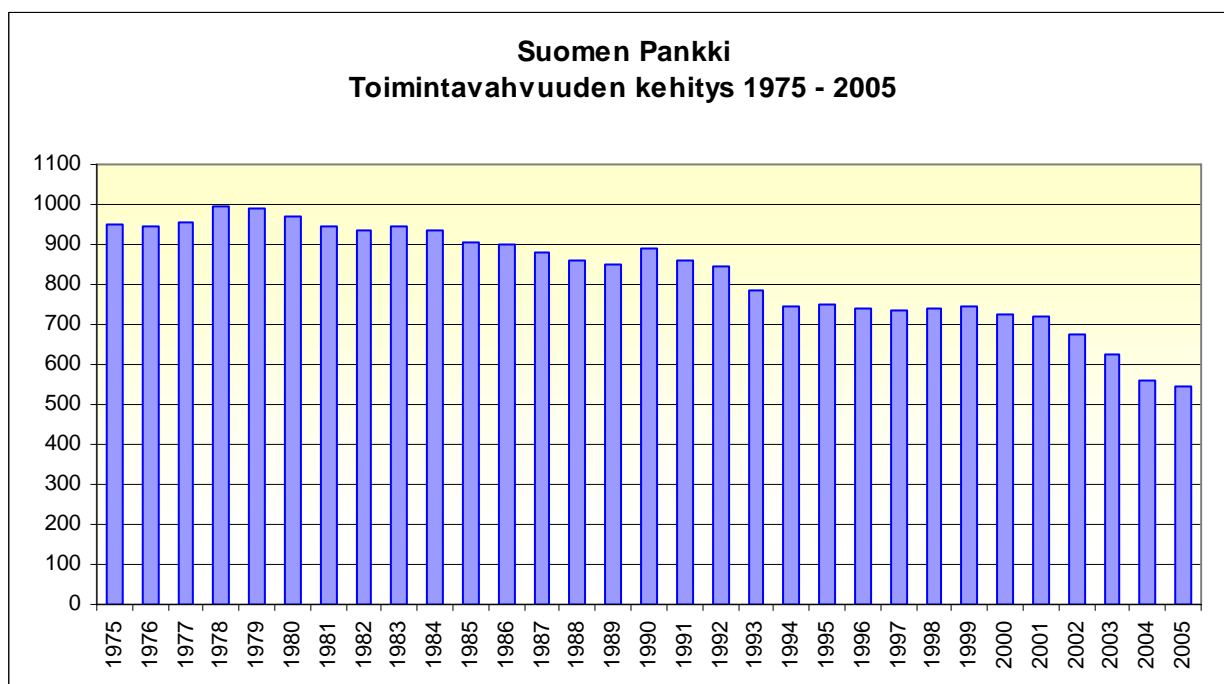


Suomen Pankki

Henkilöstötilinpäätös 2005



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

	Johdanto	5
1.	JOHTAMISJÄRJESTELMÄT.....	7
	Suomen Pankin strategia	7
	Johtamisjärjestelmä	7
	Organisaatio	8
	Henkilöstöjohtamisen arviointia vuodelta 2005.....	8
	Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	9
2.	TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS.....	10
	Työaika.....	10
	Lisä- ja ylityöt	10
	Lomapankki.....	10
	Työvoimakustannukset.....	11
	Ostopalveluhenkilöstö.....	11
3.	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	12
	Vuoden 2005 korotukset ja palkinta.....	12
4.	HENKILÖSTÖRAKENNE	13
	Henkilöstön määrä.....	13
	Henkilöstön ikärakenne.....	14
	Henkilöstöjakauma palvelusvuosien mukaan 2001 – 2005	15
	Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoinen.....	16
5.	REKRYTOINTI	17
	Valinnat ja vaihtuvuus.....	17
	Työnantajakuva	17
6.	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	18
	Osaamisen kehittämisen panostukset.....	18
	Muu ammatillinen kehittyminen	19
7.	TYÖHYVINVOINTI	20
	Työtyytyväisyysindeksi.....	20
	Työterveyshuolto.....	21
	Sairauspoissaolot.....	21
8.	ELÄKKEET	23
	Suomen Pankin eläkelaitos.....	23
	Eläkkeensaajien määrä	23
	Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	23
9.	SUOMEN PANKIN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA 2002 -	
2005	25	

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2005

Johdanto

Osaava ja oikein mitoitettu henkilöstö, motivoiva ja terve työyhteisö sekä tuloksellinen toiminta ja tekemisen meininki linjaavat Suomen Pankin henkilöstötyötä.

Henkilöstötyön tunnuslukuja analysoimalla voidaan todentaa miten olemme onnistuneet henkilöstöjohtamisessamme. Henkilöstötilinpäätöstä voidaan hyödyntää pankin strategiatyön henkilöstöön liittyvän kehittämisosion osalta myös tänä vuonna, koska pystymme vertaamaan ja analysoimaan tunnuslukujamme muiden suomalaisten organisaatioiden vastaaviin.

Vuoden 2005 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä kymmenes Suomen Pankissa. Tunnusluvut ovat olleet vuosittain samat. Niiden esitysmuotoa on kehitetty yksinkertaisempaan ja luettavampaan suuntaan.

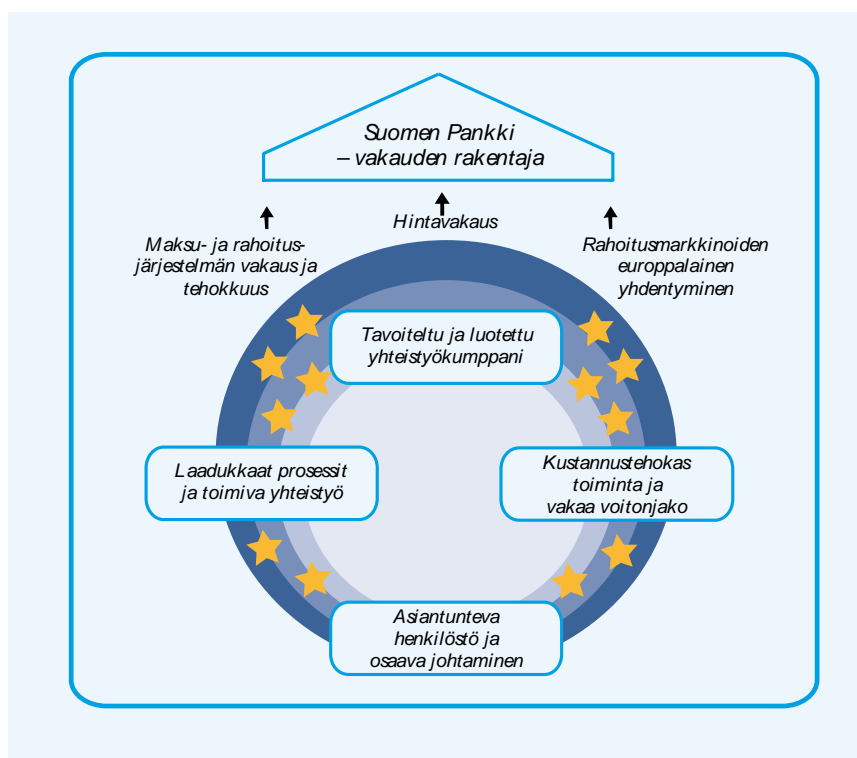


henkilöstöpäällikkö

1. JOHTAMISJÄRJESTELMÄT

Suomen Pankin strategia

Suomen Pankin strategia tarkistettiin vuonna 2005. Uusi strategia on kirjoitettu kehittämisohjelman muotoon ja se on esitetty pankin toiminnanohjauksessa käytettävän tavoite- ja tuloskehikon näkökulmia noudattaen. Uusi tarkastettu strategia pyrkii entistä suurempaan konkreettisuuteen siten, että strateginen päämäärä on aiempaa yksityiskohtaisempi, pankin vaikuttavuustavoitteet on määritelty sidosryhmittäin, resurssi-, taase- ja prosessien kehittämistoimien tavoitteita on konkretisoitu sekä tutkimus, koulutus ja johtaminen on nostettu kehityskohteiksi.

