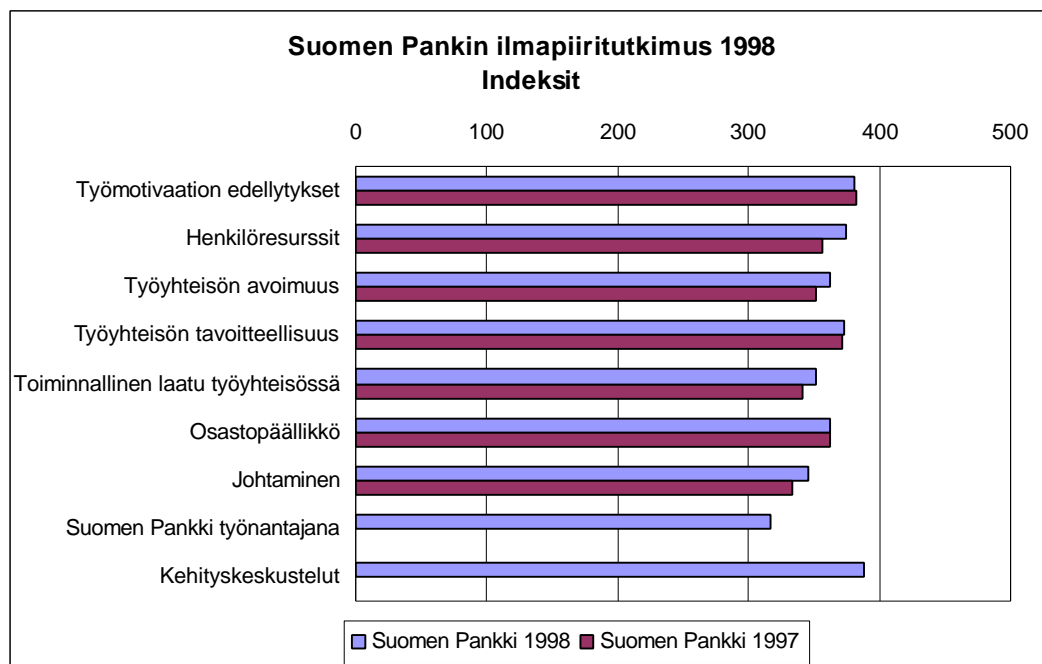
Suomen Pankin henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 1998 – 2000 tehtyyn virkaehtosopimukseen liittyen vuonna 1998 käytiin neuvotteluja keskimäärin 1 – 2 kertaa kuukaudessa varallaolosta, porrastetusta työajasta, arkipyhätyöstä ja vuorotteluvapaan käyttöönotosta sekä keskusteltiin palkkapolitiikan toteutumisesta ja työaikalain soveltamisesta.

1.5. Ilmapiiritutkimus

Pankin viides ilmapiiritutkimus toteutettiin toukokuussa 1998. Tutkimus oli pääosin saman sisältöinen kuin vuonna 1997, mutta suppeampi. Erityisen mielenkiinnon kohteena olivat henkilöstön motivaatio ja jaksaminen EMU-valmistelujen keskellä.

Tulokset yllättivät myönteisyydellään. Myönteistä kehitystä oli tapahtunut mm. johtamisessa ja tavoitteiden viestimisessä; esimiestyön arvioinnin kohteena olivat tällä kertaa vain osastopäälliköt. Myös yhteistyö yli osastorajojen oli kehittynyt (3,3 -> 3,6), vaikkei vielä saavuttanutkaan ihannetasoa. Kehityskeskustelujen sisältö ja toteutustapa saivat varsin myönteisen palautteen. Sen sijaan ongelmia koettiin mm. työskentelytapojen tehokkuudessa ja töiden jakautumisessa.

Myönteistä kehitystä oli tapahtunut 25 – 36 vuotiaiden sekä asiantuntijoiden ja osastopäälliköiden mielipiteissä. Vastaaajaryhmistä yli 55-vuotiaat sekä toimistopäälliköt suhtautuivat asioihin edellisvuotta kriittisemmin.





II HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA REKRYTOINTI

2.1. Henkilöstörakenne

Vuoden 1998 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

Kokonaisvahvuus = paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset, virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita ja YP-ohjelmaan osallistuneita.

Toimintavahvuus = Sisältää vakinaiset ja määräaikaiset, ei virkavapaalla olevia, harjoittelijoita eikä YP-ohjelmaan osallistuneita. Toimintavahvuuden yläraja on johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

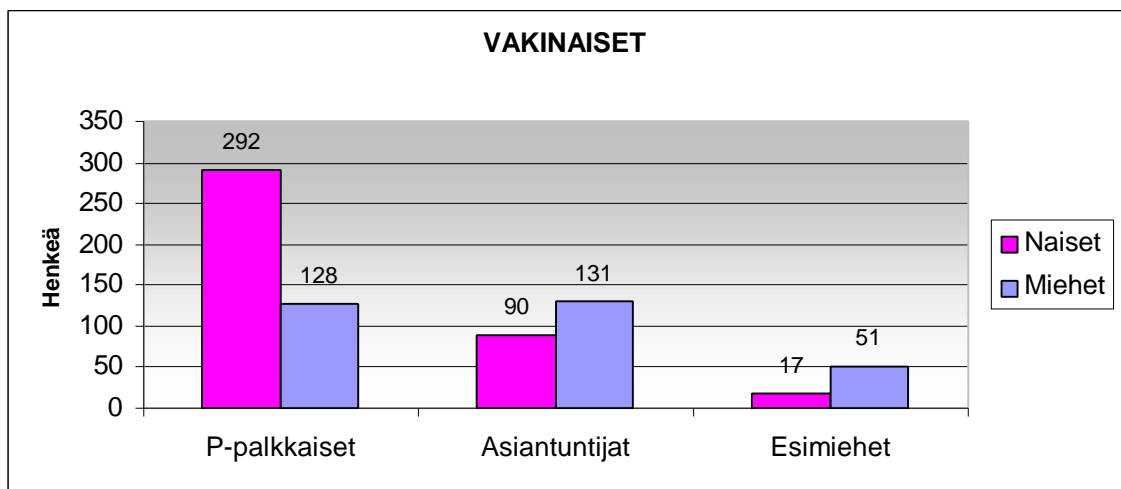
Henkilötyövuosi = kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna (ei tuntityöntekijöitä)

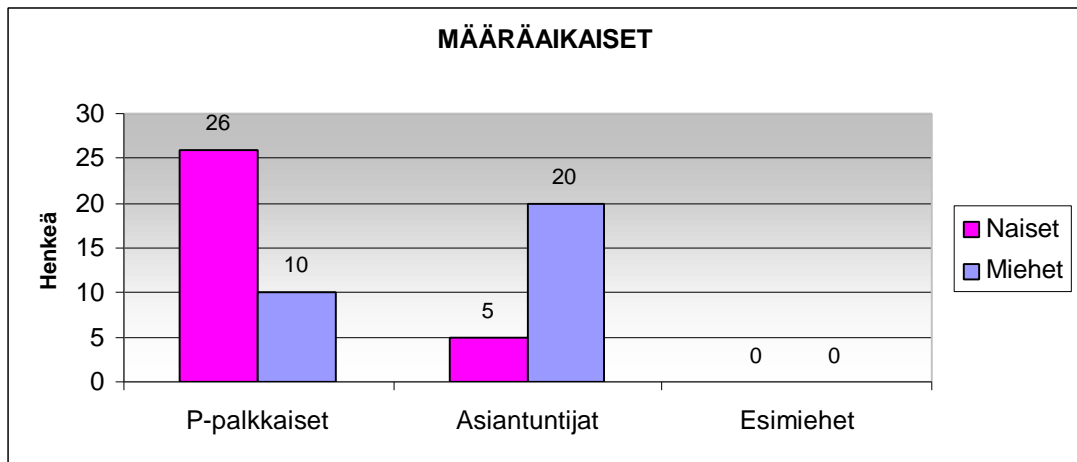
Henkilöstön määrä 1998

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä			%		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Kokonaisvahvuus:												
P-palkkaiset	292	128	26	10	3	0	321	138	459	43	19	62
Asiantuntijat	90	131	5	20	1	0	96	151	247	13	20	33
Esimiehet	17	51	0	0	0	0	17	51	68	2	7	9
Johto	0	1	0	4	0	0	0	5	5	0	1	1
Yhteensä	399	311	31	34	4	0	434	345	779			
Virkavapaalla	-13	-21	-2	-2			-15	-23	-38	-2	-3	-5
Toimintavahvuus	386	290	29	32	4	0	419	322	741	57	43	100

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi pankissa työskenteli harjoittelijoita ja YP-ohjelmaan osallistuneita yhteensä 14 henkilöä.

1.1.1998 alkaen johtokunnan jäsenten virkojen toimikausi on määräaikainen (puheenjohtaja 7 vuotta, muut jäsenet 5 vuotta).

