

Suomen Pankki

Henkilöstötilinpäätös
2001



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2001	3
Johdanto	3
1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT	4
1.1. Suomen Pankki EKPJ:n osana	4
1.2. Suomen Pankin organisaatorakenne	4
1.3. Suomen Pankin henkilöstöstrategia	4
1.4. Henkilöstöosaston prosessit	6
1.5. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	7
2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS	8
2.1. Työajan käyttö	8
2.2. Ostopalveluhenkilöstö	10
2.3. Lisä- ja ylityöt	10
3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	13
3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	13
3.2. Vuoden 2001 korotukset ja palkinta	13
3.3. Keskipalkat organisaatiotasoinnain	14
3.4. Keskipalkat vaatavuustasoinnain	14
3.5. Verolliset luontoisedut	15
4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	16
4.1. Henkilöstösuunnittelu	16
4.2. Virkasuhteen muodot	16
4.3. Henkilöstön määrä	16
4.4. Henkilöstön ikärakenne	17
4.5. Rekrytointi	18
5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	22
5.1. Koulutusrakenne	22
5.2. Kokemusrakenne	23
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset	24
5.4. Muu ammatillinen kehittyminen	26
6. TYÖHYVINVOINTI	27
6.1. Työterveyshuolto	27
6.2. Liikunta	29
6.3. Vapaa-ajan palvelut	29
7. ELÄKKEET	30
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat	30
7.2. Suomen Pankin eläkelaitos	31
7.3. Eläkkeensaajien määrä	31

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2001

Johdanto

Osaavan, innostuneen ja sitoutuneen henkilöstön merkitys pankin menestystekijänä tiedostetaan yhä selkeämmin organisaatiossamme.

Viime vuosina on keskusteltu laajasti sisäisten voimavarojen strategisesta merkityksestä. Johtamistaito, osaamisen kehittäminen, oikeat resursoinnit, palkitseminen ja työyhteisön hyvinvointi ovat nousseet keskeisiksi teemoiksi pankin henkilöstöjohtamisessa.

Henkilöstöjohtamisen kehittymistä on systemaattisesti seurattu viimeiset kuusi vuotta (1996-2001) henkilöstötilinpäätöksen ja ulkopuolisen benchmarking- mittariston avulla. Aikasarjojen ja objektiivisen tiedon avulla pystymme arvioimaan pankissa tehtyjen henkilöstöstrategisten valintojen ohjaavuutta sekä pankin johtamisen onnistumista ja toiminnan tehokkuutta. Sisäinen ja ulkopuolinen benchmarking vertailu pankin henkilöstöjohtamisen tulokellisuudesta auttaa oikeiden johtopäätösten tekemisessä ja toimenpiteiden linjaamisessa.

EU:n laajentuminen, EKPJ:n rakennemuutokset ja toimialan kansainvälistyminen vaikuttavat myös pankin henkilöstöjohtamisen tavoitteisiin. Toivon, että niin johto, esimiehet kuin koko henkilökunta pystyvät hyödyntämään HTP 2001:a keskusteluissa Suomen Pankin henkilöstöjohtamisen tulevaisuuden haasteista ja sille asetettavista tavoitteista.

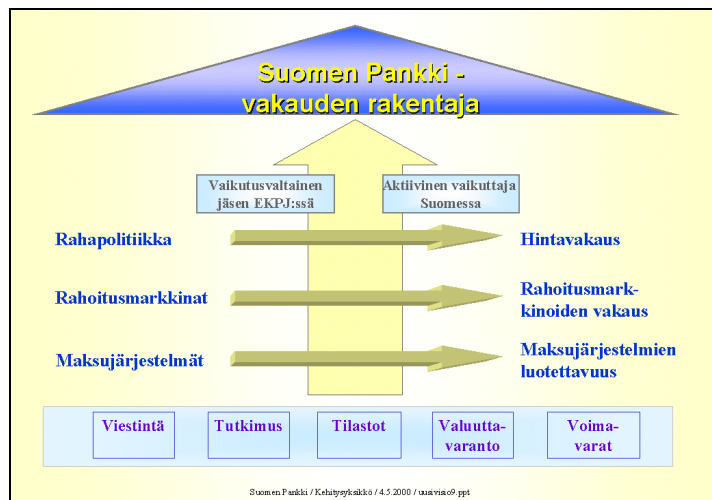
Tervehtien

Aura Laento

1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

1.1. Suomen Pankki EKPJ:n osana

Suomen Pankki osallistuu suomalaisten hyvinvoinnin ja vaurauden luomiseen työskentelemällä rahataloudellisen vakauden turvaamiseksi. Osallistumme eurojärjestelmän yhteisen rahapolitiikan määrittelyyn ja toteuttamiseen ensisijaisena tavoitteena hintavakauden säilyminen koko euroalueella. Kotimaassa tuemme sellaista talouspolitiikkaa, joka pyrkii säilyttämään Suomen vakaana sekä muuntumis- ja kilpailukykyisenä kansantaloutena ja kiinnostavana investointikohteena Toimimme myös kotimaisena vastuuviranomaisena kansainvälisissä rahoitus- ja valuuttakysymyksissä.



1.2. Suomen Pankin organisaatorakenne

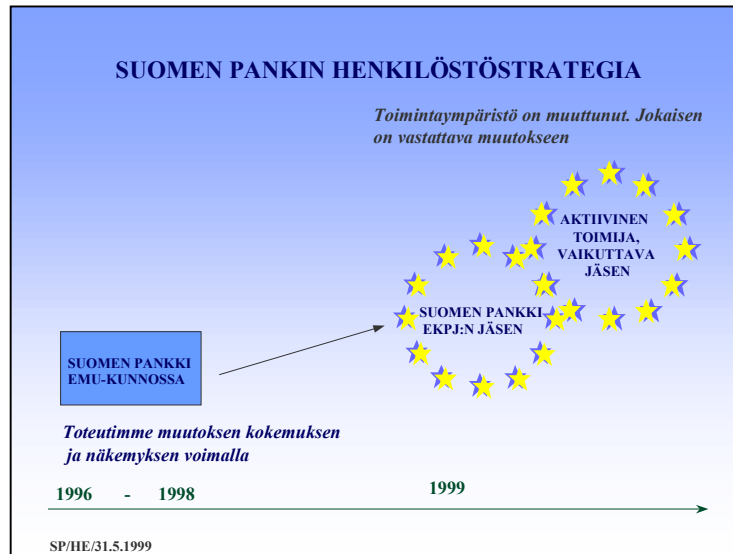
Suomen Pankin organisaatorakenne on verrattain matala; esimiestasoja on kolme-neljä toimintoittain hieman vaihdellen. Osastojen ja yksiköiden päälliköt (19) ja johtokunnan neuvonantajat (4) raportoivat suoraan johtokunnan jäsenille, joilla kullakin on oma erikseen määritelty vastuualueensa. Päätökset johtokunta tekee kollegiona. Hallinnollista päätösvaltaa on delegoitu organisaatiossa edelleen, lähinnä osastopäälliköille.

Suomen Pankin johtokunta toimi kolmijäsenisenä vuoden 2001 loppuun saakka. Marraskuun 2001 lopussa tasavallan presidentti nimitti neljännen johtokunnan jäsenen 1.2.2002 alkaen.

Pankin organisaatorakenteeseen ei tehty vuonna 2001 muutoksia.

1.3. Suomen Pankin henkilöstöstrategia

Suomen Pankin voimassa oleva henkilöstöstrategia on vuodelta 1996 ja sitä on tarkennettu vuonna 1999. Henkilöstöstrategian toimintaa ohjaaviksi painopistealueiksi on määritelty pankin henkilöstörakenteen, osaamisen, johtamisen ja toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen.



” Tuemme henkilöstön motivaatiota ja muutosvalmiutta aktiivisella ja ennakoivalla henkilöstöpolitiikalla, ammattitaitoisella esimiestyöllä ja toimintatapojen uudistamisella sekä osaamisen oikealla kohdentamisella. Muutamme pankin henkilöstörakennetta asiantuntijapainotteisemmaksi ja toteutamme henkilöstön määrän supistamisen pääosin luonnollisen poistuman kautta. Pyrimme siihen, että henkilöstö saa kansainvälistä kokemusta mm. EKP:ssa ja muissa kansainvälisissä tehtävissä!

Arvioita henkilöstöstrategian toteutumisesta

Henkilöstörakenteen kehittäminen

Pankin henkilöstörakenteelliset muutokset ovat olleet vähäisiä viimeisen viiden vuoden aikana. Henkilöstön kokonaisvahvuus on pysynyt liki ennallaan ja samanaikaisesti ostopalveluiden määrä on kasvanut ollen 38 henkilötyövuotta vuonna 2001. Omassa henkilöstössä asiantuntijoiden suhteellinen osuus kokonaisvahvuudesta on kasvanut 8 %. Pankin ikärakenne painottuu entistä enemmän keski-ikäisiin. Henkilöstön keski-ikä on noussut viimeisen viiden vuoden aikana 0,8 vuotta ollen tällä hetkellä 44,8 vuotta.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen uudistamisessa ja kansainvälisen kokemuksen hankinnassa henkilöstöstrategiaa on toteutettu tehokkaammin. Pankin koulutus- ja kehittämispanostukset kohdistuvat pääsääntöisesti valittuihin strategisiin osaamisalueisiin. Koulutukseen ja kehittämiseen käytetyt aika- ja markkapanostukset ovat olleet strategian mukaisia. Tällä hetkellä koulutuksen aikapanostus on 2,4% työajasta ja koulutusmarkkojen osuus palkkakustannuksista on 4,6%.