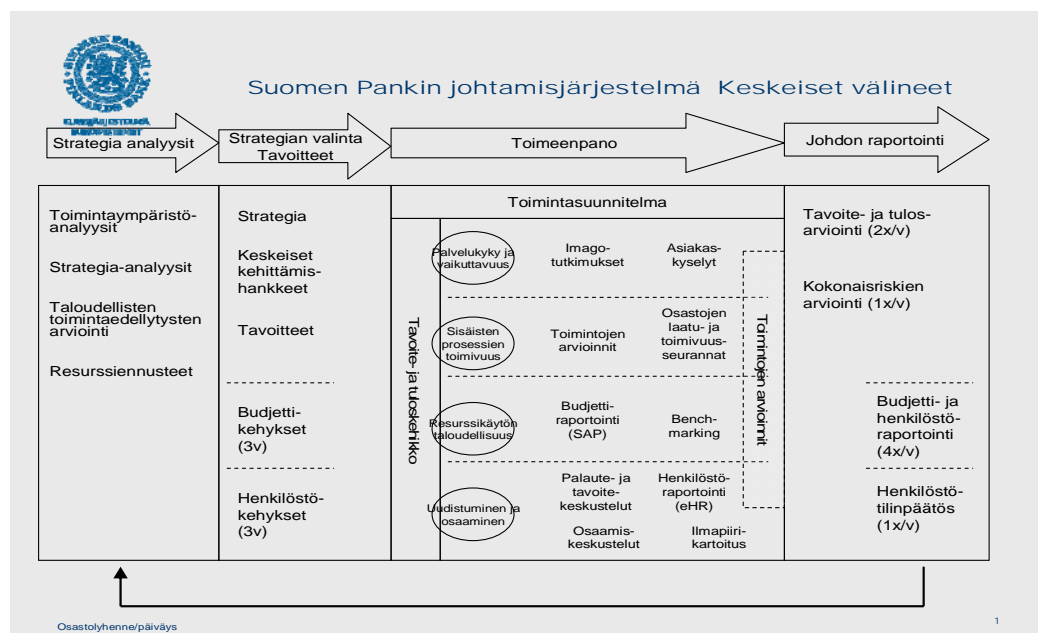


Johtamisjärjestelmä

Suomen Pankin johtamisjärjestelmää uudistettiin merkittävästi vuoden 2005 aikana. Johtamisjärjestelmän keskeisiä osia ovat strategia, henkilöstö- ja budjettikehykset, toiminnansuunnittelu, kokonaisriskien arviointi sekä tavoitteiden saavuttamisen arviot. Johtamisjärjestelmään kuuluvat myös keväisin ja syksyisin henkilöstön kanssa käytävät palaute- ja kehityskeskustelut.

Strategiasta ja tavoite- ja tuloskehikon tavoiteasetannasta johdetaan osastoille sitovat henkilöstö- ja budjettikehykset ennen vuosittaisen toiminnansuunnittelun käynnistymistä. Henkilöstö- ja budjettikehysten ohella tavoite- ja tuloskehikon mukainen toiminnan ohjaus tapahtuu keskipitkällä 3 vuoden aikavälillä. Keskipitkä tarkasteluohjelmointi tehostaa erityisesti muutostilanteisiin liittyvää toiminnanohjausta ja luo pitkäjänteisyyttä toiminnan kehittämiseen.

Toiminnallisten tavoitteiden toteutumisesta raportoidaan johtokunnalle puolivuositain tavoite- ja tuloskehikkoa käyttäen. Budjetin ja henkilöstösuunnitelman toteutumisesta sekä pankin tuloksen ja taseen kehityksestä raportoidaan neljännesvuositain.



Organisaatio

Suomen Pankin johtokunta vahvisti helmikuussa 2005 pankin uuden organisaation ja johtokunnan työnjaon, jotka tulivat voimaan 1.3.2005. Uudessa organisaatiossa toimintoja on keskitetty entistä kattavampiin osastoihin, tavoitteena tehostaa strategian toimeenpanoa ja resurssien käyttöä sekä parantaa toiminta-alueiden yhteistyötä ja tiedonkulkua. Isommat osastokokonaisuudet selkiyttävät myös johtamisjärjestelmää ja vastuuta. Uudessa organisaatiossa toiminnot on järjestetty kuudelle osastolle ja sisäisen tarkastuksen yksikköön.

Henkilöstöjohtamisen arviointia vuodelta 2005

Työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan linjauksia

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

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

Henkilöstömäärä

Osana Euroopan keskuspankkijärjestelmää Suomen Pankin henkilöstöpoliittiseksi tavoitteeksi on asetettu pienen, asiantuntevan ja tehokkaan keskuspankin rooli. Rahaliiton aikana pankin toimintavahvuus on pienentynyt 200 henkilöllä (27 % vv.1999–2005). Henkilöstömäärä on vähentynyt eläkkeelle siirtymisten, rekrytointipolitiikan ja ostopalvelujen käyttöön siirtymisen myötä. Vähennykset ovat kohdistuneet pääosin rahahuolto- ja hallintotehtäviin.

Henkilöstötyöhön tehoa

Palkkahallinnossa siirryttiin ostopalveluihin 1.9.2005 alkaen. Palkkapalveluiden tuottajana toimii Personec Oy. Palkkahallinnon ostopalvelut koskevat sekä Suomen Pankin että Rahoitustarkastuksen työntekijöitä, yhteensä noin 700 palkansaajaa.

Julkisen sektorin eläkeuudistus toteutettiin Suomen Pankissa 1.1.2005 alkaen soveltuvin osin valtion eläkelain muutosten mukaisesti. Samalla jatkettiin pankin eläkkeiden hallinnoinnin siirtoa Valtiokonttoriin. Tavoitteena on saada työ päätökseen vuoden 2006 lopussa.

Vuoden alusta otettiin käyttöön henkilöstötyön hajautusta tukeva SAP HR-henkilötietojärjestelmä (eHR). Portaalin kautta esimiehet saavat ja käsittelevät henkilöstöään koskevaa informaatiota ja hoitavat henkilöstötyön prosesseja. Toiminnallisuutta lisätään järjestelmään vaiheittain. Vuodenvaihteessa 2006 otettiin käyttöön mm. koko henkilöstöä koskevat uudet toimintatavat työajanhallinnassa.

Euroalueen keskuspankeille määriteltiin yhteiset toimintaperiaatteet. Niiden jalkauttamisesta vastaavat kansalliset keskuspankit. Toimintaperiaatteiden jalkauttaminen yhteydessä avattiin keskustelu yhteisen yrityskulttuurin (Common Corporate Culture -teema) kehittämistarpeista. Yhteistä toimintakulttuuria on vuosien varrella edistetty mm. henkilöstövaihdon, perehdyttämishojelmien, esimieskoulutuksen sekä henkilöstökustannusten seurannan ja vertailtavuuden alueilla.

Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

Työaika

Suomen Pankin päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien¹ kehittyminen pankissa säännöllisen työajan mukaan.