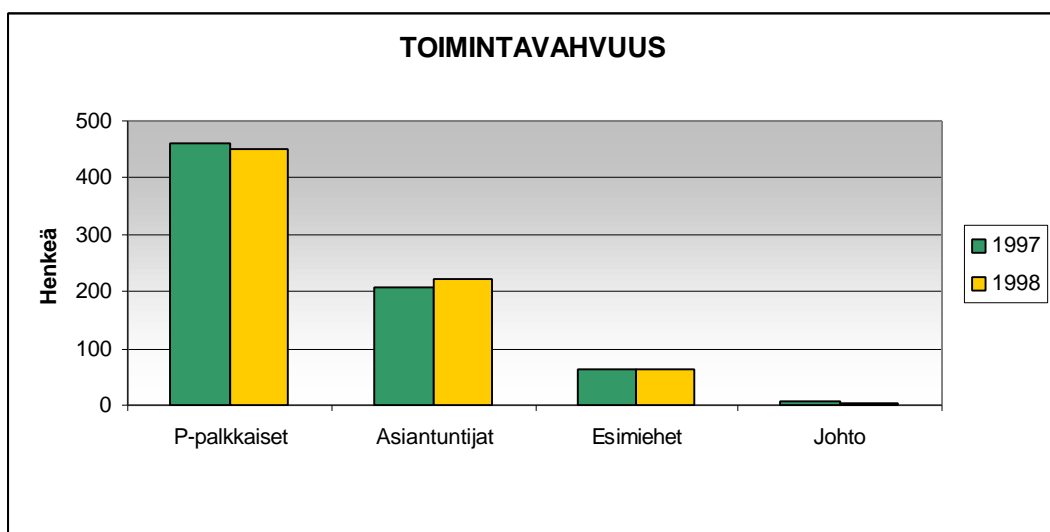




Toimintavahvuus

	1997			1998		
	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä
P-palkkaiset	422	39	461	417	35	452
Asiantuntijat	173	35	208	200	22	222
Esimiehet	61	1	62	62	0	62
Johto	6	0	6	1	4	5
Yhteensä	662	75	737	680	61	741

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi pankissa työskenteli harjoittelijoita ja YP-ohjelmaan osallistuneita yhteensä 14 henkilöä.



Henkilöstörakenteessa on tapahtunut hienoinen kasvu asiantuntijatehtävissä. Esimiesten lukumäärä on pysynyt ennallaan. Pankin toimintavahvuus kasvoi 4 henkilöllä edelliseen vuoteen. Pääasiallinen syy oli EMU-valmistelutyössä tarvittava lisähenkilöstö. Toteutunut henkilömäärä jäi selkeästi alle vuodelle 1998 budjetoidun toiminavahvuuden, sillä yksiköt eivät toteuttaneet kaikkia suunnittelemaansa rekrytointeja.

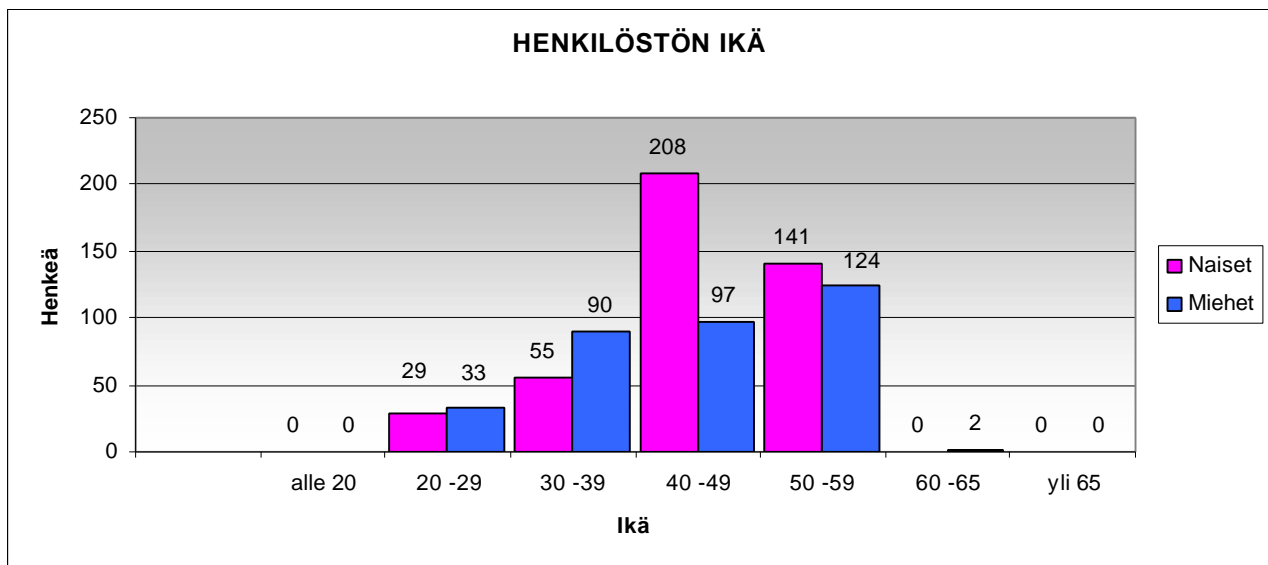


2.2. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta (naisten 44,9 ja miesten 43,5).

Henkilöstön ikäjakauma

Ikä vuotta	Vuosi 1996			Vuosi 1997			Vuosi 1998			Sukup.-%-jak. ikäluok. 1998		
	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht
alle 20	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
20 -29	26	28	54	25	32	57	29	33	62	47	53	100
30 -39	61	72	133	65	79	144	55	90	145	38	62	100
40 -49	243	108	351	237	103	340	208	97	305	68	32	100
50 -59	98	106	204	113	111	224	141	124	265	53	47	100
60 -65	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	100	100
yli 65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yht	428	316	744	441	327	768	433	346	779	56	44	100



Henkilöstön keski-ään nousu pysähtyi vuoden 1997 aikana ja pysyi lähes samana v. 1998.

Pankin ikärakenne on edelleenkin hyvin ”keski-ikäinen”. Ulkoiset rekrytoinnit eivät ole kasvattaneet nuorempien ikäluokkien osuutta, koska vuoden 1998 rekrytoinneissa painotettiin työkokemusta vastavalmistuneiden sijasta.

2.3 Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä kokoaikaisten osuus oli liki 100 %. Osa-aikaisessa palvelussuhteessa tai lyhennetyllä työpäivällä työskenteli vuoden 1998 aikana 14 henkilöä.

Tuntityöntekijöitä käytettiin palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.



Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli n. 92 % ja määräaikaisten osuus n. 8 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 38 henkilöä eli lähes 5 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 17 henkilöä työskenteli EMI:ssä/EKP:ssa. Vuonna 1997 virkavapaalla oli 31 henkilöä eli n. 4 % henkilöstöstä. EMI:ssa työskenteli 12 henkilöä v. 1997. Virkavapaalla olleiden määrää kasvatti EKP:n lisääntynyt tarve rekrytoida osajia kansallisista keskuspankeista.

2.4 Rekrytointi

Valinnat Vapana olevia paikkoja vuoden 1998 aikana haki yhteensä 899 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 11 henkilöä avoimena olevaa paikkaa kohden. Valintoja tehtiin yhteensä 71, joista sisäisiä 24 ja ulkoisia 47. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä käytettiin 22. Henkilöstösuunnittelijat haastattelivat esimiesten suorittamien haastattelujen lisäksi yhteensä 166 henkilöä.

Sisäisten siirtojen määrä pysyi edellisvuoden tasolla. Valintojen kokonaismäärä jäi edellisvuotta pienemmäksi ulkoisten rekrytointien pienentymisen vuoksi. Kilpailu työvoimasta kiristyi entisestään vuoden 1998 aikana ja se oli havaittavissa myös Suomen Pankissa, jossa aiempaa useampi haku (7 kpl) päättyi tilanteeseen, jossa pankkiin ei onnistuttu löytämään haluttua osaamista. Kiristynyt kilpailutilanne näkyi etenkin atk- ja ekonomistirekrytoinneissa. Lisäksi keskimääräinen hakijamäärä avointa paikkaa kohden pieneni edellisvuodesta.

Lomasijaiseksi rekrytoitiin 130 henkilöä 400:n hakijan joukosta.