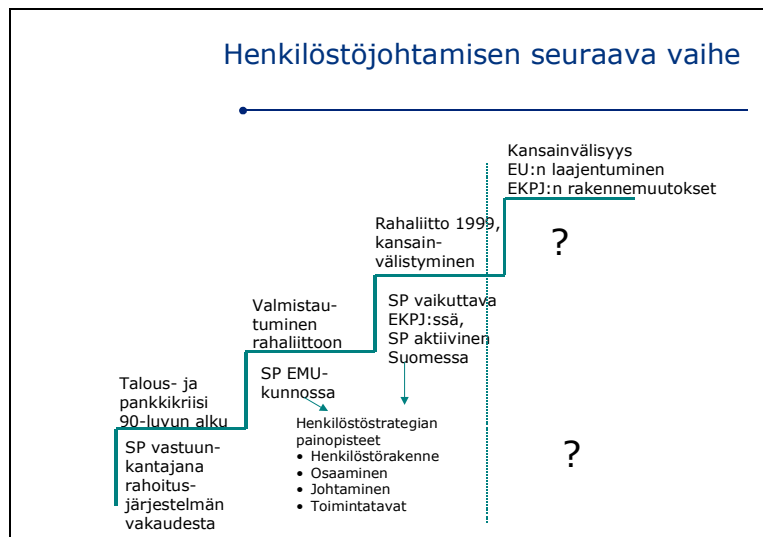
Johtamisen kehittäminen

Johtamista on kehitetty systemaattisesti strategian suuntaisesti. Johtamiseen liittyvien työkalujen ja prosessien uudistaminen on jatkuvaa ja tällä hetkellä esim. kehityskeskustelujen peitto organisaatiossa on liki 100%. Johtamiskoulutusta on tarjottu sekä pankin sisäisinä että ulkopuolisina ohjelmina. Johtamiskoulutuksen piiriin kuuluvat kaikki esimiesryhmät.

Toimintatapojen kehittäminen

Rahaliitto on muuttanut oleellisesti pankin toimintatapoja ja henkilöstön osaamistarpeita. Kansainväliset työryhmät, projektityöskentely, aikataulusidonnaiset työtehtävät ja tietotekniikan hyväksikäyttömahdollisuudet ovat kasvaneet ja asettavat jatkuvasti haasteita sekä esimiehille että henkilöstölle. Toimintatapojen uudistamisessa ja niiden omaksumisvauhdissa on vielä paljon kehitettävää.

Uusia painotuksia henkilöstöjohtamisen strategiaan ?



Kevään 2002 strategisia keskusteluteemoja ovat olleet EU:n laajentuminen, EKPJ:n rakennemuutokset ja rahoitustoimialan kansainvälistyminen. Näiden teemojen tiimoilta myös Suomen Pankin henkilöstöjohtamisen strategiaa on arvioitu uudelleen. Poikkihallinnollisessa työryhmässä työestetään ehdotusta Suomen Pankin uudeksi henkilöstöjohtamisen strategiaksi vuosille 2002 - 2006.

1.4. Henkilöstöosaston prosessit

Henkilöstöosaston perusprosesseja ovat henkilöstöhallintopalvelut, henkilöstöjohtamisen tukipalvelut ja koko organisaatiota koskevat muutos- ja kehittämishankkeet.

Henkilöstöhallintopalvelut ovat pankin henkilöstöpolitiikan mukaisia ja niihin liittyvät menettelytapaohteet ovat pankin henkilöstölle yhdenmukaiset. Henkilöstöhallintopalvelut tuotetaan, koordinoidaan ja hallinnoidaan keskitetysti henkilöstöosastolla. Henkilöstöhallintopalvelut koskevat sekä Suomen Pankin että Ratan henkilöstöä.

Suomen Pankin henkilöstöhallintopalveluja ovat palkkojen maksatus, eläkkeiden maksatus sekä eläkelaitostoiminta, työterveyshuoltopalvelut, virkaehtosopimusneuvottelut ja niihin liittyvä työnantajatoiminta, henkilöstöhallintojärjestelmien ylläpito sekä henkilöstöhallinnosta raportointi.

Henkilöstöjohtamisen tukipalvelut ovat pankin henkilöstöstrategian ja henkilöstöpolitiikan mukaisia. Poliittikalinjaukset työestetään yhteistyössä linjaorganisaation kanssa ja menettelytapaohteet voivat vaihdella organisaation eri osissa. Tukipalveluiden kehittämisestä, tuotannosta ja koordinoinnista vastaa henkilöstöosasto. Henkilöstöjohtamisen tukipalvelut koskevat sekä Suomen Pankin että Ratan henkilöstöä.

Suomen Pankin henkilöstöjohtamisen tukipalveluita ovat henkilöstösuunnittelutuki, rekrytointituki, perehdyttämistuki, koulutustuotteet, kehityskeskustelu- ja palkintaprosessit.

Henkilöstöjohtamiseen liittyvät muutos- ja kehittämishankkeet ovat pankin yleis- ja henkilöstöjohtamisen strategian mukaisia. Hankkeiden priorisointi ja niihin liittyvät linjausmuutostarpeet työstetään yhteistyössä johdon, linjaorganisaation ja henkilöstöosaston kesken. Henkilöstöjohtamisen muutos- ja kehittämishankkeet koskevat Suomen Pankin ja soveltuvien osin Ratan henkilöstöä.

Resursointiin, johtamiskäytäntöihin, palkkaus- ja palkintajärjestelmiin, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvien kehittämishankkeiden suunnittelu toteutetaan henkilöstöosaston ja linjaorganisaation yhteistyönä. Henkilöstöosaston vastuu ja velvollisuus on tuoda havaittuja kehittämistarpeita johdon ja esimiesten tietoon ja sitä kautta organisaation valmisteluun. Vastuu hankkeiden implementoinnista on linjaesimiehillä.

1.5. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

Vuonna 2001 solmittiin kolmevuotinen VES-sopimus. Sopimus sisältää yleiskorotuslinjan ja tekstikorjauksia, jotka koskivat mm. avoimista viroista tiedottamista, lomarahen laskenta-kaavaa ja helatorstaita. Myös VES-sopimusta yhteistoiminnan periaatteista (YT) ja luottamusmiessopimusta korjattiin tavoitteena helpompi ymmärrettävyys.

Lisäksi VES -sopimuksen solmimisen yhteydessä käynnistettiin palkkausjärjestelmiä ja työaikakäytäntöjä kehittävät työryhmät.

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

2.1. Työajan käyttö

Tehty työaika on lisääntynyt 0,4 % ja koulutukseen käytetty aika 0,6 %. Vastaavasti muu kuin tehty työaika on vähentynyt ennen kaikkea vuosilomien ja sairaspöissaolojen osalta. Vuosiloma-ajan vähentymiseen ovat vaikuttaneet mm. vuoden aikana tapahtuneet rekrytoinnit, ennen kaikkea maksuvälinesektorin nuorten määrääikaisten osalta.

Työajan käyttö toiminnoittain vuonna 2001

Toiminta	Aika työ- päivinä	Aika henkilö- työ- vuosina	Päivää/ henkilö- työvuosi	Tuntia/ henkilö- työvuosi	Työajan jakauma 2001 %
A. Tehty vuosityöaika (=C-a-B)	149532,5	595,7	200,31	1542,40	79,81
a. Koulutus	4343	17,3	5,82	44,80	2,32
B. Muu kuin tehty työaika	33496	133,5	44,87	345,50	17,88
* Vuosiloma	26095	104,0	34,96	269,16	13,93
* Sairaus	6162	24,5	8,25	63,56	3,29
* Palkallinen äitiysloma	182	0,7	0,24	1,88	0,10
* Tapaturmat	370	1,5	0,50	3,82	0,20
* Lapsen sairaus	416	1,7	0,56	4,29	0,22
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	271	1,1	0,36	2,80	0,14
C. Säännöllinen vuosityöaika	187371,5	746,5	251,00	1932,70	100
D. Tehdyt ylityöt	3814	15,2	5,11	39,34	2,04
E. Tehty kokonaisvuosityöaika (=A+D)	153346,5	610,9	205,42	1581,74	81,84
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)					7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa					251

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

Työajan käyttö toiminnoittain, prosenttijakauma 1999 - 2001

Toiminta	Työajan jakauma 1999 %	Työajan jakauma 2000 %	Työajan jakauma 2001 %
A. Tehty vuosityöaika (=C-a-B)	80,51	79,42	79,81
a. Koulutus	1,70	1,75	2,32
B. Muu kuin tehty työaika	17,79	18,83	17,88
* Vuosiloma	13,99	14,29	13,93
* Sairaus	3,33	3,58	3,29
* Palkallinen äitiysloma	0,10	0,29	0,10
* Tapaturmat	0,03	0,36	0,20
* Lapsen sairaus	0,22	0,21	0,22
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	0,12	0,11	0,14
C. Säännöllinen vuosityöaika	100	100	100
D. Tehdyt ylityöt	2,09	1,55	2,04
E. Tehty kokonaisvuosityöaika (=A+D)	82,60	80,97	81,84
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa	252	251	251

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien ja ylityövapaiden määrä on kasvanut vuoden aikana vain 198 päivää (2 %). Kasvu on pienentynyt merkittävästi kahden viimeisen vuoden aikana. Tämän arvioidaan johtuvan toisaalta työpaineiden vähentymisestä ja toisaalta eläkkeelle lähtevien käyttäessä pankkiin talletetut päivänsä. Lomapankkiin talletettuja päiviä käytetäänkin useimmiten juuri ennen eläkkeelle lähtöä.

Lisäksi lomapankissa oli vuoden 2001 lopussa saldovapaapäivistä talletettuja päiviä 1 560. (Niiden tallettaminen lomapankkiin lopetettiin keväällä 2000.)

Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 29 päivää/tallettaja, mikä vastaa n. 1,5 kuukauden työaikaa. Lomapankkipäivien yhteismäärä vastaa 46 henkilötyövuotta.

Lomapankissa voi maksimissaan olla 125 päivää/hlö.