Henkilötyövuodet	2004 htv	2005 htv	Muutos / htv 2004-2005
Vakinaiset	551,3	518,38	-32,9
Määräaikaiset	24,1	26,1	2,0
Yhteensä	575,4	544,5	-30,9
Lomasijaiset	19,5	15,2	-4,3
Harjoittelijat	4,3	3,4	-0,9
Tuntityöntekijät	2,0	2,3	0,3
Kaikki yhteensä	601,21	565,41	-35,8

Lisä- ja ylityöt

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä väheni 7091 tuntia (30 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2005

Teetetetyt ylityöt			Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (€)
2001	29365	478	1653	856 741
2002	26644	483	1805	758 495
2003	19334	407	1534	627 554
2004	23630	484	904	816 424
2005	16539	310	831	541 617

Lomapankki

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi 0,8 %:lla (121 pv) vuoden aikana. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 55,5 henkilötyövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 33 päivää/tallettaja, mikä vastaa 1,5 kuukauden työaika.

Lomapankkipäivien kehitys vuosina 2001 - 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Tallettajia (henkilömäärä)	400	394	394	427	430
Päivää (kpl)	11 562	12 089	12 345	13 951	14 072

¹ Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Työvoimakustannukset

Suomen Pankin työvoimakustannukset vuodelta 2005 ovat n. 39 milj. eur/565,4 htv (64 976 euroa/htv). Henkilöstökustannukset sisältävät maksetun palkkasumman, välilliset palkat, lakisääteisen sosiaaliturvan sekä muut välilliset kustannukset kuten koulutus, työsuojelu, vapaaehtoiset sosiaalikulut ja työterveyshuollon kustannukset.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET 2005

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkkasummasta v. 2005
I. PALKKASUMMA	28 923 607	139,4	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	20 754 494	100,0	71,8
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 159 408	20,0	14,4
Lomarahat	2 282 296	11,0	7,9
Sairausajan palkat	1 283 146	6,2	4,4
Koulutusajan palkat	485 072	2,3	1,7
Muut palkalliset vapaapäivät	32 958	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	9 099	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	96 246	0,5	0,3
Sairausvakuutuksen päivärahakorvaukset	-179 112		
Yhteensä	8 169 113	39,4	28,2
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	1 971 433	9,5	6,8
Työttömyysvakuutusmaksu	815 646	3,9	2,8
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 347 638	25,8	19,0
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	304 055	1,5	1,1
KELA:n korvaukset	-85 050		
Muut lakisääteiset maksut	61 001	0,3	0,2
Yhteensä	8 414 723	40,5	29,1
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	932 630	4,5	3,2
Työ- ja väestönsuojelu	13 582	0,1	0,0
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 441 150		
Yhteensä	2 387 362	11,5	8,3
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	18 971 198	91,4	65,6
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	39 725 692	191,4	137,3

Ostopalveluhenkilöstö

Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 43 henkilötyövuotta vuonna 2005 ja ostopalvelun kustannukset olivat 2 miljoonaa euroa. Ostopalveluhenkilöstöä käytetään pankissa pääosin hallinnon palvelutehtävissä. Konsulttipalveluita ostettiin 2,6 miljoonalla eurolla ja niitä käytettiin mm. ekonomisti- ja tutkimuspalveluissa, IT-konsultoinnissa, HR-toiminnoissa, tilintarkastustoiminnoissa sekä asianajo- ja lakiasian toimiksiannoissa.

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

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

Vuoden 2005 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2004 – 2006) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2,55 %. Järjestelyvara (0,4 %) jaettiin henkilökohtaisina korotuksina. Kertapalkkioihin käytettiin 0,23 % pankin vuotuisesta palkkasummasta. Heinäkuussa 2005 suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Ratan palkkakäytäntö on jonkin verran yli asetetun keskimääräisen palkkapolitiikan tavoitetason.

Henkilöstön keskirahapalkat organisaatiotasoin (peruspalkka + kiinteät lisät)

	2001	2002	2003	2004	2005
	€	€	€	€	€
Esimiehet	5 469	5 676	5 825	6 239	6 503
Asiantuntijat	3 562	3 728	3 852	3 966	4 015
Tukihenkilöstö	2 058	2 189	2 264	2 361	2 447
Kaikki	2 873	3 075	3 200	3 419	3 568

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät)

Vaativuusluokka	2004			2005		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	3	8 194	-	5	8 466	-
21	11	7 371	94	9	7 668	94
20	10	6 693	-	9	7 044	-
19	25	5 762	107	24	5 799	103
18	28	5 188	101	36	5 148	99
17	76	4 365	98	71	4 510	99
16	68	3 815	98	71	3 929	99
15	52	3 341	100	56	3 382	103
14	34	2 807	104	38	2 886	103
13	58	2 582	104	53	2 736	98
12	75	2 491	101	67	2 539	101
11	68	2 276	98	61	2 334	98
10	34	2 188	97	29	2 244	96
9	14	2 012	92	12	2 060	92
8	11	1 824	-	10	1 861	-

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan toteutui tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde on keskimäärin n. 99 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %. Naisten ja miesten välinen palkkatason vaativuusluokkajako on 82 %.

4. HENKILÖSTÖRAKENNE

Pankin henkilöstöstä 98 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2005 aikana 16 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 5 %. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 21 henkilöä, 4 % henkilöstöstä. Virkavapaalla olevista 12 henkilöä työskenteli Euroopan Keskuspankissa.

Henkilöstön määrä

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2005 lopussa 565 henkilöä. Organisaation johtamisjänne on n. 12 (keskimääräinen alaisten lukumäärä/esimies).

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2005

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	224	5	7,5	1	238	42
Asiantuntijat	256	18	4	0	278	49
Esimiehet	45	0	0	0	45	8
Ylin johto	0	4	0	0	4	1
Kokonaisvahvuus	525	27	11,5	1	565	100
Virkavapaalla	-21		0	0	-21	
Toimintavahvuus	504	27	11,5	1	544	

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 toimintavahvuuteen².

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 2001 – 2005

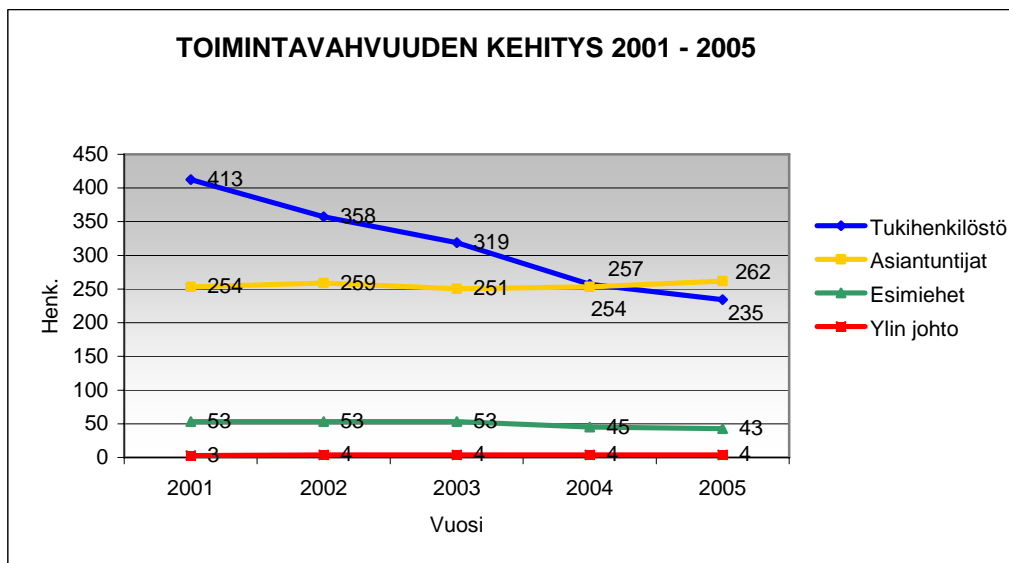
	2001			2002			2003			2004			2005		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	361	52	413	340	18	358	302	17	319	246	11	257	229	6	235
Asiantuntijat	229	25	254	240	19	259	239	12	251	241	13	254	244	18	262
Esimiehet	53	0	53	53	0	53	53	0	53	45	0	45	43	0	43
Ylin johto	0	3	3		4	4		4	4	0	4	4	0	4	4
Yhteensä	642	80	722	633	41	674	594	33	627	531,5	28	560	515,5	28	544