Vaihtuvuus

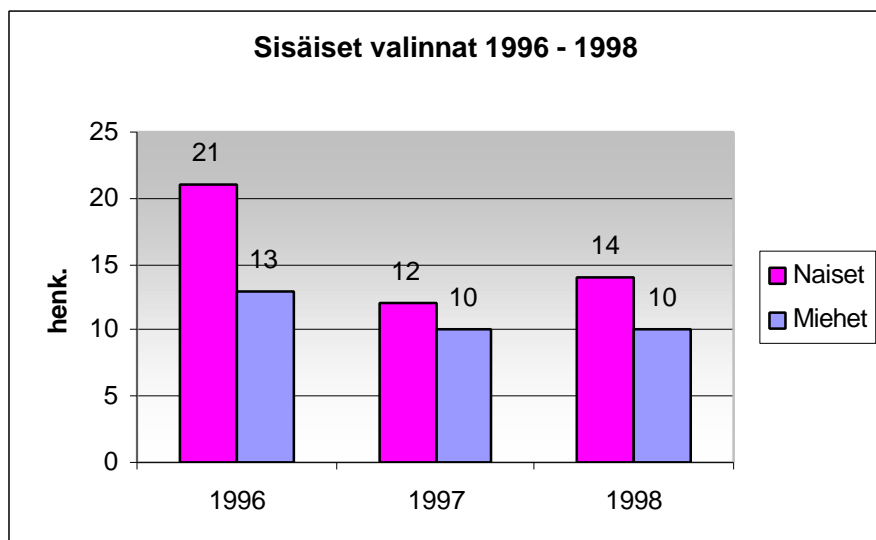
Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 1998 oli 10 % ja lähtövaihtuvuus 9 %. Tulo- ja lähtövaihtuvuudessa jatkui jo edellisvuonna alkanut nousutrendi.

$$\text{Tulovaihtuvuus} = \frac{\text{Tulleiden määrä}}{\text{Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus}} * 100$$

$$\text{Lähtövaihtuvuus} = \frac{\text{Lähteneiden määrä}}{\text{Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus}} * 100.$$

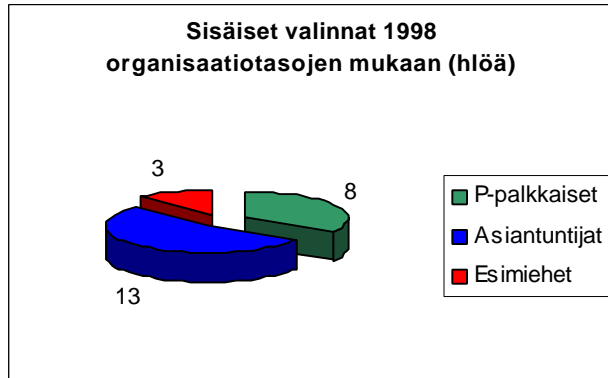
Sisäiset valinnat

Vuonna 1998 avoimen sisäisen haun kautta rekrytoitiin 24 henkilöä. Valituista miehiä oli 10 ja naisia 14.



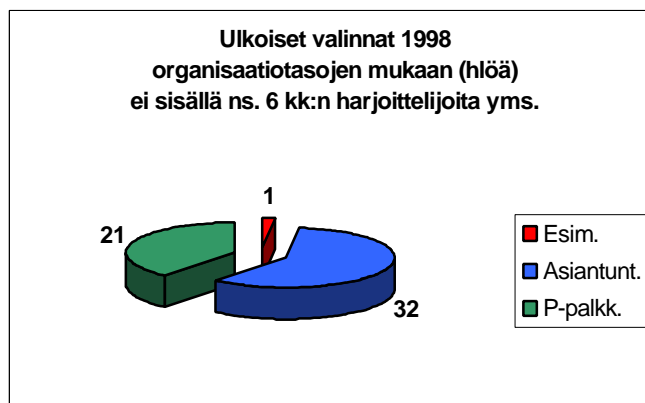
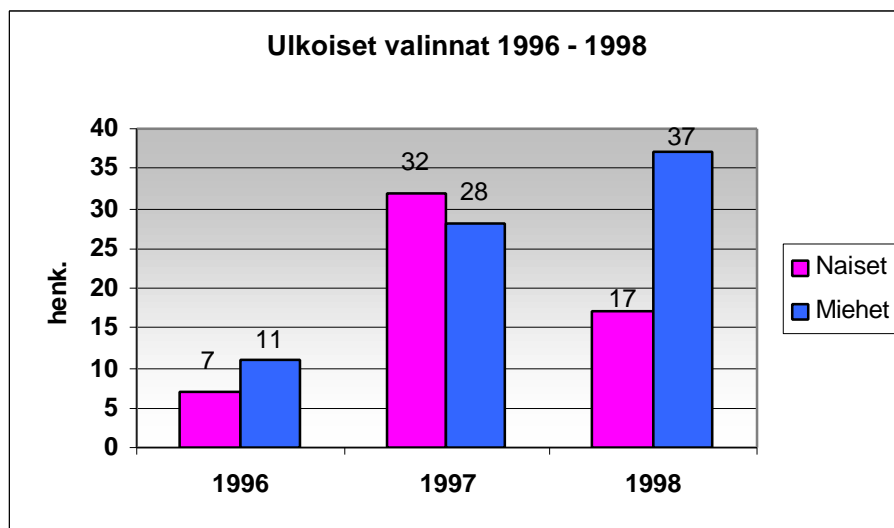


Kahden viimeisen vuoden aikainen laskeva trendi sisäisissä valinnoissa on osaltaan seurausta siitä, että hakuja on tietoisesti suunnattu organisaation ulkopuolelle.



Asiantuntijoiden osuus sisäisissä valinnoissa kasvoi edellisvuodesta.

Ulkoiset valinnat



Ulkoisissa valinnoissa asiantuntijoiden osuus kasvoi ja suoritustason tehtäviin palkattujen osuus väheni edellisvuodesta. Tehdyt ulkoiset asiantuntijarekrytoinnit tukevat henkilöstöstrategian henkilöstörakente- ja osaamispainotusta.



Vakinaistetut

Vuonna 1998 vakinaistettiin 22 henkilöä.

Koeaika Kaikkiin pankkiin tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.

Sisäinen liikkuvuus

Maksuvälinesektorissa 90 henkilöä oli mukana systemaattisessa työkierrossa, jossa eri kassatehtävissä toimivat vuorottelevat eri työpisteissa. Avoimen haun kautta tehtävästä toiseen vaihtoi pankin sisällä 24 henkilöä. Tämän lisäksi esimiehet sopivat alaistensa tehtävävaihdoista / tehtävämuutoksista yksikössään itsenäisesti.

Opiskelijayhteistyö

Vuonna 1997 aloitettua opiskelijayhteistyötä korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen kanssa jatkettiin panostamalla erityisesti rekrytointiyhteistyöhön. Contact Forum – opiskelijamessutapahtumassa pankki oli mukana toista kertaa.



III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

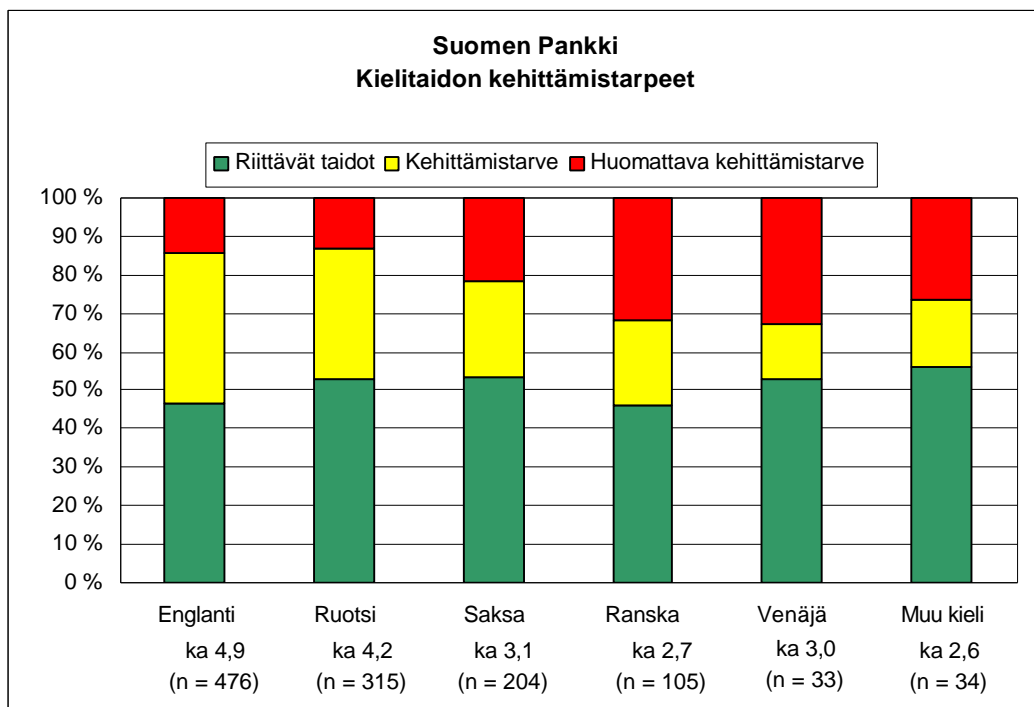
Henkilöstön osaaminen muodostuu peruskoulutuksesta, kokemuksesta, työssä oppimisesta, itseopiskelusta ja koulutukseen osallistumisesta. Uutta osaamista pankkiin tuovat myös uudet ulkoa rekrytoidut henkilöt.

Osaamista on sellaisenaan vaikea mitata. Peruskoulutuksesta, työkokemusajasta ja henkilöstökoulutuksesta on tällä hetkellä numeerista tietoa. Osaamisen vaikuttavuuden mittausta ja arviointia ollaan kehittämässä, jotta tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista voitaisiin kehittää pankille tärkeillä toiminta-alueilla.