Lomapankkipäiviä on vuosina 1997 – 2001 ollut seuraavasti:

1997	309 henkilöllä	6 744 päivää
1998	331 henkilöllä	7 977 päivää
1999	375 henkilöllä	9 257 päivää
2000	386 henkilöllä	9 804 päivää
2001	395 henkilöllä	10 002 päivää

2.2. Ostopalveluhenkilöstö

Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöitä 38 henkilötyövuoden edestä vuonna 2001 ja ostopalvelun kustannukset olivat 1.2 miljoonaa euroa. Ostopalveluhenkilöstöön lasketaan kuuluvaksi henkilöt, jotka työskentelevät pankissa lähes päivittäin.

Esimerkkeinä pankissa käytettävistä ostopalveluista ovat toimisto- ja ravintolapalvelut sekä siivoustoimi, työterveyspalvelut, käännöspalvelut ja graafinen suunnittelu.

	2001 htv	2001 mili. €
Oma henkilöstö	746,5	41,4
Tehdyt ylityöt	12	0,9
Ostopalveluhenkilöstö	38	1,2
Yhteensä	796,5	43,5

Lisäksi pankkiin hankittiin asiantuntija/konsulttipalveluita 1.5 miljoonan euron edestä vuonna 2001. Konsulttipalveluita käytettiin mm. tk-konsultoinnissa, HR-toimeksiannoissa, tilintarkastustoiminnoissa sekä asianajo- ja lakiasiaint toimeksiannoissa.

2.3. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2001

Teetetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Euroa
1997	28599	421	2042	753 797
1998	27151	384	1543	754 827
1999	31870	447	1711	875 304
2000	22644	412	1341	624 557
2001	29365	478	1653	856 741

Tehtyjen ylityötuntien määrä nousi 6 721 tuntia (30 %) edellisvuoteen verrattuna. Valtaosa kasvusta aiheutui rahanvaihdon aiheuttamista työpaineista maksuväline- ja tietojenkäsittelyosastoilla sekä turvallisuusyksikössä. Myös hallinto-osastolla ylityöiden määrä kasvoi huomattavasti tietojärjestelmämuutoksista ja muuttojärjestelyistä johtuen. Rahanvaihtoon liittyvät työt nostivat jonkin verran myös usean muun osaston ylityömääriä.

2.4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka-summasta v. 2001
I. PALKKASUMMA	29 554 540	134,8	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	21 931 481	100,0	74,2
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 116 025	18,8	13,9
Lomaraha	2 033 362	9,3	6,9
Sairausajan palkat	971 947	4,4	3,3
Koulutusajan palkat	524 460	2,4	1,8
Muut palkalliset vapaapäivät	42 745	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	58 361	0,3	0,2
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	94 324	0,4	0,3
Sairausvakuutuksen päiväraha-korvaukset	-218 165		
Yhteensä	7 623 059	34,8	25,8
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	2 009 709	9,2	6,8
Työttömyysvakuutusmaksu	924 073	4,2	3,1
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 556 254	25,3	18,8
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	101 571	0,5	0,3
KELA:n korvaukset	-35 834		
Muut lakisääteiset maksut	144 646	0,7	0,5
Yhteensä	8 700 418	39,7	29,4
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	1 358 890	6,2	4,6
Työ- ja väestönsuojelu	4 886	0,0	0,0
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 641 286		
Työterveyshuolto	232 080	1,1	0,8
KELA:n korvaukset	-89 508		
Yhteensä	3 147 634	14,4	10,7
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	19 471 111	88,8	65,9
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	41 402 592	188,8	140,1

Työvoimakustannukset % palkkasummasta 1998 – 2001

	1998	1999	2000	2001
	% palkka- summasta	% palkka- summasta	% palkka- summasta	% palkka- summasta
Suomen Pankki				
Työvoimakustannuserä				
I. PALKKASUMMA	100,0	100,0	100,0	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	74,6	75,1	74,5	74,2
A. VÄLILLISET PALKAT	25,4	24,9	25,5	25,8
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA	29,5	29,7	29,4	29,4
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET	10,9	11,7	11,1	10,7
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	65,8	66,3	66,0	65,9
IV. OMAN HENKILÖSTÖN TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHT.	140,4	141,3	140,5	140,1
OSTOPALVELUT				4,1
KAIKKI TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ				144,2

Työvoimakustannusten jakautuminen 1998 – 2001

Työvoimakustannuserä	%:a työvoimakustannuksista			
	v. 1998 %	v. 1999 %	v. 2000 %	v. 2001 %
1. Tehdyn työajan palkat	53,2	53,1	53,0	53,0
2. Väililliset palkat	18,1	17,6	18,1	18,4
3. Sosiaaliturvamenot	21,0	21,0	20,9	21,0
4. Muut väililliset kustannukset	7,8	8,3	7,9	7,6
Kustannuserät yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

3.1. 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 5.1.2001 hyväksymä palkkapolitiikka, jonka mukaan pankin palkkojen tavoitetaso keskimäärin on HAY-palkkavertailun osoittama kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani laajalla hajonnalla.

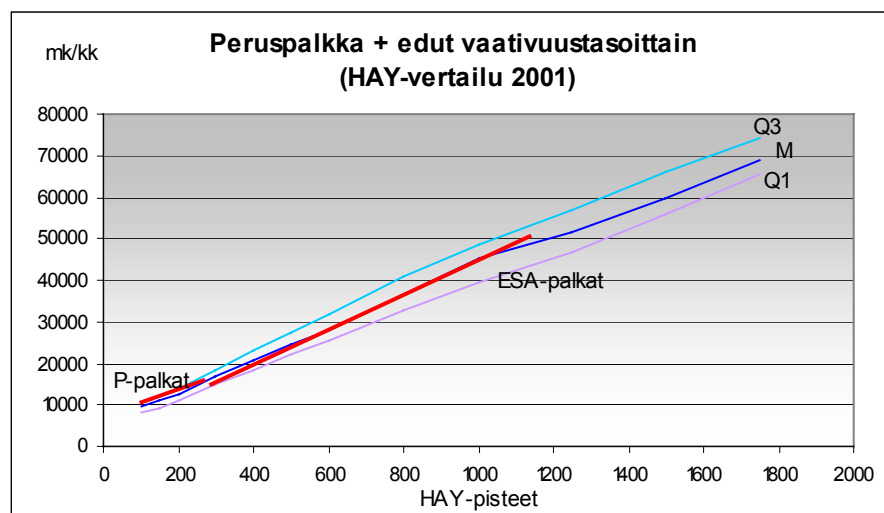
ESA-järjestelmän vaativuusluokitus on pankille räätälöity HAY-järjestelmä. P-järjestelmän vaativuusluokitus on pankissa kehitetty oma järjestelmä, joka samankaltaisuutensa vuoksi kuitenkin mahdollistaa osallistumisen valtakunnalliseen HAY-palkkavertailuun.

Pankissa on käytössä myös kertapalkintajärjestelmä, joka koskee koko henkilökuntaa. Sen avulla esimiehet voivat palkita alaisiaan ensisijaisesti keskeisistä hyvin onnistuneista projekteista, erinomaisesta pankin ja Ratan kannalta merkittävästä yksilösuorituksesta tai pitkään jatkuneesta, tavoitteet ylittävästä suoriutumisesta.

3.2. Vuoden 2001 korotukset ja palkinta

Maaliskuussa allekirjoitettiin koko henkilöstöä koskeva kolmivuotinen virkaehtosopimus, jonka vuotuinen kustannusvaikutus on noin kolme prosenttia. Sopimuksen perusteella palkkoja korotettiin helmikuussa 2001 2,25 %:n yleiskorotuksella ja toukokuussa 0,8 %:n järjestelyvaralla, joka jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella.

HAY-vertailu vuodelta 2000 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli 5-7 % alle markkinoiden mediaanitason. P-palkkaisten palkkakäytäntö ylitti selvästi markkinamediaania. ESA-palkkaisten jälkeenjääneisyyttä pyrittiin kuromaan kiinni keväällä 2001 henkilökohtaisilla korotuksilla. ESA-palkkaisista 55 % (174 henkilöä) sai korotuksen. Korotusten jälkeen suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset heinäkuussa 2001 osoittivat, että markkinapalkkatasoa oli saavutettu ja palkkakäytäntö oli keskimäärin enää 2,8 % alle mediaaniin. Oheisessa kuvassa esitetään pankin palkkakäytäntö suhteessa markkinamediaaniin.



Kertapalkkiota jaettiin vuoden aikana yhteensä 77 henkilölle, joista yli puolet oli P-palkkaisia. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 77 030 €. Suurin yksittäinen palkintakohde oli Target-projekti. Kertapalkkioiden määrä oli 0,3 % Suomen Pankin vuotuisesta palkkasummasta.

3.3. Keskipalkat organisaatiosoitain

Keskipalkkojen muutos henkilöstöryhmittäin heijastelee keväällä toteutettua palkankorotuskierrosta, jossa korotukset painoutuivat ESA-palkkaisiin.

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1997 - 2001

	1997 €	1998 €	1999 €	2000 €	2001 €
Esimiehet			5017	5360	5469
Asiantuntijat	3217	3183	3286	3359	3562
P-palkkaiset	1882	1936	2018	2025	2058
Kaikki	2385	2432	2708	2790	2873

Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuosien 1997 – 1998 henkilöstötilinpäätöksissä. Vuoden 1999 tiedoista alkaen on osasto- ja toimistopäälliköt ryhmitelty esimiehet –ryhmään.