Paikalla olevan henkilöstön määrä on tarkastelukaudella 2001 - 2005 pienentynyt 25 %. Paikalla olevista oli vuoden 2005 lopussa tuki- ja palveluhenkilöstöä 43 % ja asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) n. 57 %. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Tarkastelukaudella esimiesten osuus on ollut n. 8 % ja ylimmän johdon osuus n. 1 %.

2

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

Toimintavahvuuden kehitys 2001 – 2005

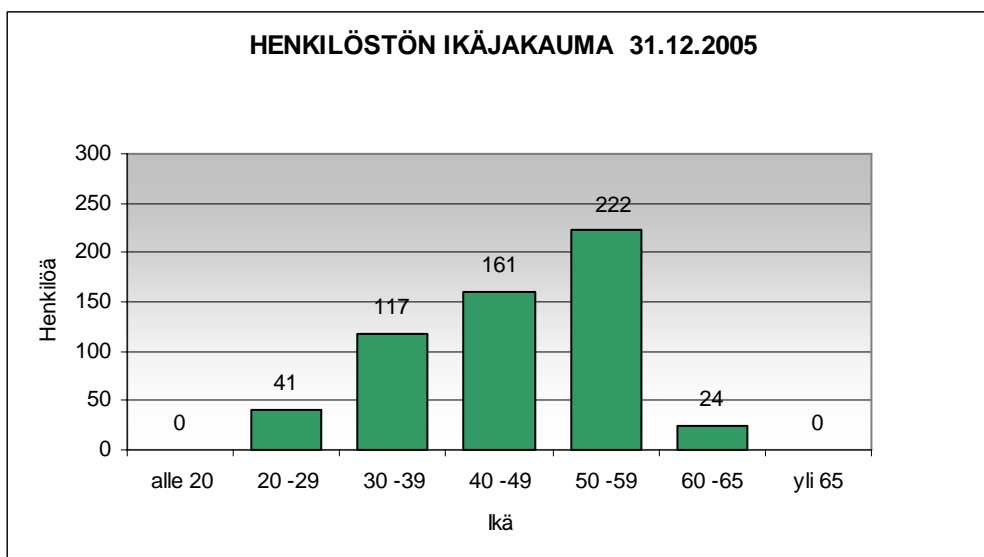


Tavoiteltu henkilöstörakenteen muutos on nähtävissä. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien (ml. esimiehet) suhteellinen osuus on kasvanut tarkasteluvälillä 14 %.

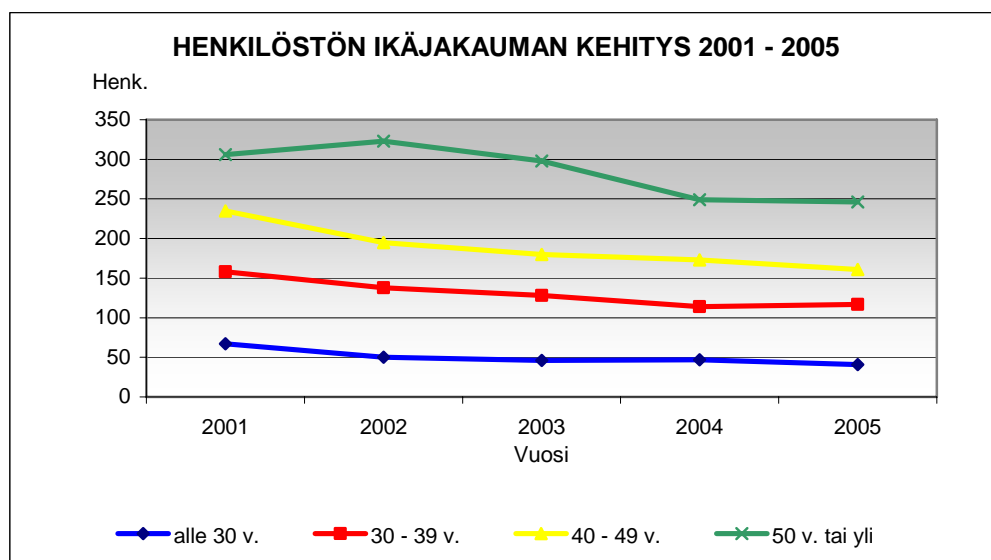
Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä v. 2005 oli 45,8 vuotta (naiset 46 ja miehet 45,4). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 46 vuotta (naisten 45,9 ja miesten 45,2). Pankin henkilöstöstä 44 % on yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2005



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2001 – 2005



Henkilöstöjakauma palvelusvuosien mukaan 2001 – 2005

Koko henkilöstöstä 45 % on ollut pankin palveluksessa yli 20 vuotta. Yli 30 vuotta palvelleiden osuus on edellisvuodesta hieman kasvanut.

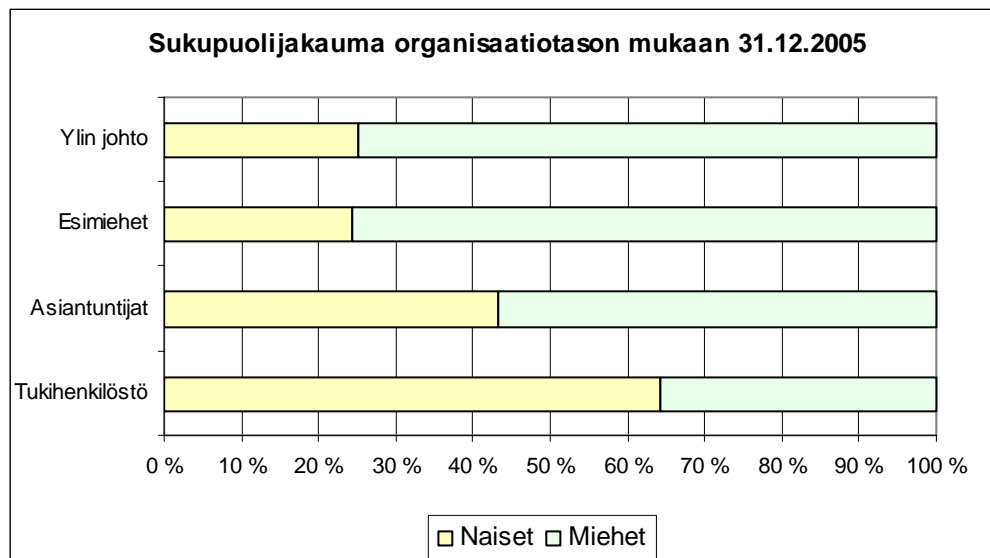
Palvelus- aika SP:ssa	2001 %-jakauma palvelusajan mukaan	2002 %-jakauma palvelusajan mukaan	2003 %-jakauma palvelusajan mukaan	2004 %-jakauma palvelusajan mukaan	2005 %-jakauma palvelusajan mukaan
0-1 v	5	6	4	6	6
2-5 v	12	15	17	15	13
6-10 v	10	9	11	13	16
11-19 v	18	18	18	20	20
20-30 v	45	40	38	33	29
yli 30 v	9	12	12	13	16
Yhteensä	100	100	100	100	100

Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin

Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatiotasoin 31.12.2005

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Tukihenkilöstö	153	54	85	30	238	42
Asiantuntijat	120	42	158	57	278	49
Esimiehet	11	4	34	12	45	8
Ylin johto	1	0	3	1	4	1
Yhteensä	285	100	280	100	565	100

Pankin henkilöstöstä 50 % on naisia ja 50 % miehiä. Tasa-arvoisen organisaatorakenteen kehittämiseksi pankin tulee edelleenkin kiinnittää huomiota vaativiin asiantuntija- ja esimiesnimityksiin ja ulkoisten rekrytointien tasapuoliseen sukupuolijakautumaan.