Osaamisen riittävyttä arvioidaan mm. suoritusarviointien kautta (joihin tosin vaikuttaa moni muukin seikka). Osaaminen EMU-valmisteluissa oli ilmeisen riittävää, sillä valmistelut sujuivat suunnitelmien mukaisesti ja lopputulos oli onnistunut.

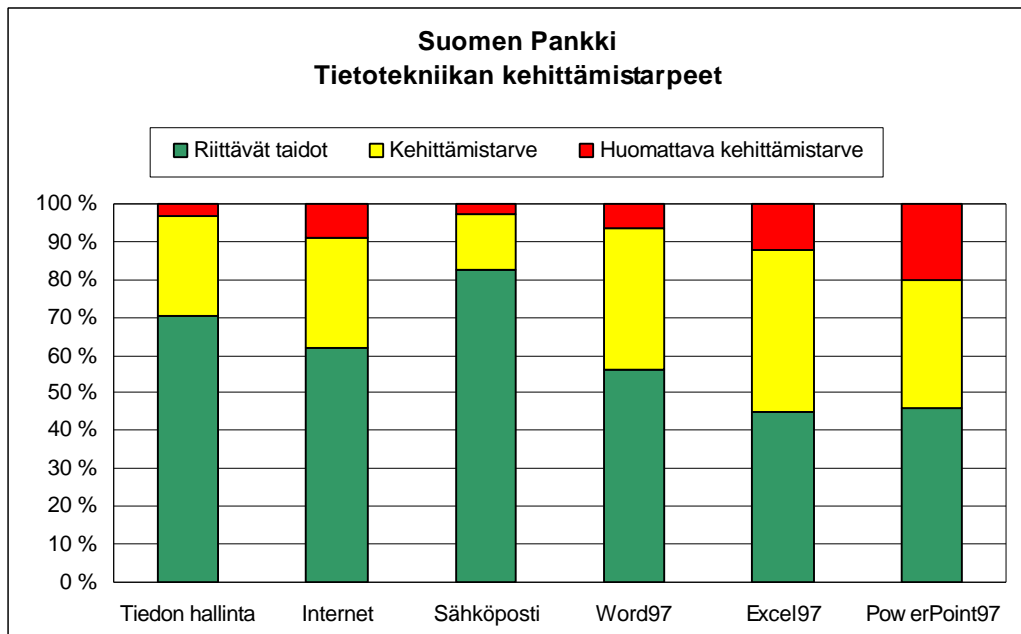
Pankissa tehtiin vuonna 1998 pro-gradu –työ Suomen Pankin osaamispääomasta. Tavoitteena oli luoda malli Suomen Pankin henkisen pääoman arvon määrittämiseksi. Mallissa henkilöstön arvo muodostuu osaamispääomasta, kokemuspääomasta ja suorituspääomasta. Näitä pääomaeriä sekä koko henkilöstön arvoa seuraamalla on mahdollista tarkastella henkilöstön osaamisen tasoa ja sen kehittymistä. Henkisen pääoman arvon määrittäminen toiminee myös oivallisena keskustelun herättäjänä organisaation sisällä osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Vuoden 1999 alussa kehityskeskustelujen yhteydessä tehtiin kartoitus henkilöstön kieli- ja tk-perustaidoista. Kyselyssä pyydettiin arvioita osaamisen riittävydestä sekä kehitystarpeista. Kielitaidosta kerättiin myös tietoja taidon tasosta arvioituna valtakunnallisella 9-portaisella asteikolla.



ka= tasoarvioiden keskiarvo

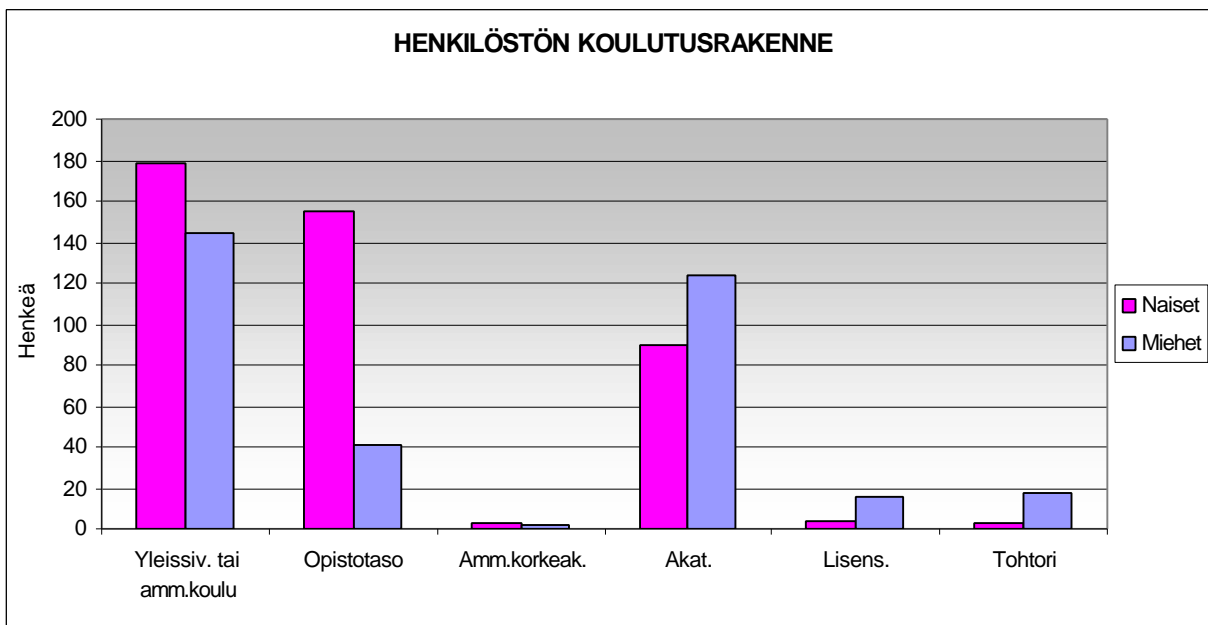
n = tasoarvion antaneiden lukumäärä

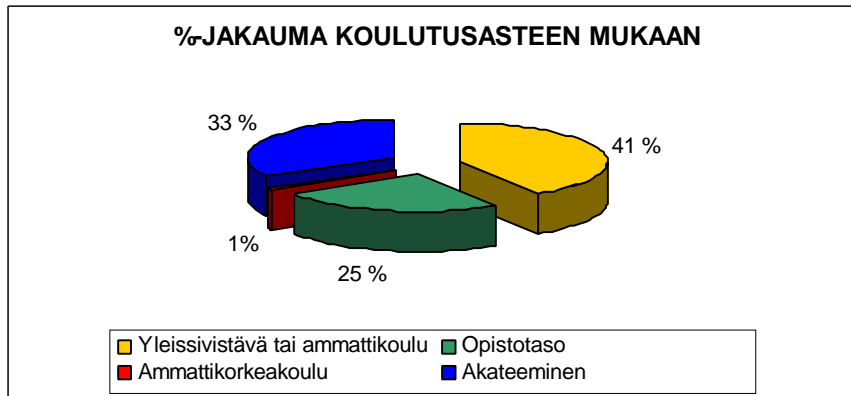


3.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne

	Lukumäärä 1998			% 1998		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Yleissivistävä tai ammattikoulu	179	144	323	41	42	41
Opistotaso	155	41	196	36	12	25
Ammattikorkeakoulu	3	2	5	1	1	1
Akateeminen	90	124	214	21	36	27
Lisensiaatti	4	16	20	1	5	3
Tohtori	3	18	21	1	5	3
Yhteensä	434	345	779	100	100	100