3.4. Keskipalkat vaativuustasoittain

ESA-palkkaiset

Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät)

Taso	2000		2001	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
290 - 385	54	2 637	54	2 674
395 - 475	108	3 227	115	3 395
510 - 610	93	3 881	97	4 082
660 - 790	37	4 768	37	5 024
875 - 1135	25	6 199	24	6 580
	317	3 733	327	3 898

P-Palkkaiset

Taulukko sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten rahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät)

Taso	2000		2001	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
2	41	1 448	42	1 464
3	29	1 702	24	1 703
4	43	1 865	42	1 886
5	54	1 979	57	2 012
6	110	2 073	100	2 124
7	93	2 253	85	2 325
8	55	2 363	59	2 403
9	2		3	2 493
	427	2 025	412	2 058

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

3.5. Verolliset luontoisedut

Luontoisetuina olivat ravintoetu (91,77 €/kk), puhelinetu (20,18 €/kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

4.1. Henkilöstösuunnittelu

Pankin resurssisuunnittelu koostuu vuosittaisen toiminnansuunnittelun yhteydessä tehtävästä henkilöstösuunnittelusta sekä puolipitkän aikavälin henkilöstösuunnittelusta, jossa osastojen johtoryhmien kanssa hahmotellaan kolmen vuoden suunnitelmat osastojen resurssi- ja osaamistarpeista.

4.2. Virkasuhteen muodot

Pankin henkilöstöstä 99 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2001 aikana 14 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 89 % (90 % vuonna 2000) ja määräaikaisten osuus 11 % (10 % vuonna 2000). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 42 henkilöä eli 5 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 21 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa (EKP).

4.3. Henkilöstön määrä

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2001 lopussa 764 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 8 %, asiantuntijoita 37 % ja muita toimihenkilöitä 55 %. Kahteen viimeksi mainittuun ryhmään kuuluu 32 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä. Asiantuntijoiden osuus on kasvanut viimeisen viiden vuoden aikana n. 8 %:lla (kasvua edellisvuodesta n. 3 %). Suoritustason tehtävissä olevien määrä on hieman vähentynyt edellisvuodesta.

Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 2001 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

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. Toimintavahvuutta ohjaa johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

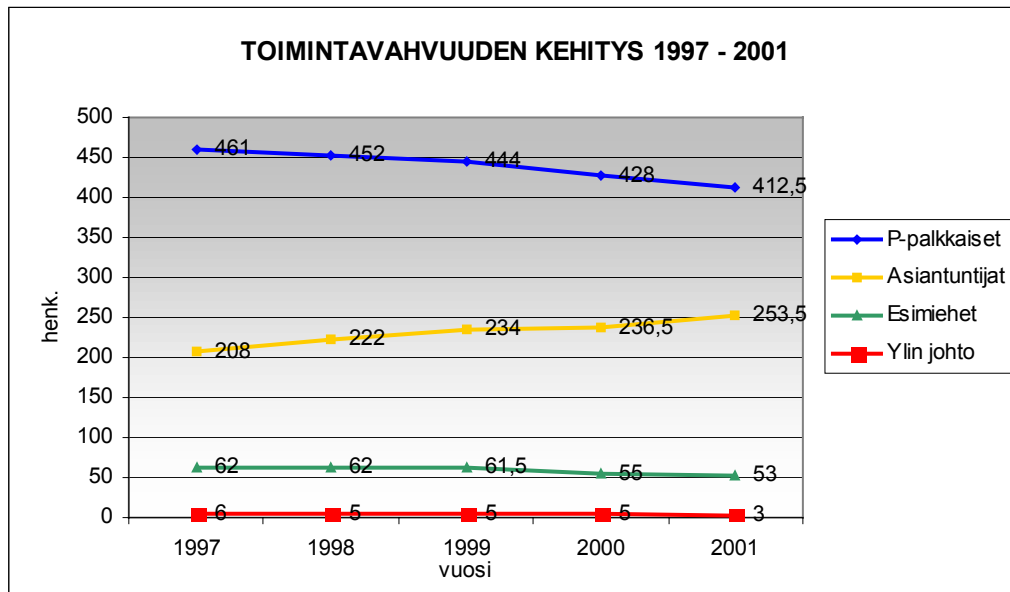
Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2001

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
P-palkkaiset	362	53	5,5	0	420,5	55
Asiantuntijat	251	27	4,5	0	282,5	37
Esimiehet	58	0	0	0	58	8
Ylin johto	0	3	0	0	3	0,4
Kokonaisvahvuus	671	83	10	0	764	100
Virkavapaalla	-39	-3	0	0	-42	
Toimintavahvuus	632	80	10	0	722	

Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa ja osavirkkaa tekevät sekä osa-aikaeläkkeellä olevat. Sarakkeessa osa-aikaiset on lyhennettyä työaikaa ja osavirkkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1997 – 2001

	1997			1998			1999			2000			2001		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
P-palkkaiset	422	39	461	417	35	452	396,5	47,5	444	382	46	428	360,5	52	412,5
Asiantuntijat	173	35	208	200	22	222	216	18	234	214,5	22	236,5	228,5	25	253,5
Esimiehet	61	1	62	62	0	62	61,5	0	61,5	55	0	55	53	0	53
Ylin johto	6	0	6	1	4	5	1	4	5	1	4	5	0	3	3
Yhteensä	662	75	737	680	61	741	675	69,5	744,5	652,5	72	724,5	642	80	722,0

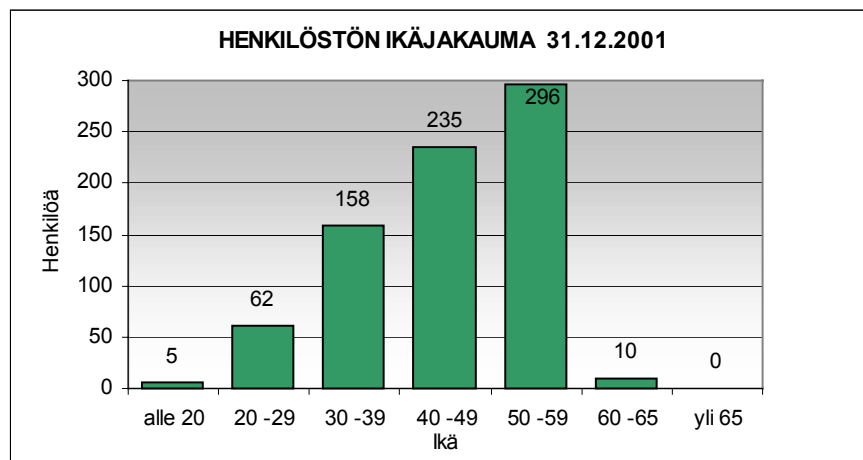


Paikalla olevasta henkilöstöstä P-palkkaisten suhteellinen osuus on viimeisen viiden vuoden aikana pienentynyt 5 % ja asiantuntijoiden osuus on puolestaan kasvanut 7 %. Paikalla olevista oli vuoden 2001 lopussa P-palkkaisia 57 % ja asiantuntijoita 35 %. Esimiesten osuus on pysynyt vakiona (8 %) koko tarkastelukauden ja ylimmän johdon osuus on ollut vajaa prosentti. Tarkastelukaudella muutos on kohdistunut henkilöstörakenteeseen, sillä toimintavahvuus on pienentynyt vain kaksi prosenttia.

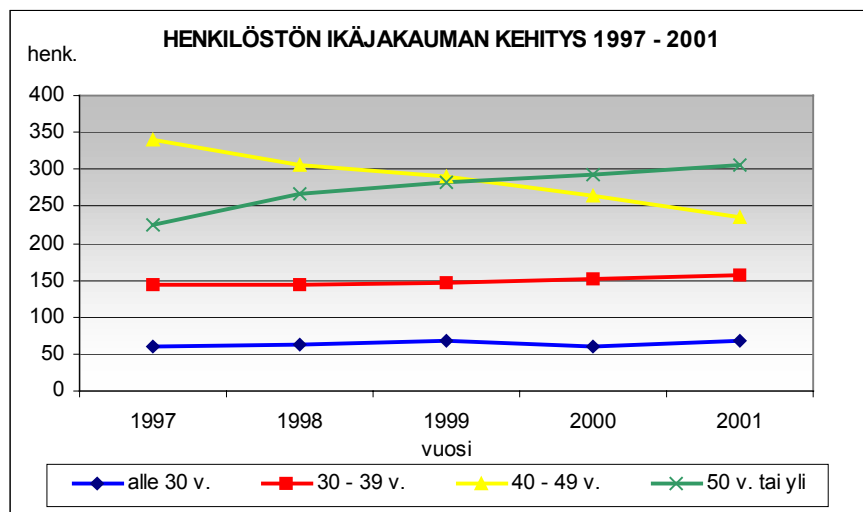
4.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 44,8 vuotta (naisten 45,4 ja miesten 44). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 44,7 (naiset 45 ja miehet 44,2).

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2001



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1997 – 2001



Henkilöstön ikäjakauma on 2000-luvulla kehittynyt entistä vinoutuneemmaksi. Pankin ikärakenne painottuu vahvasti yli 50-vuotiaisiin ja vuonna 2001 tämä osuus oli 40 %. Viiden vuoden tarkastelujaksolla yli 50-vuotiaiden osuus on kasvanut 10 %. Taloon tulleet eivät ole kasvattaneet nuorempien ikäluokkien osuutta, sillä ulkoisissa rekrytoinneissa on pääosin painotettu työmarkkinoilla hankittua kokemusta.

4.5. Rekrytointi

Rekrytoinneissa nojaututaan hyväksytyyn toimintavahvuuteen. Rekrytointien käynnistäminen edellyttää arviota rekrytoinnin tarpeellisuudesta ja johtokunnan hyväksymää rekrytointilupaa ennen linjajohdon tekemiä rekrytointipäätöksiä.