Henkilöstön sukupuolijakauman kehitys 2001 – 2005

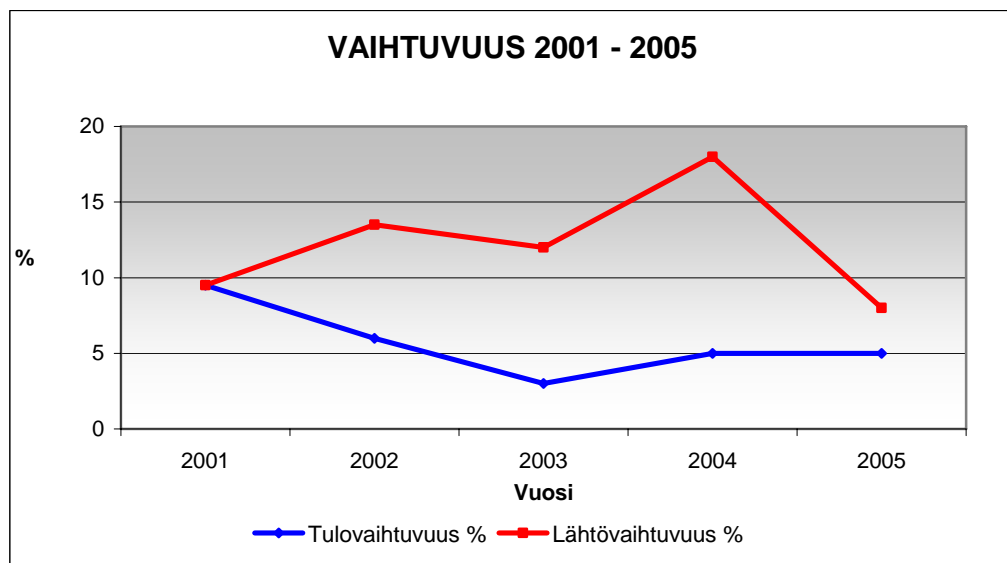
Suomen Pankki	2001		2002		2003		2004		2005		%
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Tukihenkilöstö	69	31	69	31	66	34	64	36	64	36	100
Asiantuntijat	42	58	43	57	43	57	43	57	43	57	100
Esimiehet	28	72	27	73	36	64	33	67	24	76	100
Ylin johto					25	75	25	75	25	75	100

5. REKRYTOINTI

Pankissa tehtiin yhteensä 39 rekrytointia (edellisvuonna 53), joista sisäisiä oli 12 ja ulkoisia 27. Lomasijaisiksi rekrytoitiin 55 henkilöä.

Valinnat ja vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski vuonna 2005 selvästi edellisvuodesta 8 %:iin. Tiukan rekrytointipolitiikan vuoksi tulovaihtuvuus pysyi edelleen varsin alhaisena (5 %). Edellisvuonna lähtövaihtuvuus oli ennätyskorkea 18 %, mikä johtui pääosin eläkkeelle siirtyneiden määrästä. Sisäistä liikkuvuutta oli vuoden 2005 aikana 8 % (luku sisältää avoimet sisäiset haut ja johdon tekemät nimitykset). Pankin sisällä rekrytoitiin pääosin vakinaisiin tehtäviin. Ulkoisissa rekrytoinneissa painotettiin työmarkkinoilla hankittua kokemusta. Rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta.



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 viimeisten viiden vuoden aikana sijoittunut kymmenen halutuimman työnantajan joukkoon Suomessa. Vuonna 2005 Suomen Pankin sijoitus putosi ja olimme sijalla 16. Pohjoismaiset keskuspankit sijoittuivat oman maansa vastaavassa tutkimuksessa seuraavasti: Sveriges Riksbank sijalle 40, Danmarks Nationalbank sijalle 22 ja Norges Bank sijalle 16.

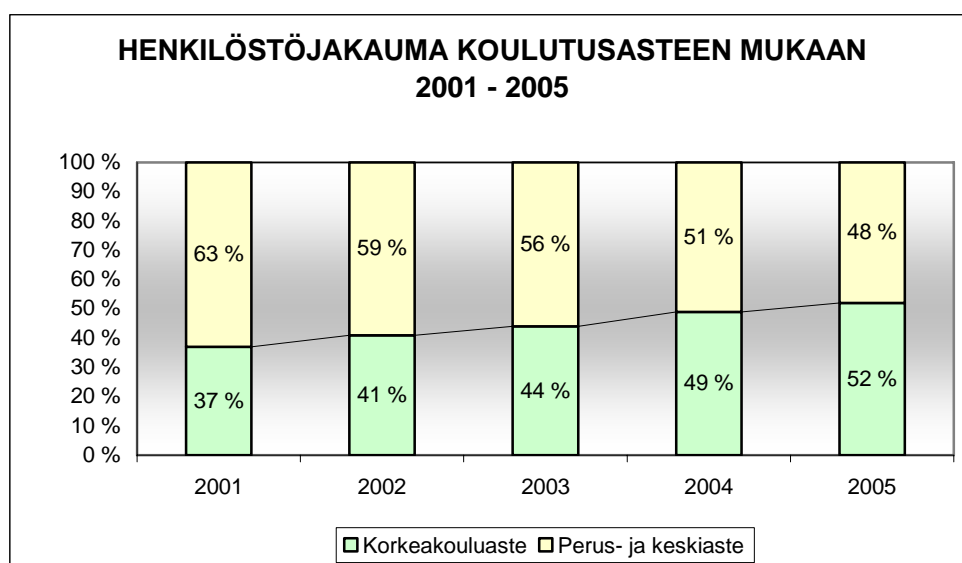
6. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,4 asteikolla 1-8 (vuonna 2004 5,3). Asiantuntijatehtävissä työskentelevien pankkilaisten koulutustasoindeksi on 6,4 (vuonna 2004 6,5). Henkilökunnan peruskoulutustaso on noussut viime vuosina ja 52 prosentilla henkilöstöstä on korkeakoulutasoinen tutkinto.

Koulutusrakenne 2005

	Henkilöä			% - jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	20	42	62	11
Keskiaste	52	50	102	18
Alin korkea-aste	85	24	109	19
Alempi korkeakouluaste	41	18,5	59,5	11
Ylempi korkeakouluaste	77	108	185	33
Tutkijakoulutusaste	10	37	47	8
Yhteensä	285	279,5	564,5	100
Koulutustasoindeksi				5,4

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 2001 – 2005



Osaamisen kehittämisen panostukset

Vuonna 2005 koulutuskustannukset olivat 0,9 miljoonaa euroa (3,2 % palkkasummas-
ta). Koulutusmäärärahoista kohdentui asiantuntijoille 61 %, tukihenkilöstölle 22 %,
esimiehille 13 % ja kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun koulutukseen 4 %.

