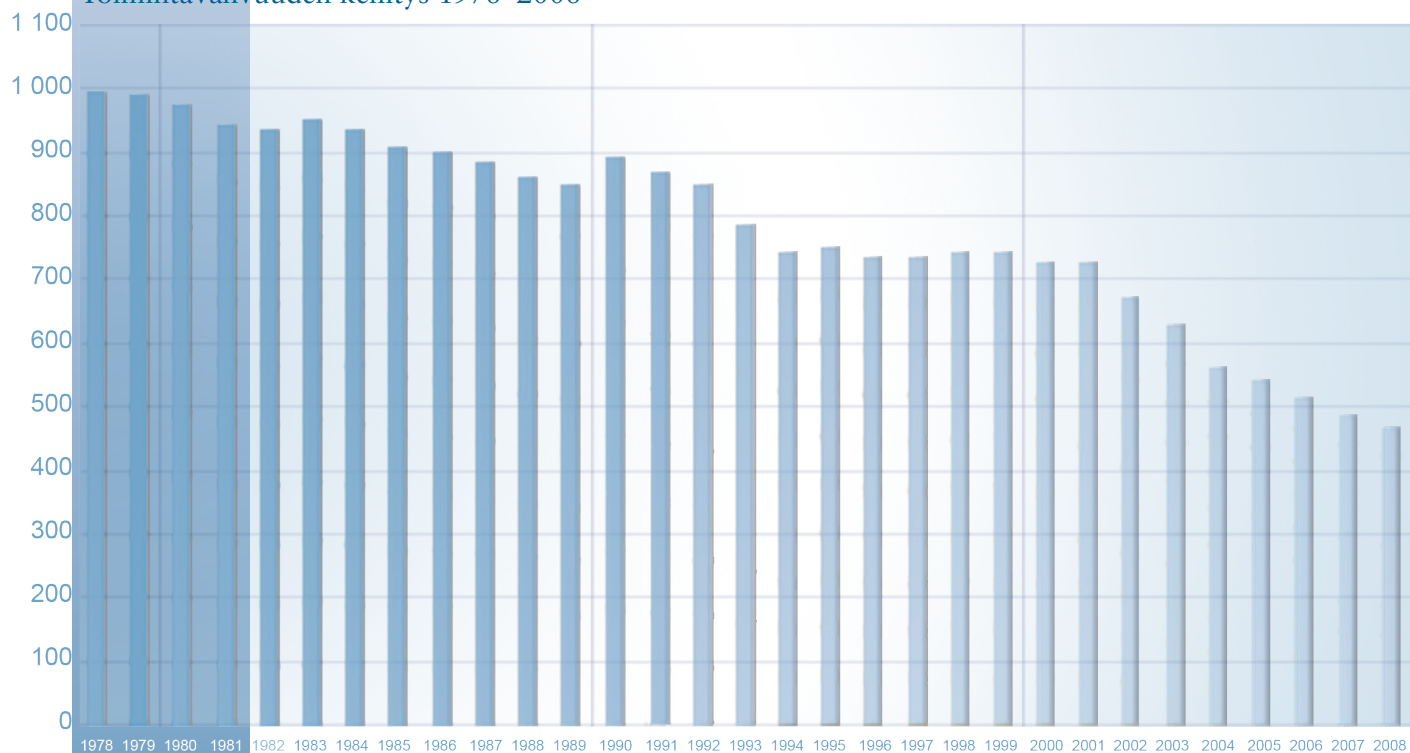


HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2008

SUOMEN PANKKI

Toimintavahvuuden kehitys 1978–2008



EUROJÄRJESTELMÄ
EUROSYSTEMET

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
Johtamisjärjestelmät	4
Organisaatio	4
Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä.....	4
Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	5
Henkilöstöjohtaminen	5
Henkilöstömäärä ja -rakenne	7
Henkilöstömäärä	7
Ikärakenne	8
Sukupuolirakenne	9
Koulutusrakenne	10
Palvelussuhteen kesto.....	11
Työvoiman käytön tehokkuus	12
Työaika	12
Työajan käyttö	12
Vuosiloma	13
Työvoimakustannukset	14
Henkilöstötarve	15
Henkilöstösuunnittelu.....	15
Nykyhenkilöstön eläköityminen	15
Valinnat ja vaihtuvuus.....	16
Työnantajakuva	17
Palkkaus ja palkinta	18
Vuoden 2008 korotukset ja palkinta	19
Osaamisen kehittäminen	20
Koulutus	20
Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta	22
Työhyvinvointi	23
Suomen Pankin eläkelaitos.....	25
Eläkkeensaajien määrä	25
Tasa-arvo	26
Tasa-arvoselvitys	28
Tunnuslukuyhteenveto.....	31
Käsitteet ja määritelmät	32