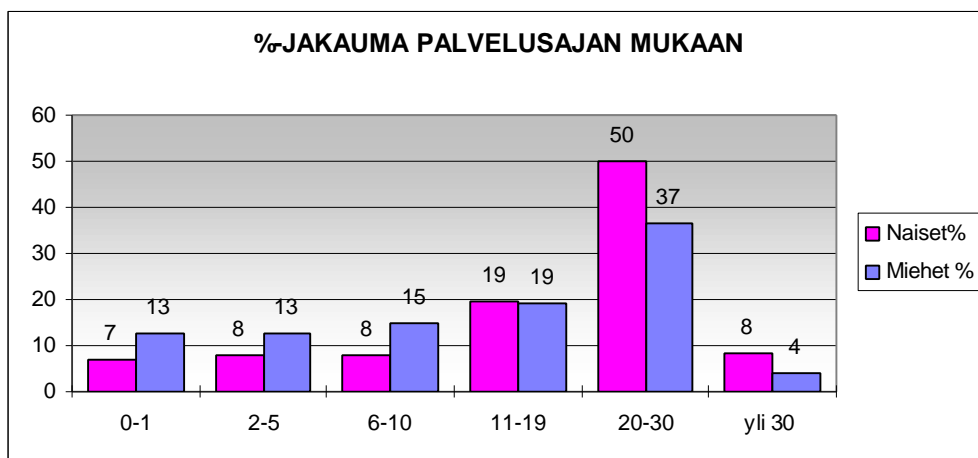


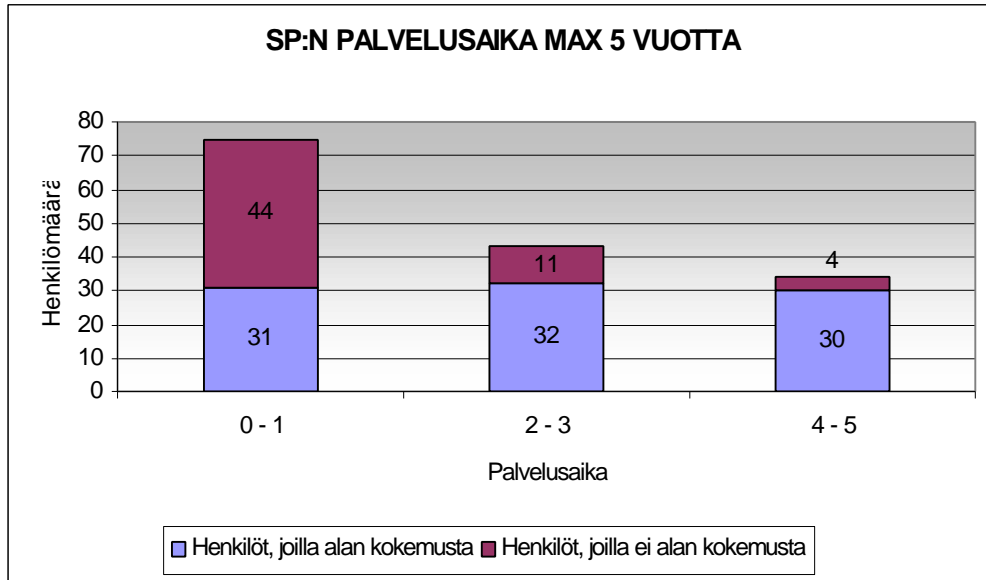


3.2. Kokemusrakenne

Henkilömäärät palvelusajan mukaan 31.12.1998

Palvelusaika SP:ssa	Henkilölukumäärä 1997			Henkilölukumäärä 1998			%jakauma palv.ajan mukaan		
	Naiset	Miehet	Yht	Naiset	Miehet	Yht	Naiset%	Miehet %	Yht
0-1	31	28	59	31	44	75	7	13	10
2-5	33	45	78	33	44	77	8	13	10
6-10	30	51	81	33	51	84	8	15	11
11-19	92	63	155	84	66	150	19	19	19
20-30	221	129	350	217	127	344	50	37	44
yli 30	34	11	45	35	14	49	8	4	6
Yhteensä	441	327	768	433	346	779	100	100	100





Yllä olevaan kuvioon on otettu mukaan kaikki ne henkilöt, joiden palvelusaika Suomen Pankissa on enintään 5 vuotta. Pylväissä näkyy erikseen edellä mainituista henkilöistä niiden lukumäärä, joilla on muuta alan kokemusta yli 3 vuotta. Viime vuosien ulkoisten rekrytointien kokemuspainotus näkyy selvästi, sillä enintään 5 vuotta pankin palveluksessa olleista 61 %:lla on muualla hankittua alan kokemusta.

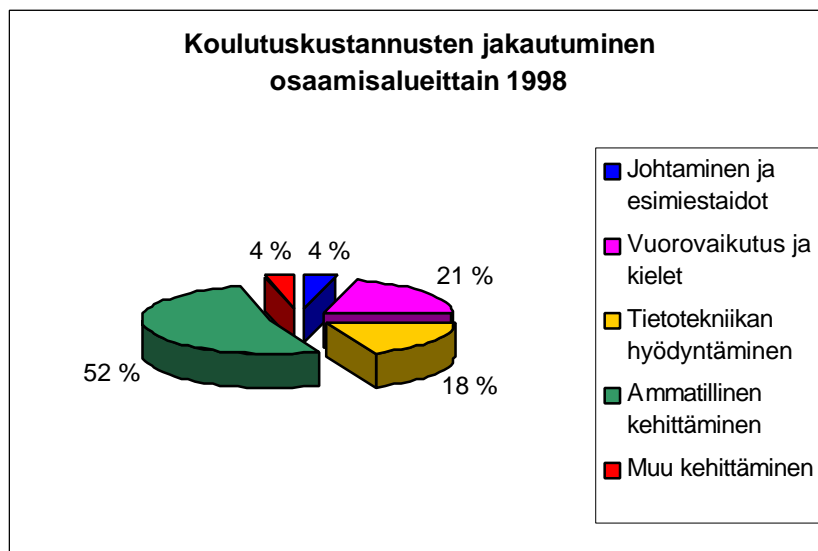
3.3. Osaamisen kehittäminen

Työssä oppiminen

Vuonna 1998 merkittävin osaamista kehittävä tekijä olivat EMU-valmistelut. Suuri joukko pankkilaisista osallistui eri valmisteluprojekteihin. Monien projektien yhteydessä järjestettiin myös koulutustilaisuuksia. Myös sisäinen työkierto lisäsi henkilökunnan osaamista.

Koulutus Koulutuksen ajankäyttö, kustannukset ja painotukset ovat viime vuosina pysyneet samalla tasolla. Lukujen vaihtelut johtuvat osittain laskennallisista tekijöistä.

	1996	1997	1998
Kokonaisajankäyttö pv.	3 200	4 000	3 400
Pv/hlö	4,0	5,2	4,3
% työajasta	1,5	1,8	1,7
Kokonaiskustannukset Mmk	5,6	6,7	6,8
Mk/hlö	7 527	8 464	8 606
% palkkakustannuksista	3,6	4,3	4,0



Jatkokoulutusprojektit

Vuonna 1998 jatkokoulutusprojekteihin (lisenssiaatti- ja tohtoriopinnot) osallistui 7 henkilöä. Akateemisen opinnäytteensä sai valmiiksi 5 henkilöä.

Johtopäätöksiä

Osaamisen tason lisäämisessä ovat rekrytoinnin mahdollisuudet rajalliset. 10 %:n tulovaihtuvuudesta vain osa tuo aidosti uutta osaamista. Rekrytointeihin kohdistuu lisäksi paineita nuorentaa henkilöstöä, jolloin joudutaan tinkimään kokemuksesta.

Suurin paine pankin osaamisen kehittämisessä kohdistuu näinollen nykyiseen henkilökuntaan. Kehittämisen muodoissa otetaan huomioon henkilöstömme vankka kokemus ja ikärakenne. Koulutusbudjetin jatkuva alittuminen saattaa osaltaan heijastaa koulutustapahtumien pienenevää merkitystä osaamisen kehittämisessä. Onkin kehitettävä systemaattisemmin muita tapoja: tehtävänvaihtoa, itseopiskelua, opintoryhmiä, opintomatkoja, keskinäisiä workshoppeja.



IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

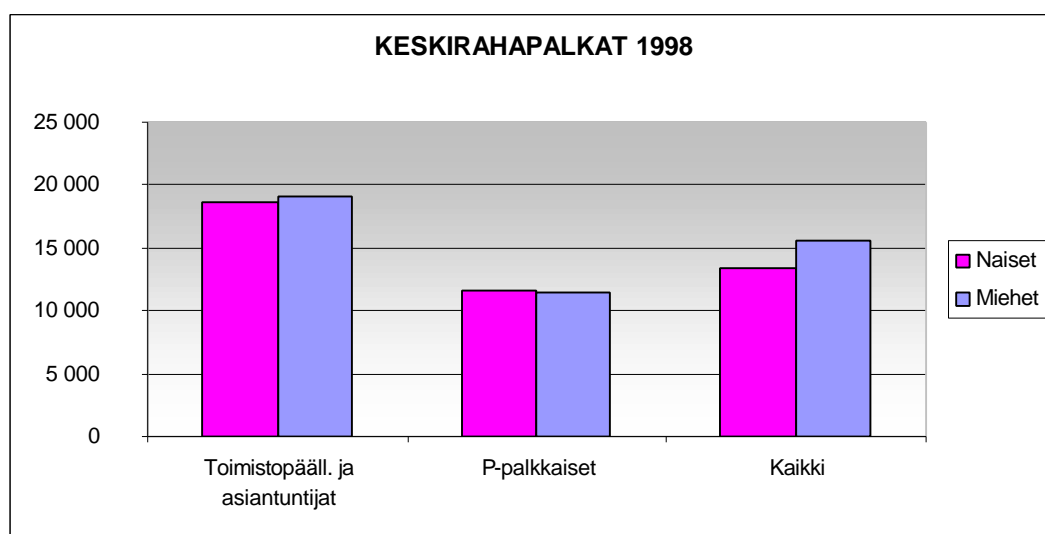
Uusi kertapalkitsemiskäytäntö otettiin käyttöön 1.1.1998. Kertapalkkioita jaettiin vuoden aikana kolmelle projektille (16 henkilöä) ja 13 yksittäiselle henkilölle. Joulukuun lopussa johtokunta palkitsi koko henkilökunnan onnistuneesta EMU-valmistelutyöstä kahden viikon palkan suuruisella kertapalkkiolla.