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset 2001 – 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Kokonaisajankäyttö pv.	4343	3035	3581	2996	2399
Pv/htv	6,1	4,3	5,6	5,2	4,4
% työajasta	2,4	1,7	2,2	2,0	1,7

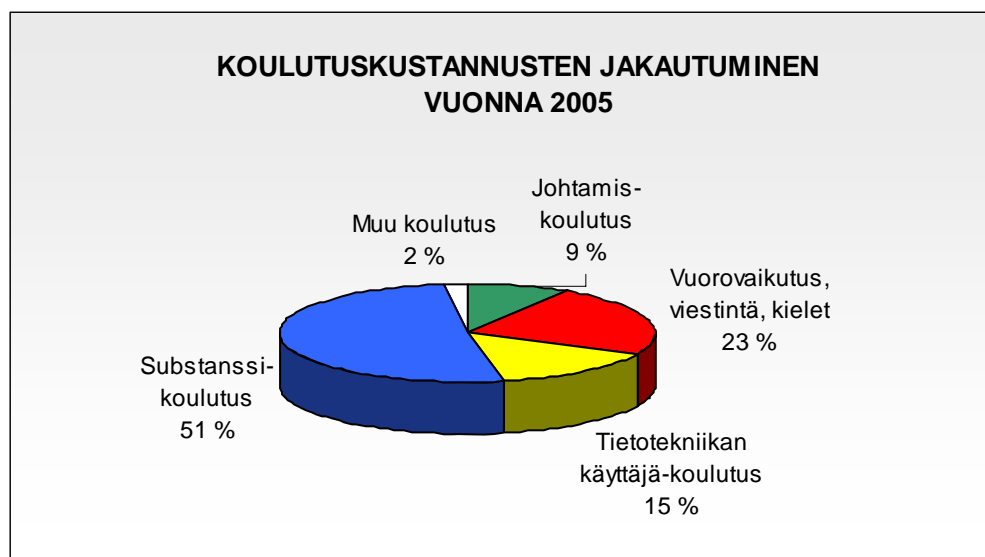
	2001	2002	2003	2004	2005
Kokonaiskustannukset Euroa	1,36	1,18	1,26	1,08	0,93
€/htv	1 917	1 684	1 967	1 884	1 713
% palkkakustannuksista	4,6	3,8	4,2	3,7	3,2

*) kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin v. 2001 – 2005

	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %
Esimiehet	17	16	12	13	13
Asiantuntijat	53	58	49	55	61
Tukihenkilöstö	19	18	17	20	22
Yhteinen	11	8	22	12	4

Koulutuskustannusten jakautuminen 2005



Muu ammatillinen kehittyminen

Vuonna 2005 pankin asiantuntijoiden artikkeleita tai kirjoja ilmestyi vaativissa, referoiduissa tieteellisissä julkaisuissa 27 kpl. Asiantuntijoiden osaamisen kehittämistä edustavat mm. jatkokoulutukseen liittyvät opinnäyteprojektit. Vuonna 2005 tutkimusyksikössä opinnäyteprojekteiksi luokiteltiin 3 tutkijan projektit, jotka vastasivat 1,5 henkilötyövuotta. Näiden opinnäyteprojektien määrä on useita vuosia ollut alenemaan päin. Tutkimusyksikön ja siirtymätalouksien tutkimuslaitoksen vierailevien tutkijoiden ohjelmissa työskenteli vuoden aikana yhteensä 25 pääosin ulkomaista tutkijaa eripituisissa projekteissa. Vierailevien tutkijoiden työpanos oli viime vuosien tasolla eli yhteensä noin 7 henkilötyövuotta.

7. TYÖHYVINVOINTI

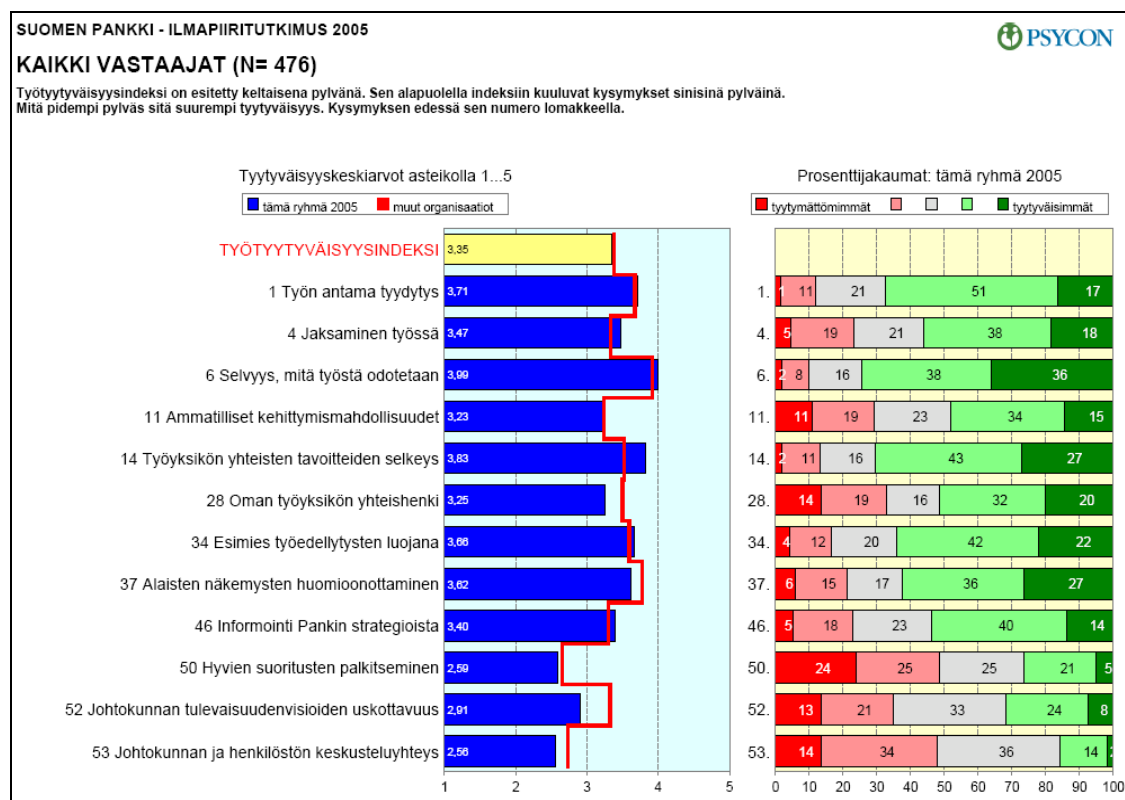
Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja hyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla. Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan myös pankin tukema harrastetoiminta,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

Työtyytyväisyysindeksi

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

Pankin työtyytyväisyysindeksi muodostettiin kysymyssarjan 12 keskeisestä kysymyksestä. Valituilla kysymyksillä on suora kytkeä pankin uudistumisen ja työhyvinvoinnin tavoitteisiin.