Valinnat ja vaihtuvuus

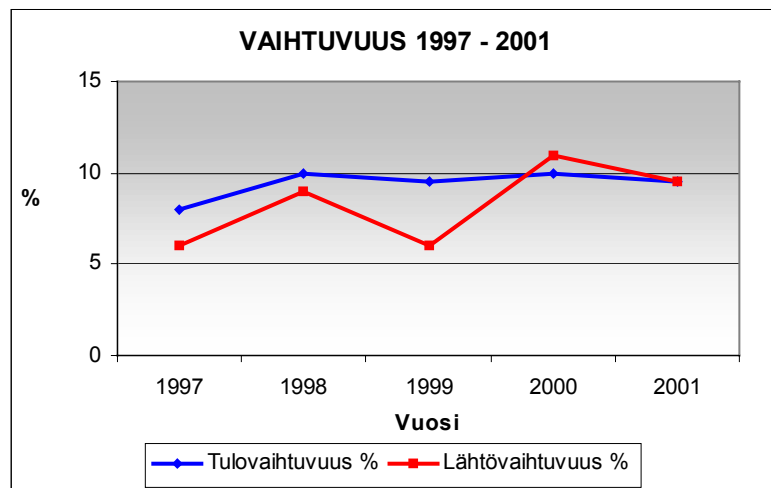
Rekrytoitujen kokonaismäärä pysyi aikaisempien vuosien tasolla. Vapaana olevia tehtäviä haki 377 henkilöä vuonna 2001 ja hakijoita oli keskimäärin 7 hakijaa avoimna olevaa tehtävää kohden. Hakijoiden määrä väheni puolella edellisestä vuodesta, mihin vaikutti edellisvuotta suurempi sisäisten hakujen osuus sekä vielä alkuvuodesta vallinnut niukkuus resurssimarkkinoilla. Valintoja tehtiin yhteensä 81, joista sisäisiä oli 15 ja ulkoisia 66. Soveltuvuusarvioiteja käytettiin neljän haun yhteydessä ja yhteensä 7 henkilöä testattiin. Rahanvaihdossa tarvittut resurssit pitivät ulkoisten rekrytointien määrän edellisvuosien tasolla, sillä maksuvälinehuoltoon palkattiin 35 henkilöä määräaikaiksi kassavirkailijoiksi.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 112 henkilöä ja hakijoita oli n. 600. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisten työpanos oli 30 henkilötyövuotta.

Vaihtuvuus pysytteli kutakuinkin edellisvuoden tasolla, sillä lähtövaihtuvuus oli 9,5 % ja tulovaihtuvuus samoin 9,5 % vuonna 2001.

Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus *100

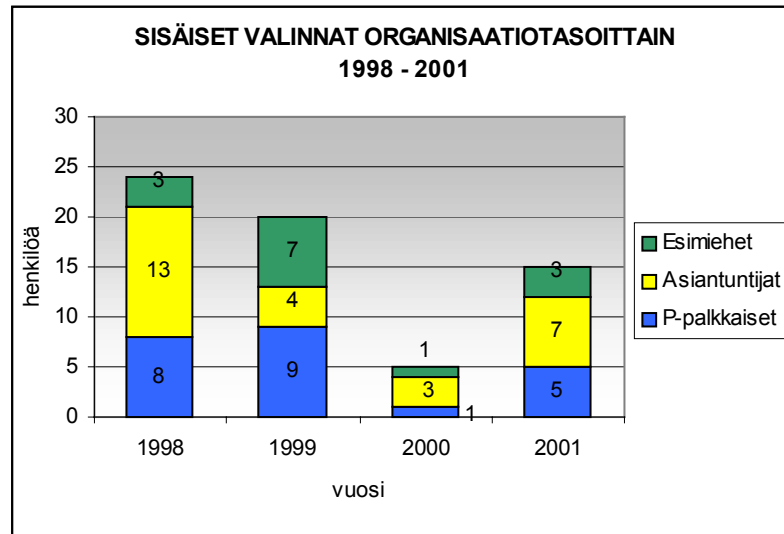
Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus*100



Vaihtuvuutta laskettaessa tulleiden ja lähteneiden määrässä ovat mukana kaikki yli 3 kk Suomen Pankissa työskennelleet henkilöt.

Sisäinen liikkuvuus ja työkierto

Rekrytointilupamenettely edisti sisäistä liikkuvuutta pankissa ja sisäisiä valintoja tehtiin 15. Vuonna 2001 sisäisten valintojen määrä kasvoi lähes 1990-luvun lopun tasolle ja talon sisältä löytyi osaamista mm. esimies-, asiantuntija- ja sihteeritehtäviin.

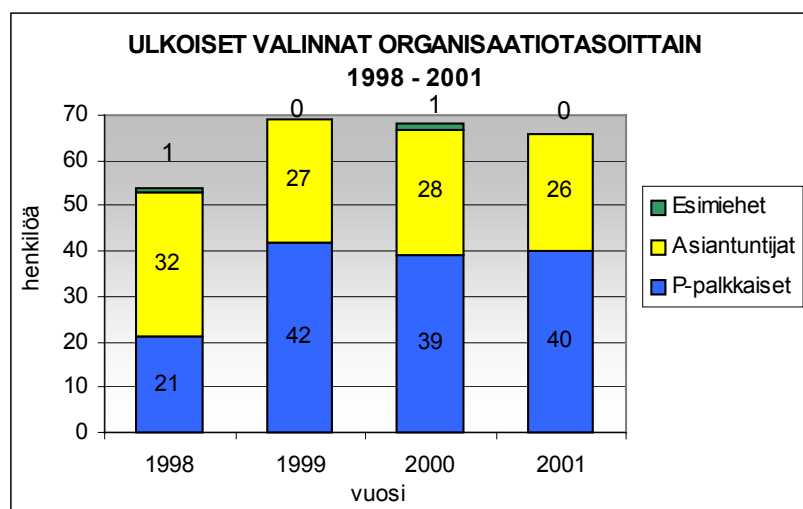


Avoimen sisäisen haun kautta valituksi tulleiden 15 henkilön lisäksi pankissa oli sisäistä liikkuvuutta tutkimusprojekteihin siirtymisten sekä johtokunnan tai osastojen tekemien siirtymispäätösten kautta. Kaikkiaan pankin sisällä tehtävästä toiseen siirtyneitä oli vuoden 2001 aikana 33, eli pankin sisäinen liikkuvuus oli 5 %:n tasolla. Tämän lisäksi maksuvälinesektorissa oli systemaattisessa työkierrossa 70 henkilöä.

Ulkoiset valinnat

66 henkilöä rekrytoitiin talon ulkopuolelta vuonna 2001. Asiantuntijatehtäviin palkattiin 26 henkilöä ja operatiivisiin tehtäviin 40 henkilöä. Valinnoista 13 oli vakinaisia ja 53 määräaikaisia. Maksuvälinesektorin 35 määräaikaista kassavirkailijaa muodostivat suurimman osan operatiivisiin tehtäviin tulijoista. Muutoin asiantuntijapainotteisuus korostui ulkoisissa rekrytoinneissa ja se tukee pankin henkilöstörakenteen uudistamista. Asiantuntijatehtäviin tulleista suurimmalla osalla on akateeminen loppututkinto ja pääkonttorin operatiivisiin tehtäviin valituilla tradenomitutkinto. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 30 vuotta. Pankissa työskenteli 11 harjoittelijaa vuoden 2001 aikana (sihteeri-, tradenomi- ja korkeakouluharjoittelijoita).

Kaikkiin pankkiin tulijoihin sovellettiin 4-6 kuukauden koeaikaa



Pankista eronneet

Pankista lähteneiden määrää ja eroamiseen vaikuttaneita tekijöitä tarkastelemalla pyritään keräämään palautetta lähdön syistä, joita myös tarkennetaan lähtöhaastatteluin. Tästä raportoidaan johdolle toimintatapojen ja organisaation kehittämiseksi.

Pankista vuoden 2001 aikana lähteneistä 67 henkilöstä eläkkeelle siirtyneet ja määräaikaissa rahankäsittelytehtävissä lopettaneet muodostivat noin 2/3. Muut lähdön syyt liittyivät useimmiten joko ulkomailla työskentelyyn tai siellä opiskeluun tai määräaikaisen sopimuksen päättymiseen pankissa (määräaikaiset tutkimusprojektit, sijaisuudet). Muiden kotimaisien työnantajien palvelukseen siirryttiin aiempaa vähemmän.

Työnantajakuva

Suomen Pankki on osallistunut vuodesta 1997 Universum Communicationsin tekemään opiskelijatutkimukseen, jossa on peilattu pankin houkuttelevuutta työnantajana korkeakouluopiskelijoiden arvioiden pohjalta. Kaupallisia ja taloudellisia aineita opiskelevien mielestä Suomen Pankki on sijoittunut kärkipäähän kaikkien suomalaisten työnantajien joukossa seuraaville sijaluvuille: 1997 sijalla 8, 1998 sijalla 8, 1999 sijalla 6, 2000 sijalla 14 ja vuonna 2001 sijalla 10.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämisen suunnittelu kytkeytyy voimassaolevaan pankin visioon ja henkilöstöstrategiaan. Kehittämistoiminta painottuu erikseen määritellyille strategisille osaamisalueille. Suunnitelmallisuutta varmistetaan lisäksi mm. kartoittamalla eläköitymisestä aiheutuvia osaamisaukkoja. Kehittämistoiminta on usein pitkäjänteistä ja yli suunnittelukauden ulottuvaa.

Osastojen kehittämissuunnitelmat ovat osa osaston toimintasuunnitelmaa ja koulutusbudjetin perusta. Asiantuntijoille ja esimiehille laaditaan 2-3 vuoden henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Kehittämissuunnitelmat konkretisoidaan henkilötason kehitystavoitteiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Suunnitelmien toteutumista seurataan sekä yksilö- että yksikötasolla.

Vuoden 2001 aikana toteutetun sisäisen esimiesvalmennuksen yhteydessä käytiin laajaa keskustelua esimiehen roolista alaisen uudistumisen ja kehittymisen mahdollistajana. Samalla vahvistui käsitys siitä, että muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta kehityskeskustelut ovat avainasemassa. Pankissa kehityskeskustelut ovat jo pitkään olleet osa johtamisjärjestelmää ja vuosittaista toiminnansuunnittelua. Esimies-alaiskeskustelussa tavoitteena on konkretisoida pankin strategiaa ja purkaa osaston toimintasuunnitelma yksilöiden tavoitteiksi ja projekteiksi. Samalla selvitetään jokaisen osaamistarpeet. Keskusteluja käytetään myös työn tuloksellisuuden seurantaan ja arviointiin sekä yksilö- että yksikötasolla.