KUVIOT JA TAULUKOT

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2008	7
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008	8
Toimintavahvuuden kehitys 2003–2008.....	8
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2008.....	8
Henkilöstön ikäjakauman kehitys vuosina 2003–2008	8
Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008	9
Henkilöstön määrä sukupuolen ja organisaatiotason mukaan 31.12.2008	9
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2008.....	10
Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2003–2008	10
Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2008	10
Palvelusaikajakauma vuosina 2003–2008.....	11
Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2007–2008	12
Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2003–2008.....	13
Työvoimakustannukset 2008	14
Eläkeikään tulevat vuosina 2009–2019.....	15
Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat sukupuolen mukaan	16
Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat organisaatiotasoinnain	16
Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2003–2008.....	16
Sisäinen liikkuvuus vuosina 2003–2008	16
Suomen Pankin sijoittuminen opiskelijatutkimuksessa	17
Suomen Pankin sijoittuminen Nuoret ammatillaiset -tutkimuksessa	17
Henkilöstön keskipalkat vaatuvuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2007–2008 .	18
Henkilöstön keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät) organisaatiotasoinnain vuosina 2003–2008	19
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008.....	21
Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2008	21
Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2003–2008	21
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2003–2008.....	21
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; ennalta ehkäisevä terveydenhoito	23
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; sairaanhoito	23
Sairauspoissaolopäivät yhteensä vuosina 2003–2008	24
Sairauspoissaolokerrat vuosina 2003–2008	24
Eläkkeet eläkelajeittain.....	25
Esimiesten ja asiantuntijoiden ikä- ja sukupuolijakauma	28
Ikä- ja sukupuolijakauma osastoittain	28
Koulutukseen osallistuneet sukupuolen ja organisaatiotason mukaan vuonna 2008.....	29
Sukupuolijakauma koulutustason mukaan 31.12.2008.....	29
Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008	29
Sukupuolijakauma substanssiosastoilla vaatuvuusluokissa 17–22	30
Sukupuolijakauma osastoittain ja organisaatiotasoinnain 31.12.2008	30



Johdanto

Vuonna 2008 pankin henkilöstömäärä oli 468 henkilöä, joka on 4,5 % alempi kuin edellisenä vuotena.

Uudistumista, esimiestyötä ja työhyvinvointia edistettiin monin tavoin. Henkilöstön suunnitelmalliseen oppimiseen panostettiin enemmän kuin aikaisempina vuosina. Vuonna 2007 aloitettua esimiesten coaching-ohjelmaa jatkettiin ja se laajennettiin koskemaan myös ylemmän tason asiantuntijoita.

Työkiertoa vauhditettiin selkiyttämällä sisäisen liikkuvuuden tavoitteita ja pelisääntöjä sekä ottamalla käyttöön uusi nimityspolitiikka, jossa nimitykset ylempiin asiantuntija- ja esimiestehtäviin tehdään 3–5 vuoden määräajaksi. Henkilöstön koulutustaso nousi seurantavuonna.

Suoriutumisen arviointimallia kehitettiin ja siihen liitettiin uutena elementtinä palkkakeskustelukäytäntö. Virkaehtosopimuksen mukaisesti keväällä 2008 sovellettiin ensimmäistä kertaa mallia, jossa kokonaiskorotuksesta ohjattiin 1,6 % suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan.

Tähän Henkilöstötilinpäätökseen on koottu erillisliite Suomen Pankin tasa-arvolinjauksista ja pankin toteutuneesta tasa-arvotilanteesta. Vuoden 2008 tasa-arvoselvitys osoittaa, että pankki antaa mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen koko henkilöstölle ikään ja sukupuoleen katsomatta.

Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä kolmastoista.

Antoisia lukuhetkiä kaikille!

Aura Laento
henkilöstöpäällikkö

Johtamisjärjestelmät

Organisaatio

Suomen Pankin toiminnot on järjestetty kuuteen osastoon ja sisäisen tarkastuksen yksikköön. Tavoitteena on, että toiminnot ovat riittävän suurissa toiminnallisesti ehjissä kokonaisuuksissa, jotta strategian toimeenpano, resurssien käyttö, toiminta-alueiden välinen yhteistyö ja tiedonkulku ovat tehokkaita sekä johtamisjärjestelmä ja -vastuut selkeät.