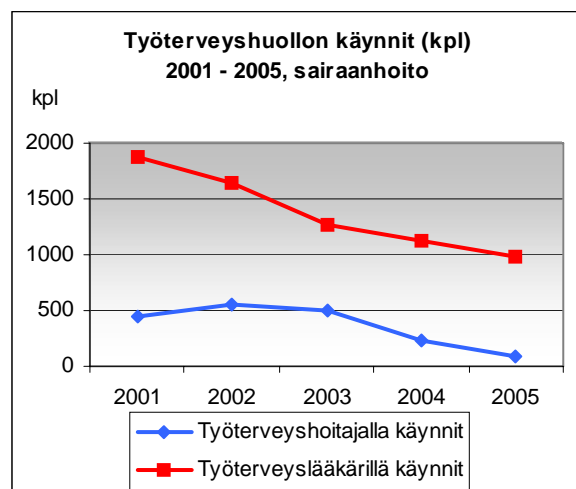
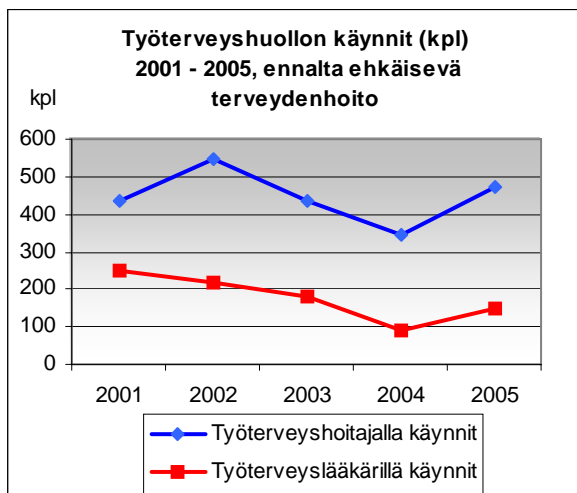
Työtyytyväisyysindeksi oli 3,35 (asteikolla 1-5).



Työterveyshuolto

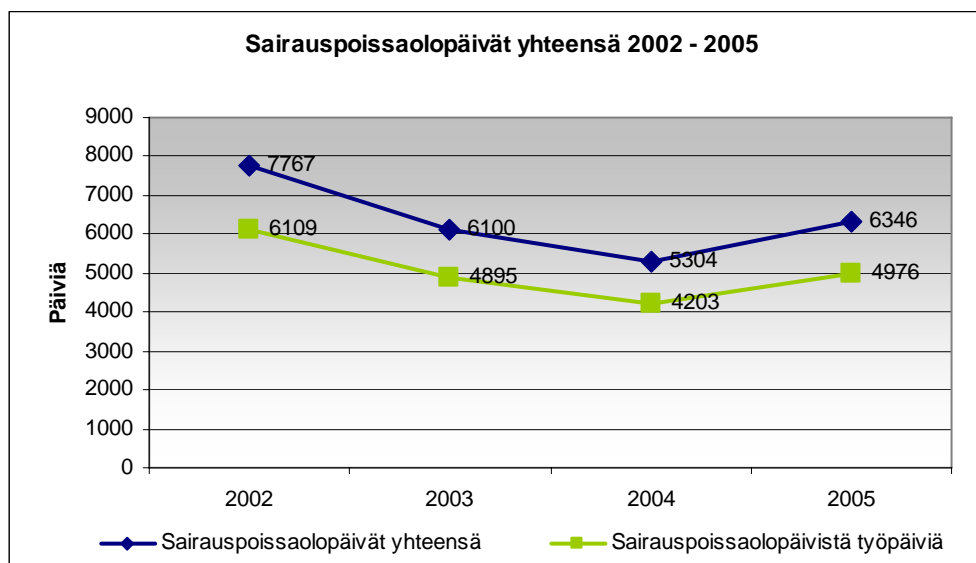
Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti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

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



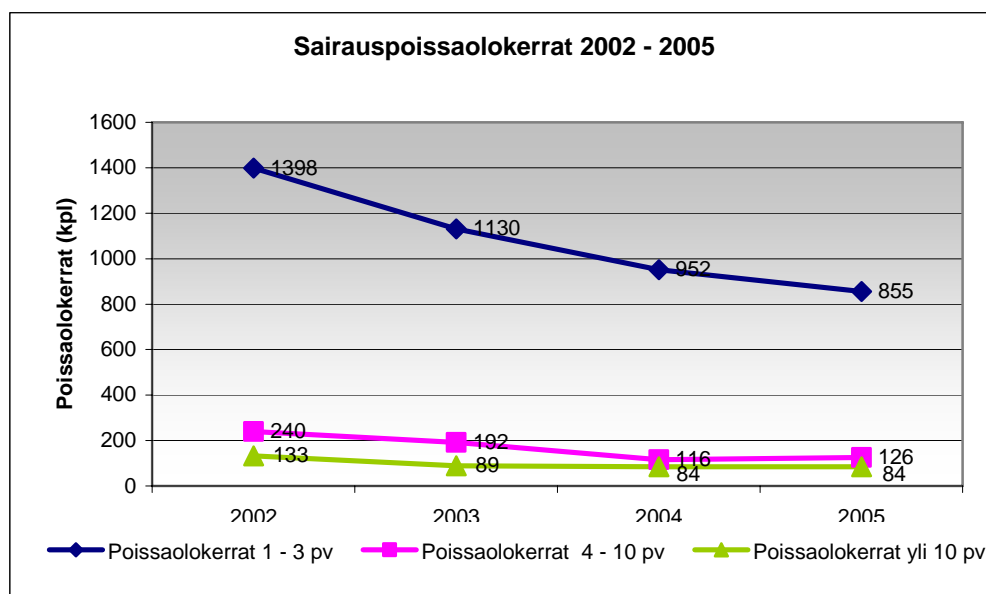
Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6346 (joista 4976 työpäiviä) 464 henkilöllä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on kasvanut 20 % edellisvuoteen verrattuna.



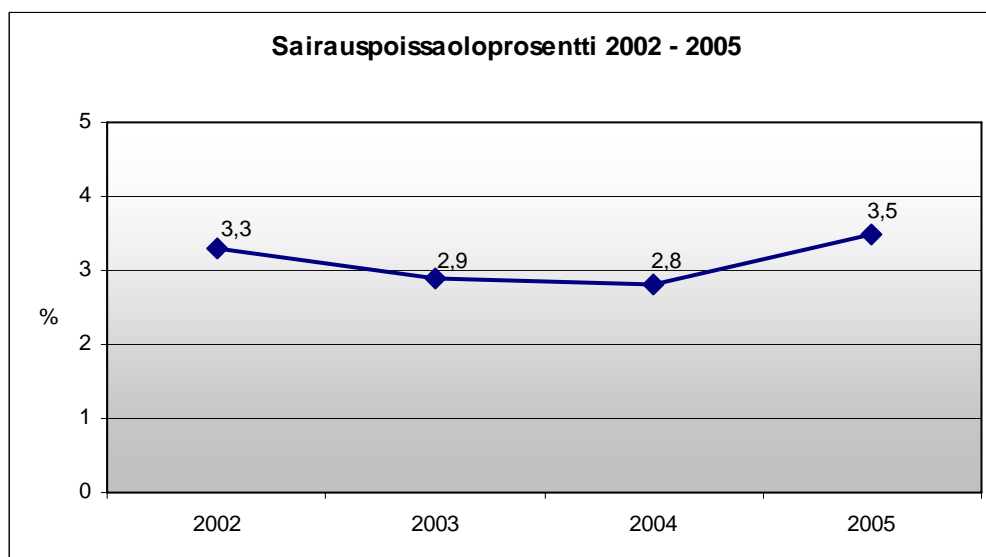
Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 80,3 % ja se on hie-
man laskenut edellisestä vuodesta. Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 121 henkilöllä
(edellisen vuoden vastaava luku 148). Terveysprosentti oli 22,2 %, mikä on 4,2 %
pienempi kuin edellisenä vuonna.