Vuoden alussa tuli voimaan uusi valtakunnallista TUPO-ratkaisua vastaava VES-sopimus, jonka mukaan palkkoja tarkistettiin 2,48 %:lla 1.1.1998. Korotuksesta 1,9 % jaettiin yleiskorotuksena kaikille ja 0,38 %:n nais- ja matalapalkkaerä sekä 0,2 %:n suoriutumiserä henkilökohtaisina korotuksina suoriutumisen ja palkkapolitiikan perusteella. Toukokuun alussa tehtiin lisäksi suoriutumis- ja rakennekorjauksia 0,9 %:lla. Vuoden 1998 kokonaiskorotus oli yhteensä 3,38 %.

Henkilökohtaisia korotuksia sai pankkilaisista yhteensä 120 P-palkkaista ja 155 ESA-palkkaista.

Henkilöstön keskirahapalkat (ei sisällä ylintä johtoa ja osastopäälliköitä)

	1996		1997		1998	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Toimistopääll. ja asiantuntijat	17 422	19 568	18 153	20 107	18 671	19 181
P-palkkaiset	10 718	11 125	11 272	11 110	11 602	11 420
Kaikki	12 172	14 372	12 590	15 765	13 314	15 601



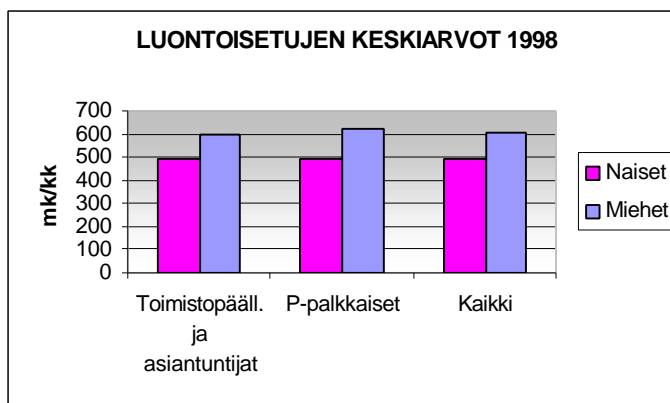


Luontoisedut

Luontoisedut koostuvat ravintoedusta (493,50 mk/kk), puhelinedusta (100 – 120 mk/kk) sekä asuntoedusta ja autoedusta. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

Luontoisetujen keskiarvot organisaatiotasoin 1998

	Naiset	Miehet
Toimistopääll. ja asiantuntijat	495	598
P-palkkaiset	494	623
Kaikki	494	609

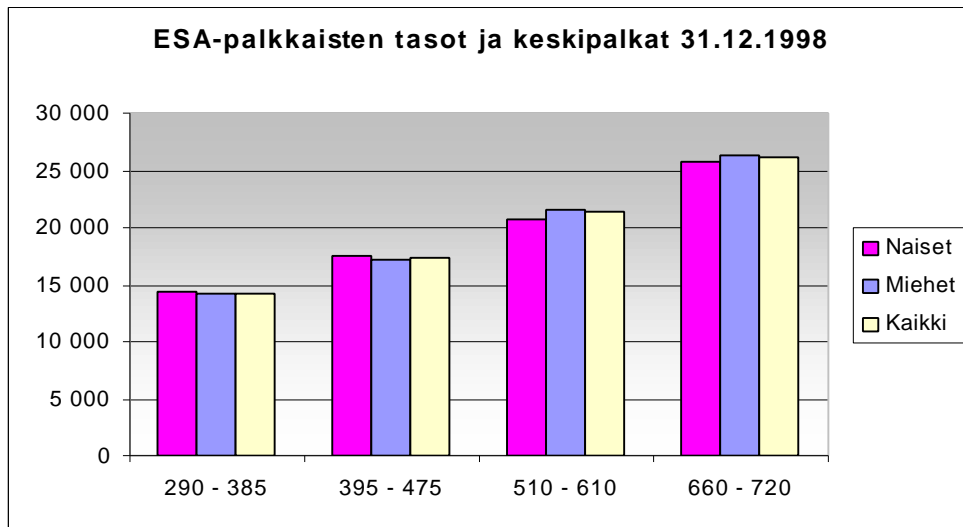


4.2. Keskipalkat vaativuustasoin

Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat.

ESA-PALOKKAISET

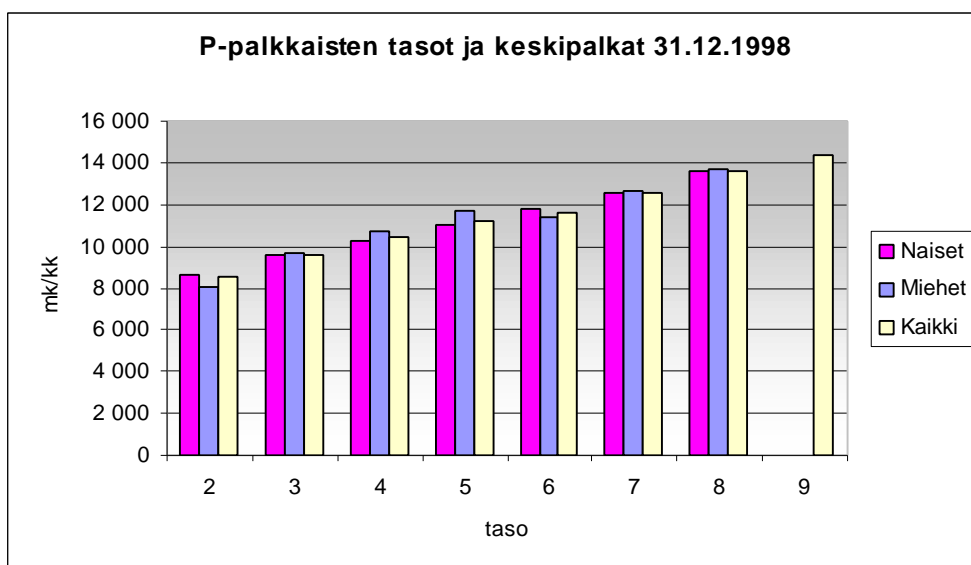
Taso	1998					
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm	Kaikkien minimi	Kaikkien maksimi
290 - 385	14 401	14 146	14 245	49	10 000	19 361
395 - 475	17 460	17 274	17 358	99	13 000	20 962
510 - 610	20 706	21 662	21 343	75	17 429	27 797
660 - 720	25 850	26 237	26 077	29	20 626	32 373



Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat.

P-PALKKAISET

Taso	1998					
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm	Kaikkien minimi	maksimi
2	8 653	8 043	8 563	34	7 000	10 249
3	9 597	9 661	9 606	30	7 126	11 832
4	10 238	10 727	10 468	53	7 700	11 831
5	11 052	11 680	11 242	56	9 000	13 452
6	11 819	11 445	11 638	118	8 668	14 592
7	12 558	12 645	12 574	100	10 000	14 344
8	13 640	13 742	13 650	49	11 598	15 302
9			14 375	4	13 666	15 302





V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

5.1. Työterveyshuolto

Työterveyshoitopalvelut Suomen Pankki osti edelleen Diacor Oy:ltä ja haarakonttoreissa yksityisiltä terveysasemilta.

Työterveyshuollon käynnit, kpl

1) Ennalta ehkäisevä terveydenhoito	1997	1998
Työterveyshoitajalla käynnit (Työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset, työkykyarviotutkimukset)	337	324
Työterveyslääkärillä käynnit	153	184
2) Sairaanhoido		
Työterveyshoitajalla käynnit	1 226	1 306
Työterveyslääkärillä käynnit	2 502	2 566

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolo- kerran pituus	Poissaolleet henkilöt	Poissaolokerrat
1 – 3 päivää	538	1396
4 – 10 päivää	177	293
yli 10 päivää	90	149
yhteensä	511	1838

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6 961 kpl 511 henkilöllä. 230 henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 1998 aikana. Sairauspoissaolo% oli 2,6 (vuonna 1997 vastaava luku oli 3,1 %).

Työtaturmapoissaolot

Työtaturmia sattui vuoden aikana 31 kpl, joista 17 johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi yhteensä 171 päivää. Vuonna 1997 oli 15 tapaturman johdosta poissaolopäiviä 151.

Työterveyshuollon kustannukset

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 1998 olivat 2,9 mmk eli 3 900 mk/henkilö. Kustannuksiin sisältyvät pankin laskennalliset käyttökustannukset (sihteeripalvelut, tila- ja atk-vuokrat, siivous). Hammashoidon osuus luvuista oli 0,5 mmk eli n. 700 mk/hlö. Kelan korvaukset työterveyshuollon kustannuksista olivat 0,9 mmk eli 1200 mk/hlö. Työterveyshuollon kustannukset ovat vuosittain tehdyntä vertailun mukaan hyvää tasoa vastaavalla alalla toimivien yritysten joukossa.

Vastaavat kustannussummat vuonna 1997 ilman käyttökustannuksia olivat 2,5 mmk eli 3 200 mk/hlö.