Vuonna 2001 kehityskeskustelut kattoivat 90 % henkilöstöstä. Vuonna 2000 vastaava luku oli myös 90 %, vuonna 1999 87 % ja vuonna 1998 90 %.

5.1. Koulutusrakenne

Suomen Pankissa uudistettiin koko henkilöstön koulutustietojen rekisteröinti kesällä 2001. Tutkinto- ja koulutustiedot luokiteltiin käyttäen koulutuskoodia, joka on yhdenmukainen Suomessa yleisesti käytössä olevan koulutusluokituksen kanssa. Koulutusluokitus parantaa koulutusta koskevien tietojen vertailukelpoisuutta (mm. tilastokeskuksen tekemät vertailut, henkilöstöjohtamisen benchmarking –tutkimus).

Koulutusrakenne 2001

	Henkilöä	%-jak.koulutusasteen mukaan
Perusaste	153	20
Keskiaste	154	20
Alin korkea-aste	175	23
Alempi korkeakouluaste	55	7
Ylempi korkeakouluaste	178	23
Tutkijakoulutusaste	51	7
Yhteensä	766	100
Koulutustasoindeksi	4,7	

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. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri. Suomen Pankissa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita (tradenomin tutkinto) työskenteli vuoden 2001 lopussa 14 henkilöä.

Ylemmän korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.

Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 4,7 (asteikolla 1-8). Asiantuntijatehtävissä työskentelevien pankkilaisten koulutustasoindeksi on 6,3.

Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että

Perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

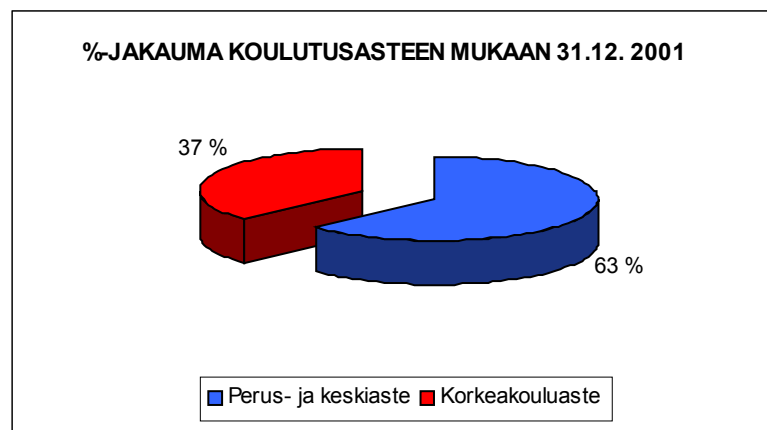
Alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

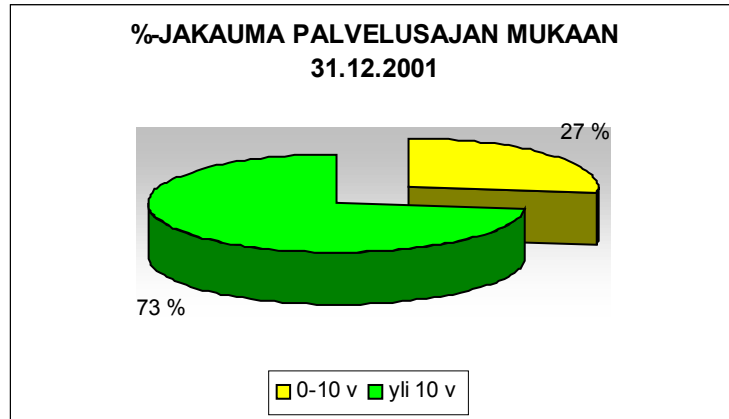
Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.



5.2. Kokemusrakenne

Henkilömäärät palvelusajan mukaan 1997 - 2001

Palvelus- aika	31.12.1997	31.12.1998	31.12.1999	31.12.2000	31.12.2001	2001 %-jakauma palvelusajan mukaan
SP:ssa	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	
0-1 v	59	75	78	42	41	5
2-5 v	78	77	85,5	98	91	12
6-10 v	81	84	95	80	76	10
11-19 v	155	150	132	135	140	18
20-30 v	350	344	343	357	347	45
yli 30 v	45	49	52	58	71	9
Yhteensä	768	779	785,5	770	766	100



5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

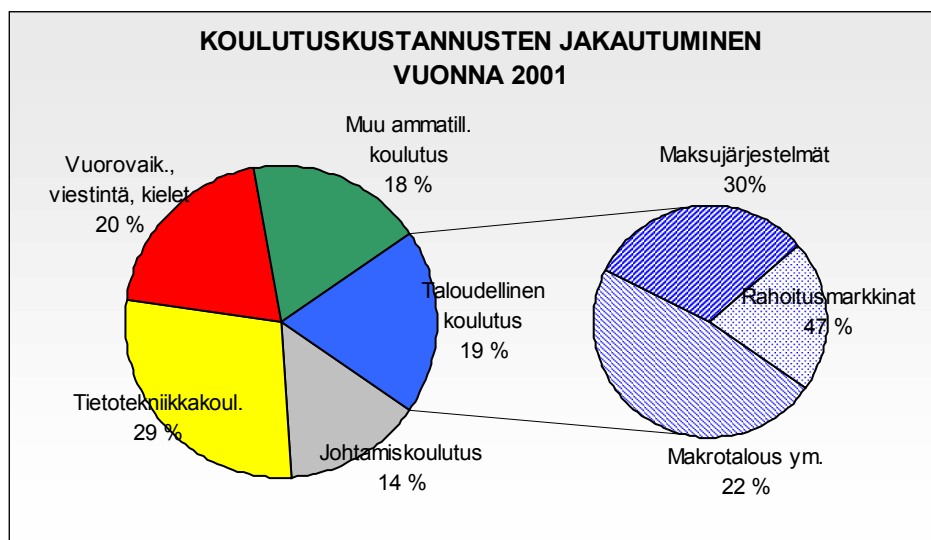
Pankin koulutusmenot vuonna 2001 olivat 1,36 milj. euroa (4,6 % palkkasummasta). Menojen hienoinen kasvu johtuu mm. laajasta sisäisestä johtamiskoulutusohjelmasta. Taloudelliseen koulutukseen käytettiin 0,3 milj. euroa, tietotekniikkakoulutukseen 0,4 milj. euroa, vuorovaikutus-, viestintä- ja kielikoulutukseen 0,3 sekä johtamiskoulutukseen 0,2 milj. euroa.. Osastokohtaiset erot olivat huomattavat.

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	1997	1998	1999	2000	2001
Kokonaisajankäyttö pv.	4 000	3 400	3360	3325	4343
Pv/hlö	5,2	4,3	4,3	4,6	6,1
% työajasta	1,8	1,7	1,7	1,8	2,4

	1997	1998	1999	2000	2001
Kokonaiskustannukset Euroa	1,13	1,14	1,19	1,28	1,36
€/hlö	1 424	1 447	1 525	1 752	1 917
% palkkakustannuksista	4,3	4,0	4,0	4,4	4,6

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2001



Johtamiskoulutus

Johtamiskoulutuksen pääpaino oli henkilöjohtamisessa. Kohdejoukosta (=osasto- ja toimistopäälliköt sekä johtokunnan neuvonantajat) noin 80 % osallistui valmennukseen. Koulutuspäiviä kertyi 3 - 5 per osallistuja v. 2001. Koulutusta pohjustettiin kartoittamalla esimiesten johtamis- ja työtyyliä ns. 360-arviointien avulla.

Sisäinen viestintä- ja vuorovaikutustaitokoulutus

Sisäisessä viestintä- ja vuorovaikutustaitokoulutuksessa keskityttiin vuonna 2001 puhe- ja esiintymistaitoihin sekä vuorovaikutteiseen viestintään. EKPJ-yhteyksien vuoksi **kielikoulutus** on edelleen merkittävä henkilöstökoulutuksen alue. Vuoden aikana vuorovaikutus-, viestintä- ja kielitaitoa kehittävään kurssimuotoiseen koulutukseen osallistui lähes 400 pankkilaista.

Koulutusyhteistyö EKPJ:n piirissä

Koulutusyhteistyö EKPJ:n piirissä olevien keskuspankkien kesken on lisääntynyt. Pankkilaiset osallistuivat mm. johtamiskoulutusohjelmiin, neuvottelutaitovalmennukseen sekä taloudellisiin seminaareihin.

Tietotekninen koulutus

Pankkilaisten tietotekninen koulutus painottui toimistojärjestelmien osalta erityisesti uusittuihin asiakirjamalleihin ja atk-ajokortin suorittamiseen, käteiseurojen käyttöönottoa tukemaan rakennettujen tietojärjestelmien oppimiseen sekä sähköisen arkistojärjestelmän käytön laajentamiseen. Atk-ammattilaiset kouluttautuivat meneillään olevan tietoteknisen arkkitehtuurivaihdon edellyttämään uuteen teknologiaan ja uusiin valmisohjelmistoratkaisuihin. Kaiken kaikkiaan tietotekniikan roolin kasvava merkitys pankin toiminnassa näkyy kasvavana tk-koulutuksen määränä, ja kouluttautuminen on yhä monimuotoisempaa, aina vierihoidosta etäoppimiseen, itseopiskelusta tiimissä oppimiseen, ammattisertifikaattien suorittamisesta konsultoivaan kehittymiseen.

Sisäinen taloudellinen ja juridinen koulutus

Sisäinen taloudellinen ja juridinen koulutus painottui vuonna 2001 tavallista enemmän laajojen asiantuntijaryhmien perusosaamisen kartuttamiseen. Teemoina olivat makrotalouden analyysi EKP:n kuukausikatsauksen näkökulmasta, rahoituksen perusteet, aikasarja-analyysi, maksujärjestelmät ja pääomamarkkinoiden instituutiot. Tutkimuksellisen osaamisen kehittämiseen on tähdätty syventävillä kursseilla, joiden aiheina olivat mm. työmarkkinat ja finanssipolitiikka rahaliitossa, elektronisen rahan vaikutukset, ja luottojohdannaisten hinnoittelu. Näiden lisäksi on ekonomisteille järjestetty myös taloustekstien kirjoittajakoulutusta.