Sairauspoissaolokerrat 2002 - 2005



Sairauspoissaoloprosentti oli 3,5 % eli 0,7 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna
2004. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötöyvuosien mu-
kaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaoloprosentti 2002 - 2005



8. ELÄKKEET

Suomen Pankin eläkelaitos

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

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2005 eläkettä 917 henkilölle.
Eri eläkelajeja oli vuonna 2005:

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

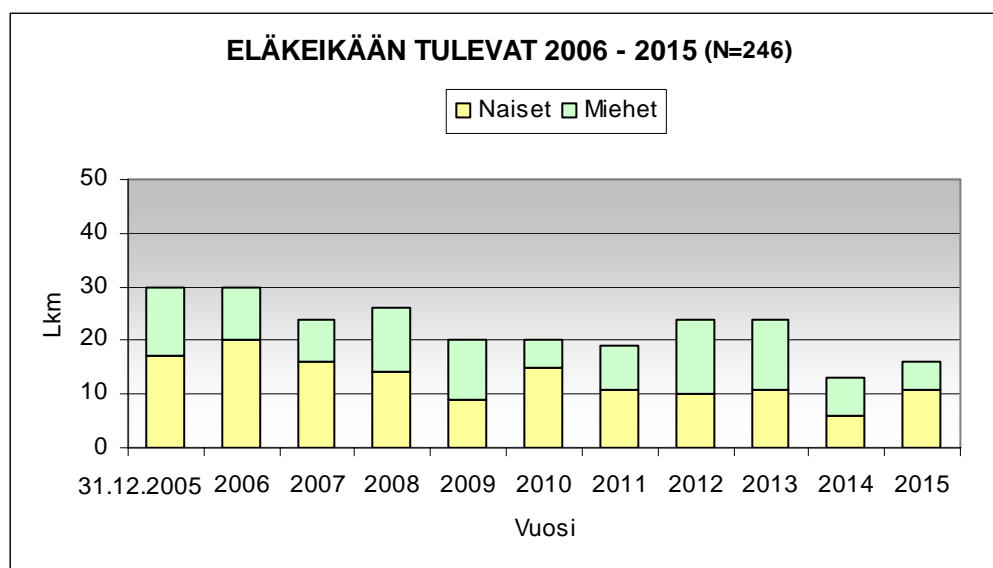
Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

Vuoden 2005 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 25 henkilöä. Keskimääräinen
eläkkeellejäämisikä oli 57 vuotta.

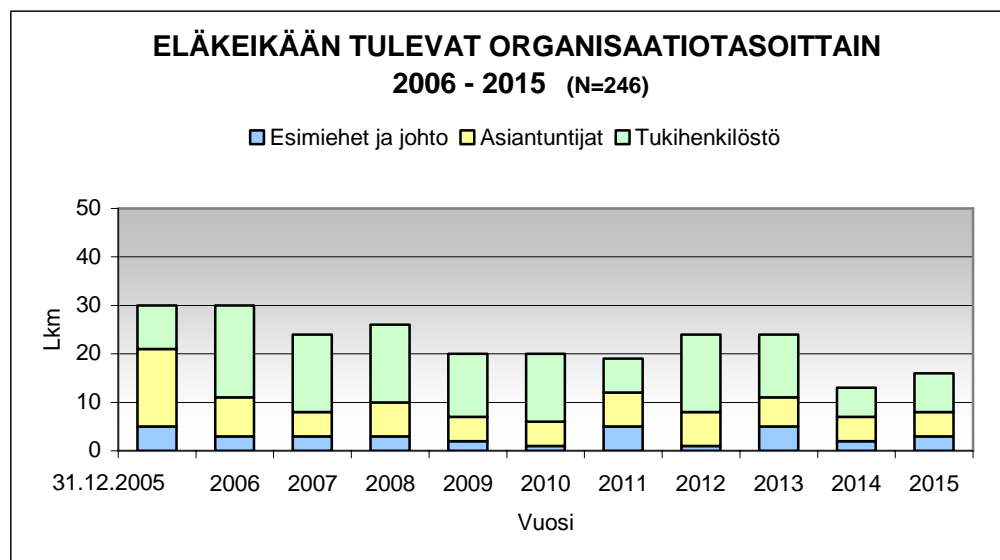
Eläkeikään tulevat 2006 – 2015

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	kumul.luku
31.12.2005	17	13	30	30
2006	20	10	30	60
2007	16	8	24	84
2008	14	12	26	110
2009	9	11	20	130
2010	15	5	20	150
2011	11	8	19	169
2012	10	14	24	193
2013	11	13	24	217
2014	6	7	13	230
2015	11	5	16	246
Yhteensä	140	106	246	

Eläkeikään tulevat 2006 – 2015



Eläkeikään tulevat organisaatiotasoin 2006 – 2015



9. SUOMEN PANKIN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA 2002 - 2005³

	2002	2003	2004	2005
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ				
Kokonaisvahvuus	705	652	582	565
Toimintavahvuus	674	627	560	544
Tulovaihtuvuus	6 %	3 %	5 %	5 %
Lähtövaihtuvuus	13,5 %	12 %	18 %	8 %
Sisäinen liikkuvuus	6 %	6,5 %	7 %	8 %
Ulkoisten rekrytointien lukumäärä	30	20	29	27
Virkavapaalla olevien määrä	31	25	22	21
HENKILÖTYÖVUODET YHTEENSÄ				
Oma henkilöstö	734,5 htv	674,3 htv	601,2 htv	565,4 htv
Ostopalveluhenkilöstö	35 htv	45 htv	42,9 htv	43 htv
HENKILÖSTÖRAKENNE				
Henkilöstön keski-ikä	45,9 vuotta	46 vuotta	45,6 vuotta	45,8 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	-	53 %	51 %	50 %
Tukihenkilöstön osuus	52 %	51 %	45 %	43 %
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus (ml. ylin johto)	48 %	49 %	55 %	57 %
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä	6 %	5 %	5 %	5 %
PALKKAUS JA PALKINTA				
Palkat ja palkkiot	30,7 milj. euroa	30,1 milj. euroa	29,4 milj. euroa	28,9 milj. euroa
Palkitsemisen osuus palkkasummasta	0,76 %	0,25 %	0,64 %	0,23 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus ⁴)	-	104,8 %	101,8 %	102,0 %
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ⁵)	-	107,7 %	106,1 %	105,9 %
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	-	99,6 %	99,6 %	98,8 %
OSAAMINEN				
Koulutuskustannukset	1,18 milj. euroa	1,26 milj. euroa	1,08 milj. euroa	0,93 milj. euroa
Koulutuskustannukset/palkkasumma	3,8 %	4,2 %	3,7 %	3,2 %
Koulutustasoindeksi	4,9	5,0	5,3	5,4
TYÖHYVINVOINTI				
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	7767 pv	6100 pv	5304 pv	6346 pv
Sairauspoissaoloprosentti	3,3 %	2,9 %	2,8 %	3,5 %
Terveysprosentti	26,4 %	30,7 %	26,4 %	22,2 %
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET				
Oma henkilöstö	43,2 milj. euroa	42,6 milj. euroa	41,1 milj. euroa	39 milj. euroa
ELÄKKEET				
Maksetut eläkkeet	13,7 milj. euroa	14,5 milj. euroa	15,7 milj. euroa	16,6 milj. euroa
Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä	29	51	36	25
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	56,2 vuotta	57 vuotta	57 vuotta	57 vuotta
Maksussa olevien eläkkeiden määrä	796	838	875	917

³ Luvut eivät koske Rahoitustarkastusta. Rahoitustarkastukselle tehdään oma henkilöstötilinpäätös.

⁴ Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

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