5.2 Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus

Kelan maksamaan laituskuntoutukseen osallistui vuoden aikana 5 henkilöä, joista 4 kuntoutui ja pystyi palaamaan työhön. Lisäksi tuettiin työterveyshuollon toimesta avokuntoutuksella useiden henkilöiden työkyvyn ylläpitoa ja kehitystä.

Maksuvälinesektorista valittiin työterveyshuollon suosituksella 15 henkilöä kuntoremonttiviikolle Siuntion kuntoutumiskeskukseen. Kurssi sisälsi pääjakson 5 vrk ja seurantajakson 2 vrk.

Pankin sisäisessä pienryhmäkuntoutuksessa laihdutusryhmään osallistui 9 henkilöä. Liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä urheiluhallilla koko vuoden ajan.

Ylävartalon toimintakunnon kartoitus (Hiiritutka-selvitys) tehtiin 110 henkilölle pääkonttorissa ja Ratassa. Tulosten perusteella kaikki tutkitut saivat ohjeita ergonomiasioissa sekä voimistelu- ja liikuntatapoihin ja tottumuksiin liittyen. Ohjattuun fysiokimppajumppaan valittiin havaittujen oireiden perusteella 25 henkilöä tutkituista.

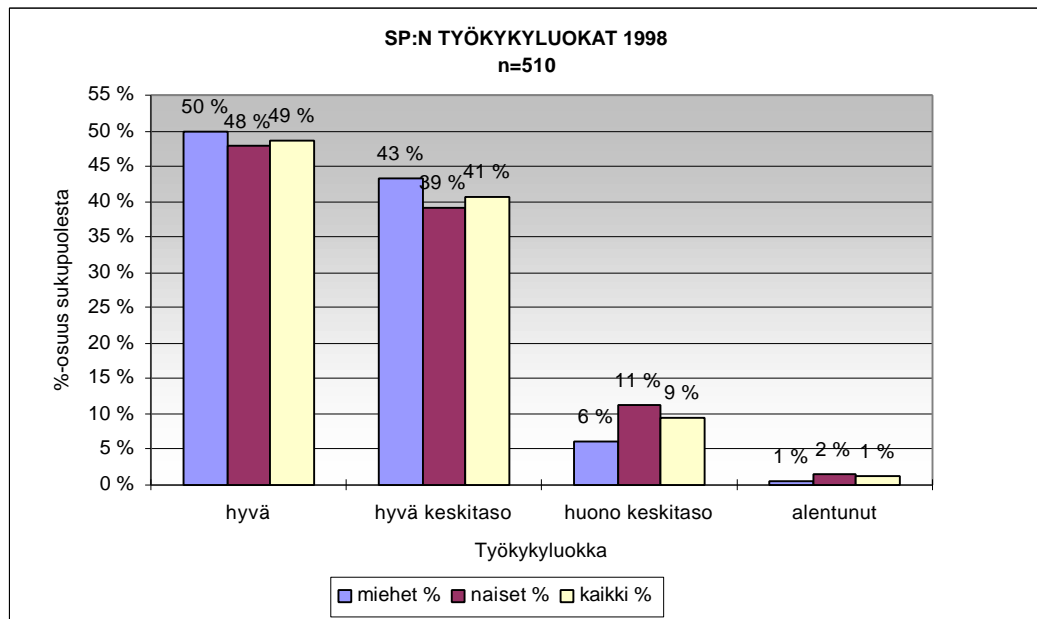
Kuntotestauksia tehtiin 35 pankkilaiselle ja 7 ratalaiselle.

Kuntoremonttia lukuun ottamatta yllä esitetyt henkilöluvut koostuvat sekä Suomen Pankin että Ratan henkilökunnan edustajista.

Työkykyluokat Suomen Pankissa

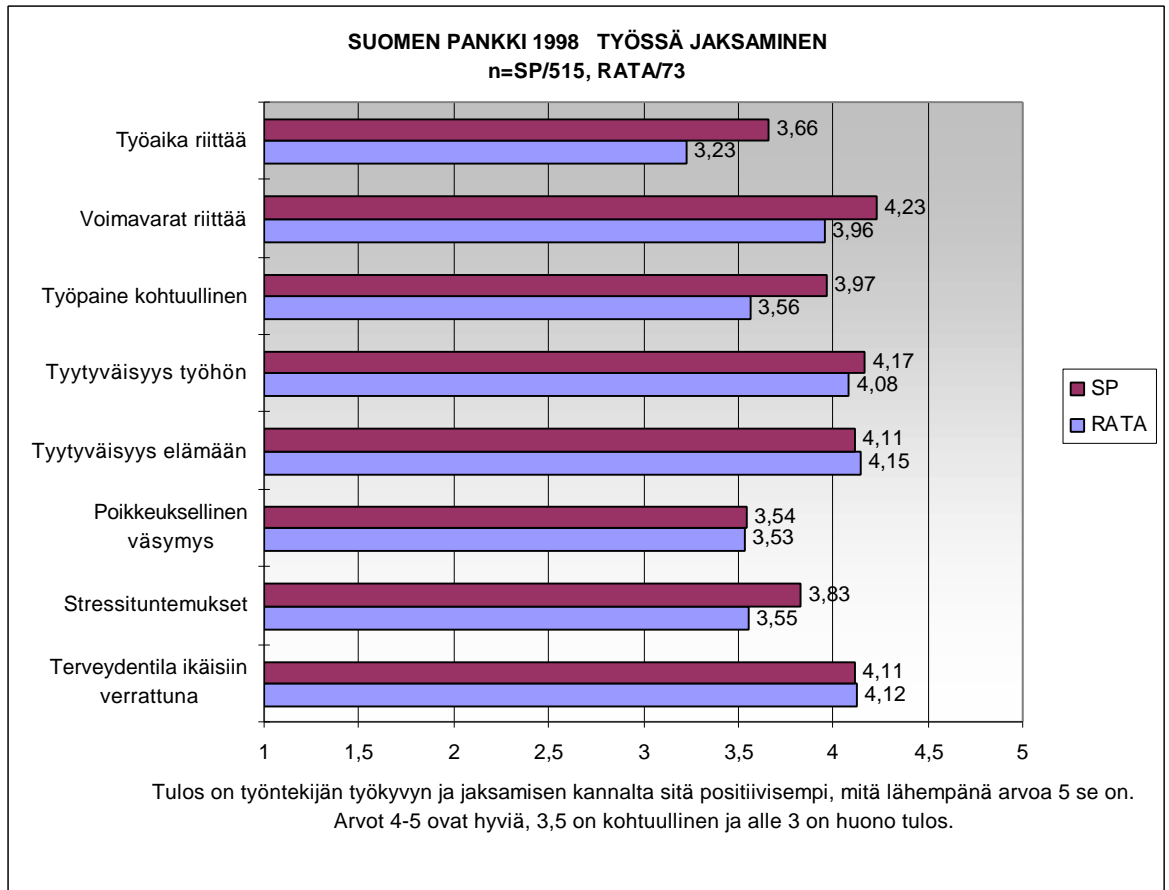
Vuonna 1998 tehtiin koko henkilöstöä koskeva työkykytutkimus. Pankkilaisista tutkimukseen osallistui 515 eli 69 % henkilöstöstä. Tutkimus sisälsi Työterveyslaitoksen työkykyindeksikysymykset sekä elintapoihin ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä.

Tulokset osoittivat, että pankkilaisista 90 % kuului kahteen ylempään työkykyluokkaan, mikä on verrattain hyvä tulos ottaen huomioon henkilöstön ikärakenne. Kahteen alempaan luokkaan kuuluvia oli suhteellisesti eniten HA-osastolla ja MV-sektorissa. Tämä selittyy osin fyysisesti kuormittavilla töillä ja keskimääräistä korkeammalla keski-ikäällä. Työterveyshoitajat ottivat tulosten perusteella henkilökohtaisesti yhteyttä kahteen alempaan työkykyluokkaan kuuluviin, jotta työkyvyn parantamiseen tarvittava tuki voitiin varmistaa.



Elintapakysymysten perusteella laskettiin mm. vastaajien painoindeksi, joka osoitti n. 33 %:lla olevan ylipainoa. Merkittävää, terveyden kannalta selkeästi riskin muodostavaa ylipainoa oli 7 %:lla vastaajista. Ylipainon ja työkykyluokan välillä oli selvä riippuvuus; alemmissa työkykyluokissa oli suhteellisesti enemmän ylipainoisia. Suurtupakoitsijoiden määrä oli odotettua pienempi (9%). Alkoholin selvää liikakäyttöä oli tutkimuksen mukaan vain 1 %:lla vastaajista.

Työssä jaksamisen osalta tutkimus osoitti, että voimavarojen koettiin riittävän melko hyvin kaikista työtehtävistä selviytymiseen, mutta työajan riittävyys ja poikkeuksellinen väsymys saivat kriittisempiä vastausarvoja. ESA-palkkaiset olivat selvästi kriittisempiä P-palkkaiseen verrattuna työajan riittävyyteen, työpaineisiin ja stressitunteuksiin liittyvissä kysymyksissä. Kaiken kaikkiaan pankin tilanne ei näyttänyt hälyttävältä, kun sitä verrattiin suomalaisten työntekijöiden keskuudessa tehtyyn tutkimukseen, joka sisälsi samoja kysymyksiä. Pankin keskimääräiset tulokset sijoituivat valtion sektorin ja yksityisen puolen tulosten välimaastoon.