Tutkimusprojektit

TUTKIMUSPROJEKTIT	1997	1998	1999	2000	2001
Projekteja	8	7	10	12	6
Henkilötyövuosia	5	5	5.5	8	4

Jatkokoulutukseen liittyvät tutkimusprojektit ovat olennainen osa huippuosaamisen kehittämistä Suomen Pankissa. Vuonna 2001 näihin käytettiin n. 4 henkilötyövuotta kaikkiaan 6 eri väitöskirja- tai lisensiaatintyöohankkeessa.

5.4. Muu ammatillinen kehittyminen

Pankin toimintaa asiantuntijaorganisaationa voidaan kuvata henkilökunnan julkaisutoiminnalla, kirjaston käytöllä ja ulkopuolisten asiantuntijayhteyksien, tutkijavierailujen sekä sisäisen seminaaritoiminnan laajuudella.

TUTKIMUSJULKAISUT	1997	1998	1999	2000	2001
Julkaistuja kirjoja ja artikkeleita	166	172	197	189	189
- niistä referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa	1	5	13	16	11

Pankin asiantuntijoiden koti- ja ulkomainen julkaisutoiminta on laajaa. Vuonna 2001 julkaistiin 189 pankissa kirjoitettua artikkelia tai kirjaa. Näistä 11 julkaistiin referoiduissa tieteellisissä julkaisusarjoissa.

KIRJASTON KÄYTTÖ	1997	1998	1999	2000	2001
Lainat	16636	13496	12 453	12955	14680

Kirjaston käyttö on viime vuosina pysynyt laajuudeltaan vakaana huolimatta siitä, että pankin asiantuntijat hyödyntävät yhä enemmän ulkoisia elektronisia tietolähteitä internetin kautta. Vuonna 2001 kirjastosta tehtiin 14 680 lainaa pankin henkilökunnalle.

SIS. SEMINAARIT	1997	1998	1999*	2000	2001
Seminaarien lukumäärä	30	37	59	59	50
Osanottajia keskimäärin/tilaisuus	33	35	19	16	17

* V. 1999 lukuun sisältyvät siirtymätalouksien tutkimuslaitoksen seminaarit

Pankin asiantuntijoille järjestetään säännöllisesti lyhyitä seminaaritilaisuuksia, joita vuonna 2001 oli kaikkiaan 50, ja niissä keskimäärin 17 osanottajaa.

TUTKIJAVIERAILUT	1997	1998	1999	2000	2001
Henkilöitä	5	8	12	15	17
Henkilötyövuosia	1	3	4	5	6

Suomen Pankkiin suuntautuneet tutkijoiden työvierailut ovat viime vuosina lisääntyneet selvästi. Vuonna 2001 Suomen Pankin tutkimusosastolla ja siirtymätalouksien tutkimuslaitoksessa vieraili 17 koti- ja ulkomaista tutkijaa pankin ulkopuolelta. Heidän työpanoksensa vastasi 6 htv.

6. TYÖHYVINVOINTI

Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja hyvinvointiin monin eri tavoin – mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden sekä työterveyshuollon avulla. Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan myös pankin tukema harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä.

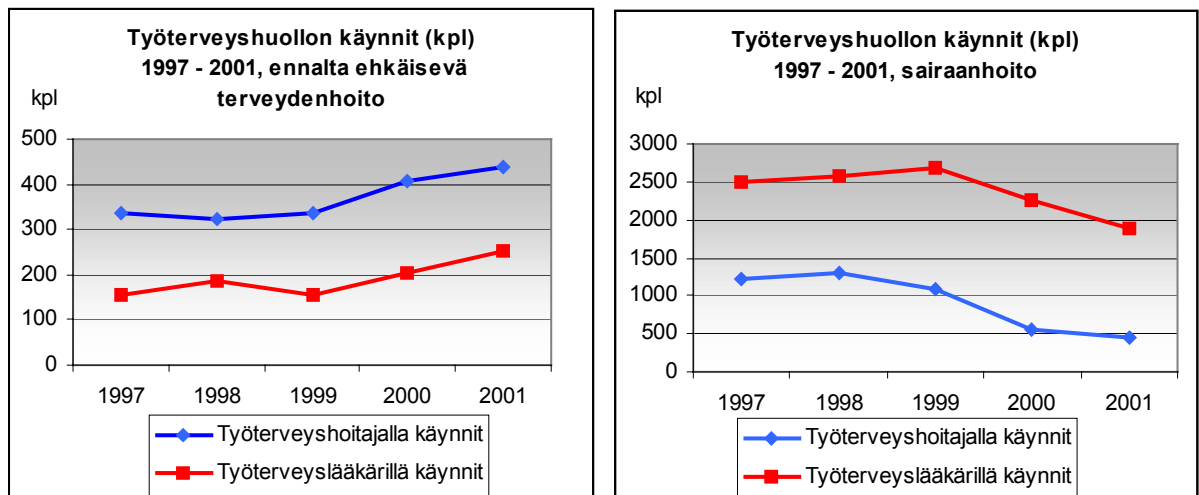
6.1. Työterveyshuolto

Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä. Ensisijainen lääkäriasema on Aikatalon asema. Poikkeustilanteissa myös Aleksin, Diakonissalaitoksen ja Tikkurilan lääkäriasemilla on käyntejä.

Haarakonttorit ovat tehneet sopimuksen paikallisen työterveyshuoltopalvelujen tarjoajan kanssa.

Työterveyshuollon painopisteenä on ennaltaehkäisevä toiminta ja pitkäjänteisen suunnitelman luominen toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Työterveyshuollon käynnit, kpl



Työterveyshuollon käyntien kehityksessä näkyy v. 2000 alkanut ennaltaehkäisevän toiminnan painotus. Sairaanhoidokäynnit ovat edelleen vähentyneet ja ennalta ehkäisevä toiminta lisääntynyt vastaavasti. Ennalta ehkäisevä toiminta sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7 761 kpl (joista 6 162 työpäiviä) 612 henkilöllä (73 % kaikista vuoden 2001 aikana pankissa työskennelleistä). Sairauspoissaolo% oli 2,7. Vastava luku vuonna 2000 oli 3,0.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 172 henkilöllä ja terveys% oli näin 22 %, mikä on viisi prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuotena.

Sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt lähes 13 %:lla edellisvuodesta. Vähentymiseen on vaikuttanut v. 2001 vakiinnutettu toimintatapa, jonka mukaan esimies kehottaa henkilöä kääntymään työterveyshuollon puoleen, mikäli sairauspoissaolopäiviä on kertynyt vuodessa 20. Lisäksi vuonna 2000 oli useampia pitkiä sairauspoissaoloja, joista osa johti työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 30 kpl, joista 18 oli työtaturmia. Tapaturmista 6 johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi tapaturmien vuoksi yhteensä 370 päivää. Vuonna 2000 sattui 27 tapaturmaa ja poissaolopäiviä 685.

Työterveyshuollon kustannukset

Pankilla on täysomavastuullinen työtaturmavakuutusjärjestelmä, jonka kustannukset olivat 169 000 euroa vuonna 2001. Vuotuisiin kustannuksiin vaikuttaa sattuneet tapaturmat.

Pankin henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2001 olivat 430 000 euroa eli 595 euroa/henkilö. Kustannuksiin sisältyvät pankin laskennalliset käyttökustannukset (hallintotehtävät, tila- ja siivouskulut). Hammashoidon osuus luvuista oli 85 500 euroa eli n. 118 euroa/hlö. Kelan korvaukset työterveyshuollon kustannuksista olivat 125 000 euroa eli 173 euroa/hlö. Korvaussummat sisältävät myös huhtikuusta 2001 alkaen maksetut hammashuollon korvaukset 1945 jälkeen syntyneille.

Työterveyshuollon kustannukset ovat alentuneet n. 8,5 %, sillä vastaavat bruttokustannussummat vuonna 2000 olivat 471 000 euroa eli 650 euroa/hlö. Merkittävimmät alentumiset ovat työterveyshoitajan palveluista suoritetuissa maksuissa, laboratoriomaksuissa ja fyysisen hoidon maksuissa.

Kustannusten jakautumisessa näkyy tavoitteen mukainen lisääntynyt painotus ennaltaehkäisevään toimintaan.

Hammashuollon kilpailutus

Hammashuoltopalvelujen tuottajat kilpailutettiin syksyllä 2001. Tarjousten perusteella yhteistyötä jatkettiin Hammaslääkäriasema Fossa Oyn kanssa. Toiseksi sopimusasemaksi valittiin Hammassairaala Oral Oy. Pankin korvaamat hammashuoltopalvelut keskitettiin vuoden 2002 alusta kahdelle sopimusasemalle tavoitteena hallinnollisen työn vähentäminen.

Työkyvyn ylläpito

Työpaikkaselvityskäyntejä suoritettiin kolmeen yksikköön.

Ikään perustuvia terveystarkastuksia tehtiin 100 henkilölle. Niiden yhteydessä selvitetyn työkykyindeksin tulokset osoittavat, että tarkastetun ryhmän työkykyluokat jakautuivat seuraavasti:

Erinomainen työkyky	44,3 %
Hyvä työkyky	42,3 %
Kohtalainen työkyky	11,3 %
Huono työkyky	2,1 %

Tarkastetuista 53 % oli naisia ja 47 % miehiä. Iältään suurin osa oli yli 35 vuotiaita. Jakauma työkykyluokkiin on pysynyt melko samankaltaisena vuodesta 1998 alkaen. Kohtalaista ja huonoa työkykyä osoittavaan luokkaan kuuluvien osalta työterveyshuolto selvittää erityistoimenpiteiden tarpeen.