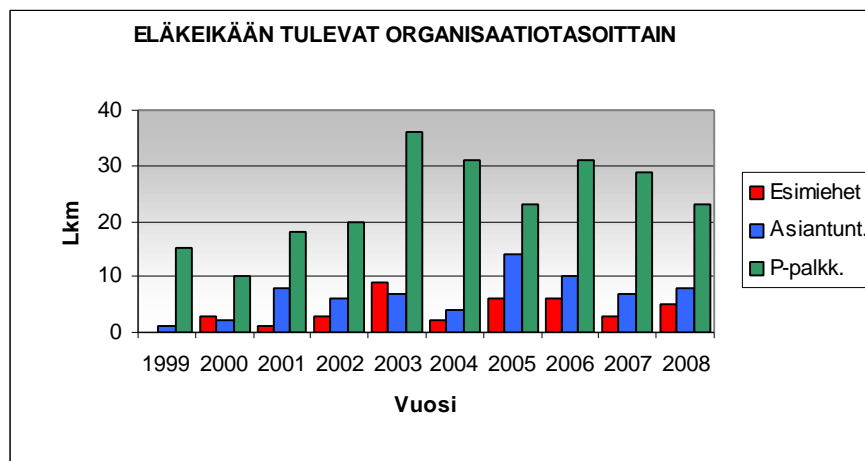
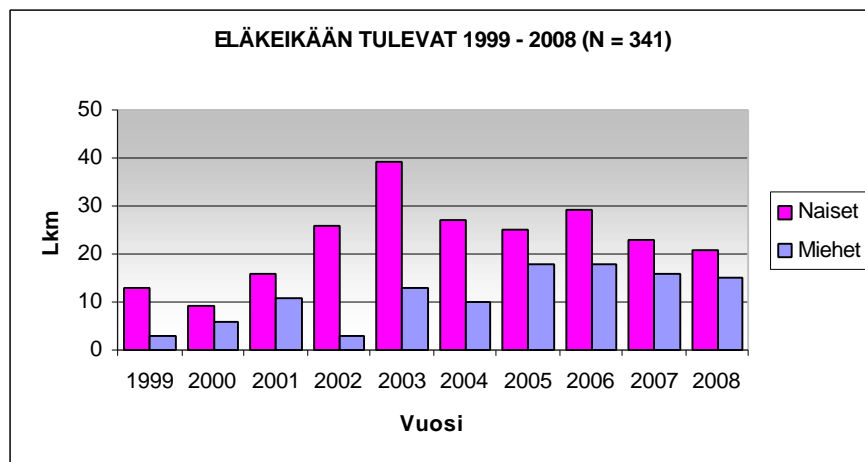


VI ELÄKKEET

Vuoden 1998 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 18 henkilöä, joista 13 vanhuuseläkkeelle, 3 työkyvyttömyyseläkkeelle, 1 varhennetulle vanhuuseläkkeelle ja 1 yksilölliselle varhaiseläkkeelle. Vastaavasti vuonna 1997 jäi vanhuuseläkkeelle 15 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämis-ikä oli 56,5 vuotta vuonna 1998 ja 55 vuotta vuonna 1997.

Vuonna 1998 saatiin ratkaisu eläkeikien tasa-arvoistamiseen asiasta annetun lain periaatteiden mukaisesti. Ratkaisun piiriin kuuluvat ennen 3.5.1977 pankin palvelukseen tulleet miehet.

Eläkeikään tulevat 1999 - 2008			
	Naiset	Miehet	Yhteensä
1999	13	3	16
2000	9	6	15
2001	16	11	27
2002	26	3	29
2003	39	13	52
2004	27	10	37
2005	25	18	43
2006	29	18	47
2007	23	16	39
2008	21	15	36
	228	113	341





VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS JA TUOTTAVUUS

7.1 Työajan käyttö

Vuosi 1998
Suomen Pankki

Toiminta	Työpäivien lukumäärä	Henkilö-työvuosien lukumäärä	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	1996 %	1997 %	1998 %
A. Tehty vuosityöaika				1566,76	80,35	76,85	80,42
B. Muu kuin tehty työaika				381,34	19,65	23,15	19,58
Vuosiloma	27999	806	34,74	267,48	13,36	14,95	13,73
Sairaus	5536	806	6,87	52,89	3,01	3,33	2,71
Koulutus	3396	806	4,21	32,44	1,5	2,11	1,67
Hoitovapaa	338	806	0,42	3,23	0,64	1,10	0,17
Palkaton äitiys- ja vanh. loma	1008	806	1,25	9,63	0,52	0,86	0,49
Palkallinen äitiysloma	649	806	0,81	6,20	0,06	0,24	0,32
Isyysloma	70	806	0,09	0,67	0,01	0,07	0,03
Tapaturmat	120	806	0,15	1,15	0,14	0,06	0,06
Lapsen sairaus	562	806	0,70	5,37	0,27	0,30	0,28
Muut PES:n mukaiset vapaat 1)	239	806	0,30	2,28	0,14	0,13	0,12
Yhteensä	39917		49,52	381,34	19,65	23,15	19,58
C. Säännöllinen vuosityöaika				1948,10	100	100	100
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)				7,7	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa				253	253	252	253

1) Esim. avioliiton solmimis-, muutto- ja ylioppilaaksi tulo –päivä.

Uusrekrytoinneista johtuen vuosilomapäivien lukumäärä on pienentynyt.

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien määrä kasvoi. Lomapankkipäiviä oli vuoden 1998 lopussa 331 henkilöllä yhteensä 7977 päivää. Jokaisella lomapankkiin tallettajalla on keskimäärin 24 päivää. Lomapankissa olevat päivät vastaavat yhteensä 32 henkilötyövuotta. Vuonna 1997 lomapankissa oli 309 henkilöllä yhteensä 6744 päivää, ja vuonna 1996 290 henkilöllä 5893 päivää.

Vanhempain- ja äitiyslomien määrä oli merkittävästi pienempi kuin edellisvuonna.



7.2 Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset

Teetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht	Ylityötä tehneet	Tuntia vapaana	Markkaa
1996	18210	360	1671	2 680 000
1997	28599	421	2042	4 481 873
1998	27151	384	1543	4 488 000

Vuonna 1998 ylityöiden määrä pysyi edellisvuoden tasolla. Pääasiallinen syy ylityöiden teettämiseen oli edelleen EMU-valmistelut.

Lisä- ja ylityötuntien jakautuminen yksiköittäin on esitetty seuraavassa taulukossa.

LISÄ- JA YLITYÖTUNNIT 1998

YKSIKKÖ	LISÄ - JA YLITYÖT/TUNTIA			
	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	Keskim.tuntia/hlö
LA	492	1 605	7	131
TUR	4 439	9		101
JU	646	1 767	28	98
ML	3 245	2 453		90
HA	5 927	337		55
TK	421	2 972	13	50
HE	371	137		28
KEHY	44			22
TIE	89	41		22
JOS	131			16
KU	302			12
MV	306	220		8
KT	110	84		8
KASI	85			8
MO	13	207	6	7
TRE	195			7
OU	135			6
TA		46		5
TU		63		3
TP	22	85		2
RM	28	16		2
RP	11	23		2
TKU	25			1
LKA	3			1
ST				0
SP yht.	17 036	10 061	54	37



7.3 Työvoimakustannukset

Suomen Pankki		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
Työvoimakustannuserä	mk		
I. PALKKASUMMA	164 987 289	134,04	100,00
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	123 084 970	100,00	74,60
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	22 654 407	18,41	13,73
Lomaraha	11 327 203	9,20	6,87
Sairausajan palkat	4 479 122	3,64	2,71
Koulutusajan palkat	2 747 736	2,23	1,67
Muut palkalliset vapaapäivät	193 378	0,16	0,12
Yhteistoiminta, työsuojelu, ammattiyhdistys jne	264 135	0,21	0,16
Tapaturma-ajan palkat	142 494	0,12	0,09
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	979 839	0,80	0,59
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-885 995		
Yhteensä	41 902 319	34,04	25,40
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	11 219 135	9,11	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	5 681 806	4,62	3,44
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	31 017 610	25,20	18,80
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto KELA:n korvaukset	482 161	0,39	0,29
Muut lakisääteiset maksut	-213 644		
	435 022	0,35	0,26
Yhteensä	48 622 090	39,50	29,47
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	6 824 860	5,54	4,14
Työ- ja väestönsuojelu	228 920	0,19	0,14
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	9 145 128		
Työterveyshuolto	2 389 355	1,94	1,45
KELA:n korvaukset	-641 616		
Yhteensä	17 946 647	14,58	10,88
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	108 471 056	88,13	65,75
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	231 556 026	188,13	140,35

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	53,2
2. Välilliset palkat	18,1
3. Sosiaaliturvamenot	21,0
4. Muut välilliset kustannukset	7,8
Kustannuserät yhteensä	100,0