Terveystarkastusten yhteydessä suoritettiin kaikille työfysioterapeutin tekemä toimintakykytesti.

Toimistopäälliköiden kuntoutus toteutettiin Kelan korvaamana avo-ASLAK-kuntoutuksena Suomen Selkäinstituutissa. Ryhmään kuului yhdeksän toimistopäällikköä pankista ja Ratasta. Varsinaisen kuntoutusjakson jatkoksi sovittiin ryhmän kanssa jatkotoimenpiteistä, joita pankki tuki. Palautteet kuntoutuksesta olivat hyvin positiivisia ja saatujen kokemusten perusteella pankki anoi ja sai Kelalta uuden kuntoutusjakson asiantuntijoille vuodeksi 2002.

Yksilöllistä kuntoutusta (Kelan työkykyä ylläpitävää kuntoutusta kuudelle henkilölle, lisäksi työterveyshuollon suorittamaa avokuntoutusta usealle henkilölle) tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

6.2. Liikunta

Alkuvuoden ajan pankin oma liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä liikuntahallilla sekä teki kuntotestejä ikäryhmäterveystarkastuksiin liittyen. Kevään liikuntatapahtuma järjestettiin urheiluhallin 20-vuotisjuhlien merkeissä.

Pankin strategisen linjauksen mukaisesti liikuntapalvelut kilpailutettiin pankin oman liikunnanohjaajan jäädessä eläkkeelle kesällä 2001. Kilpailutuksen perusteella yhteistyösopimus solmittiin Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Yhteistyö lähti sujuvasti käyntiin ja henkilöstö antoi hyvää palautetta jumppatuntien laadusta ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatimisesta. Loppuvuoden teemana oli oikea ravitsemus ja liikunta, jota tuotiin esille ravitsemus-aiheisella yleisöluennolla ja terveyst- ja ravitsemusmessuilla urheiluhallilla.

Liikunnan edistäjänä ja organisoijana toimii pankissa kaksi yhdistystä, Suomen Pankin urheiluseura ja Tenniskerho. Urheiluseuran jäseniä ovat käytännössä kaikki henkilökuntaan kuuluvat. Tenniskerhoon liittyvät maksavat jäsenmaksua. Pankki tukee molempia yhdistyksiä vuotuisella määrärahalta.

Vuonna 2001 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 180 pankkilaista.

6.3. Vapaa-ajan palvelut

Pankilla on vapaa-ajan viettoon tarkoitettuja tiloja Helsingissä ja Saariselällä. Yksiköt ja harrastekerhot järjestävät niissä vapaamuotoisia tilaisuuksia. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankin kerhotiloissa Snellmaninkadulla järjestettiin 112 tilaisuutta, joissa asiakkaita kävi 2 723. Kallvikin huvilalla tilaisuuksia järjestettiin kesän aikana 36 ja asiakasmäärä oli 1 811. Huvila- ja kerhotilojen käyttöaste oli 59 %. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli puolestaan 38 %.

Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienehköllä määrärahalta vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

7. ELÄKKEET

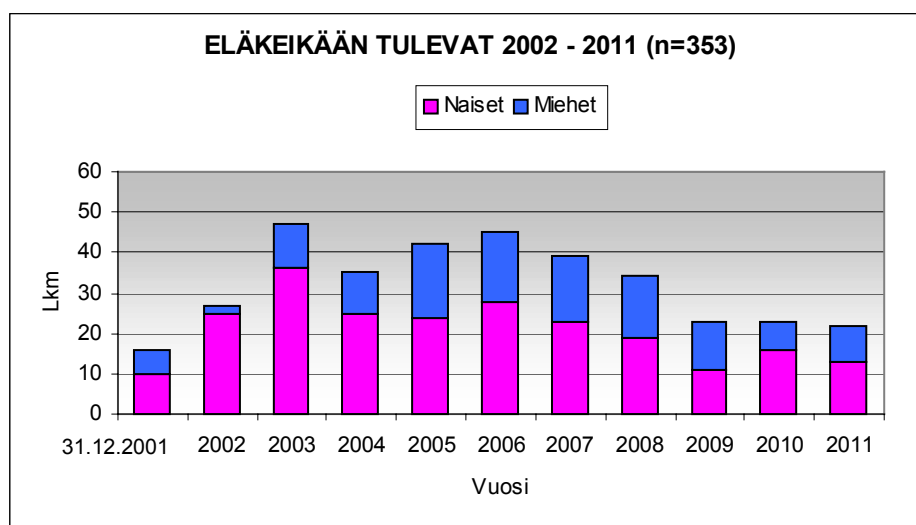
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

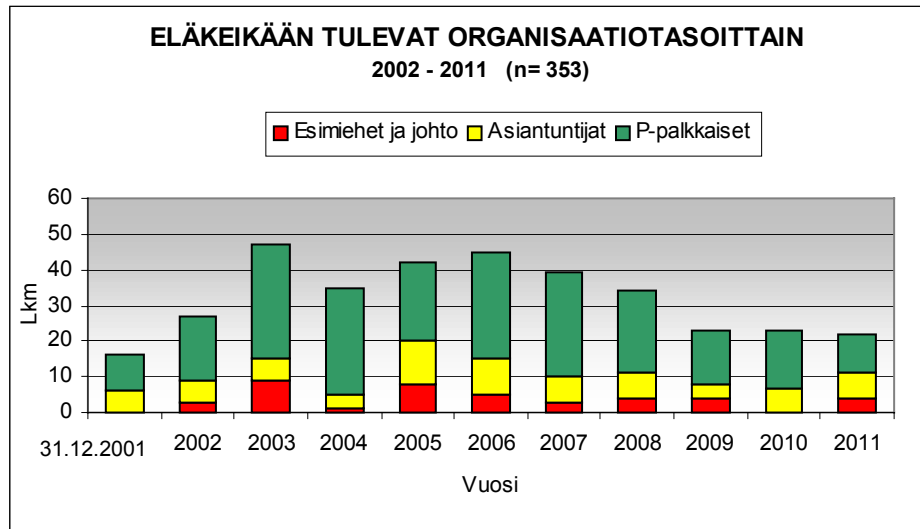
Vuonna 2001 eläkkeelle jäanti lisääntyä. Vuoden 2001 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 22 henkilöä, joista 18 vanhuuseläkkeelle (joista 1 ns. tasa-arvoeläke), 1 varhennetulle vanhuuseläkkeelle ja 3 työkyvyttömyyseläkkeelle. Vastaavasti vuonna 2000 jäi vanhuuseläkkeelle 15 henkilöä ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö. Osa-aikaeläkkeitä myönnettiin 1.

Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä oli 57,6 vuotta vuonna 2001. Luku on noussut vähitellen seuraavasti: 1998 / 55 vuotta, 1999 / 56,5 vuotta ja 2000 / 57,4 vuotta. Vuoden 2001 lopussa pankissa työskenteli 16 jo eläkeiän saavuttanutta henkilöä.

Eläkeikään tulevat 2002 – 2011

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2001	10	6	16	16
2002	25	2	27	43
2003	36	11	47	90
2004	25	10	35	125
2005	24	18	42	167
2006	28	17	45	212
2007	23	16	39	251
2008	19	15	34	285
2009	11	12	23	308
2010	16	7	23	331
2011	13	9	22	353
Yhteensä	230	123	353	





7.2. Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka vastaa henkilöstönsä eläkkeiden rahoituksesta, tuottaa eläke-edut VEL-järjestelmän mukaisina ja hallinnoi eläkepäättökset ja eläkkeiden maksatuksen. Eläkkeiden rahoitusta on kehitetty rahastoivaan suuntaan siten, että pankin taseessa olevaa eläkevarausta vastaavat varat on merkitty eläkerahastoksi taseeseen ja niillä on oma hallinto.

Suomen Pankin eläkelaitos toimii muiden Suomen eläkelaitosten tapaan yhteistyössä eläkelaitosten ja eläketurvakeskuksen (ETK) kanssa. Eläkelaitos ostaa Valtiokonttorin eläkepalvelut –yksikön eläkelaskenta- ja asiantuntijalääkäripalveluja, työterveyshuollon (Diacor terveyspalvelut Oy) palveluja ja eläkevastuun toteuttamiseksi tarpeelliset eläkevastuulaskelmat (SILTA Oy). Eläkkeiden maksatus hoidetaan henkilöstöosastolla osin ostopalveluna. Lisäksi lyhyet ns. pätkätyöt on vakuutettu TaEL-eläkekassassa.

7.3. Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2001 eläkettä 767 henkilölle, joista naisia oli 70,4 %. Eläkkeensaajista 505 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeen saajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista seitsemän (7) on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2001:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu</u>
Vanhuuseläkkeet	532	10.480.044 €
Työkyvyttömyyseläkkeet	70	552.784 €
Työttömyyseläkkeet	17	28.979 €
Perhe-eläkkeet	113	1.339.998 €
Varhennetut vanhuuseläkkeet	28	489.536 €
Yksilölliset varhaiseläkkeet	3	4.245 €
Osa-aikaeläkkeet	4	45.785 €
Yhteensä	767	12.941.371 €

Suomessa maksettiin vuonna 2001 työuraan perustuvia eläkkeitä noin 57 miljardia markkaa (lähes 10 miljardia €), jotka jakautuivat seuraavasti:

Vanhuuseläkkeet	71 %	(SP 81 %)
Työkyvyttömyyseläkkeet	22 %	(SP 8 %)
Työttömyyseläkkeet	6 %	(SP 0,2 %)
Osa-aikaeläkkeet	1 %	(SP 0,4 %)

Osa-aikaeläkkeen ehtoja muutetaan vuoden 2003 alusta. Osa-aikaeläkkeen saa entisillä ehdoilla ennen 1947 syntyneet kun 1946 jälkeen syntyneiden kohdalla mm. ikäraja nousee 56 vuodesta 58 ikävuoteen.