Pankin organisaatiota muutettiin vuoden 2008 aikana. Hallinto-osaston asiakirjapalvelut yhdistettiin rahapolitiikka- ja tutkimusosaston tietopalvelutoimistoon vuoden alussa. Johtokunnan päätöksestä sijoitustoiminnan riskienvalvontatoimisto siirtyi vuoden 2009 alussa hallinto-osaston alaisuuteen. Muutoksella halutaan turvata riskienvalvonnan riippumattomuus sijoituslinjasta entistä paremmin.

Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä

Strategian mukaisesti Suomen Pankki edistää toiminnallaan hintavakautta, maksu- ja rahoitusjärjestelmien vakautta ja tehokkuutta sekä rahoitusmarkkinoiden eurooppalaista yhdentymistä. Toimintaympäristön muutokset, kuten kansainvälisen finanssikriisin kärjistyminen vuoden aikana ja varautuminen uuden rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomaisen toiminnan aloittamiseen, edellyttivät Suomen Pankin strategian täsmentämistä vuonna 2008. Strategiatyön tavoitteena oli muun muassa parantaa pankin toiminnan laatua ja vaikuttavuutta sekä kehittää johtamiskulttuuria ja esimiestyötä. Tavoitteena on innostava johtamis- ja työskentelykulttuuri, joka tukee nykyistä paremmin innovaatioita ja uusien ajatusten esiintuontia sekä toimintamallien kehittämistä. Pankkilaisia myös kannustetaan ympäristöystävälliseen toimintaan, minkä tueksi pankille laaditaan ympäristöohjelma.

Strategia on kirjoitettu kehittämisohjelmaksi ja se esitetään pankin toiminnanohjauksessa käytettävän tavoite- ja tuloskehikon näkökulmien mukaisesti niin, että pankin vaikuttavuudelle ja palvelukyvyille, resurssien käytön taloudellisuudelle, sisäisten prosessien toimivuudelle sekä työhyvinvoinnille ja uudistumiselle on asetettu täsmälliset tavoitteet.

Strategian lisäksi Suomen Pankin johtamisjärjestelmän keskeisiä osia ovat osasto- ja prosessitason tavoite- ja tulossopimukset, tulosarvioinnit sekä toiminnansuunnittelu ja kokonaisriskien arviointi sen yhteydessä. Kehitys- ja palkkakeskustelut ovat keskeisiä tavoitteenasetanta- ja seurantavälineitä henkilöstöjohtamisessa.

Osastoja sitovat henkilöstö- ja budjettikehykset, jotka määritellään strategian ja tavoite- ja tuloskehikossa asetettujen tavoitteiden perusteella ennen vuosittaista toiminnansuunnittelua. Toiminnansuunnittelun tuloksena osastojen ja prosessien tavoite- ja tulossopimuksiin kirjataan seuraavan kauden keskeisimmät tavoitteet ja kehittämishankkeet. Henkilöstö- ja budjettikehysten ohella tavoite- ja tuloskehikon mukainen toiminnanohjaus toteutetaan keskipitkällä, kolmen vuoden aikavälillä. Keskipitkä tarkastelu-



horisontti tehostaa varautumista muutostilanteisiin ja luo pitkäjänteisyyttä toiminnan kehittämiseen. Johtokunta arvioi asetettujen tavoitteiden toteutumista kaksi kertaa vuodessa. Budjetin ja henkilöstösuunnitelman toteutumisesta sekä pankin tuloksen ja taseen kehityksestä raportoidaan neljännesvuosittain.

Johtamisjärjestelmää täydennettiin merkittävästi vuoden 2008 aikana siirtymällä prosessijohtamiseen pankin kahdessa keskeisessä toiminnossa eli rahapolitiikan analyysi- ja valmisteluprosessissa ja rahapolitiikan toimeenpano- ja likviditeetin hallintaprosessissa. Avoimen ja täsmällisen tiedonkulun merkitys on korostunut erityisesti toimintaympäristön muutoksissa, joten prosessijohtamisen avulla halutaan ensisijaisesti varmistaa sujuva yhteistyö organisaation eri yksiköiden välillä. Muutos tukee myös johtokunnan uutta työnjakoa. Prosessijohtamisen toivotaan edistävän organisaation toiminnan asiakaslähtöisyyttä ja vaikuttavuutta sekä ylläpitävän motivoivaa ja houkuttelevaa työympäristöä. Näiden tavoitteiden toteutuminen luo edellytyksiä tehokkaalle toiminnalle, joten prosessijohtamisesta nähdään syntyvän ajan myötä myös kustannussäästöjä.

Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Sopimuskaudella 15.2.2008–28.2.2010 keskeisin uudistus koski palkkakeskustelumallia, jossa on sopimusteitse neuvoteltu, että tietty prosenttiosuus kokonaiskorotusprosentista siirretään suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan. Ensimmäiset uuteen palkkamalliin liittyvät palkkakeskustelut käytiin keväällä 2008 ja suoriutumiseen perustuvia korotuksia sai 40 % henkilökunnasta.

Suomen Pankin henkilöstöyhdistyksen päätoimisen järjestöpäällikön lisäksi pankissa on päätoiminen pääluottamusmies sekä 5 muuta luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös pankin työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstövisionsa mukaan Suomen Pankki on arvostettu työnantaja, joka luo edellytykset modernille, oppivalle organisaatiolle. Pankin toiminta on eettisesti kestävä, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista, ja esimiestyössä painottuu vastuullinen ja motivoiva ote.

Suomen Pankin henkilöstömäärää ohjasivat edelleen kehystavoitteet ja tiukka rekrytointipolitiikka. Vuoden 2008 lopussa pankissa työskenteli 468 ja Rahoitustarkastuksessa 138 henkeä. Rahoitustarkastuksen henkilöstö kuuluu samojen henkilöstöhallintopalvelujen piiriin kuin pankin muu henkilökunta.

Henkilöstön työhyvinvointiin ja palautekulttuuriin ja palkinnan kehittämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Työyhteisötaitojen kehittämiseen panostettiin. Sisäisesti krittistä ja ulkoisesti lojaalia dialogia ja vuorovaikutusta pyrittiin kirvoittamaan eri henki-

löstötilaisuuksissa. Osastot ottivat laajasti käyttöön uusia työskentelytapoja ja innostavuutta ja luovaa toimintaa kannustettiin johtamisessa ja uusien teknisten ratkaisujen.

Henkilöstön liikkuvuutta vauhditettiin uudella Movere – anna hyvän kiertää -työkiertotoimintamallilla sekä määräaikaisilla nimityksillä. Esimiestyön tueksi käynnistetty coaching-ohjelma laajennettiin koskemaan myös ylemmän tason asiantuntijoita.

Vuoden 2008 aikana luotiin valmiudet henkilöstöhallintopalveluiden tuottamisesta ja sovittiin virkasuhteen ehdoista 1.1.2009 käynnistyneelle Finanssivalvonalle.

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Pankin henkilöstöstä työskenteli vakituisessa virkasuhteessa 93 % ja määräaikaisessa 7 %. Määräaikaisia nimityksiä esimies- ja ylempiin asiantuntijatehtäviin tehtiin vuoden 2008 aikana 13. Virkavapaalla oli 5 % (25 henkeä) ja osa-aikaista tai lyhennettyä työviikkoa teki 2 % (14 henkeä) henkilöstöstä.

Henkilöstömäärä

Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2008 lopussa 493 henkeä. Organisaation johtamisjanne on n. 9 (keskimääräinen alaisten lukumäärä / esimies).

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2008¹

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ²		Yhteensä	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Henkeä	%
Ylin johto		4			4,0	1
Esimiehet	37	1			38,0	8
Asiantuntijat	241	21	5,5		267,5	54
Tukihenkilöstö	169	8	5,0	1	183,0	37
Kokonaisvahvuus³	447	34	10,5	1	492,5	100
Virkavapaalla	25				25,0	
Toimintavahvuus⁴	422	34	10,5	1	467,5	

¹ Johtokunnan neuvonantajat on vuodesta 2008 alkaen kirjattu ryhmään asiantuntijat.

² Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat. Taulukossa osa-aikaisten osuus on laskettu sovitun työajan suhteessa kokonais- ja toimintavahvuuteen.

³ Kokonaisvahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

⁴ Toimintavahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Toimintavahvuuteen ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

Määräaikaisten osuus asiantuntijoista on lähes 8 %. Pääosa heistä työskentelee rahapolitiikka- ja tutkimusosastolla projektitehtävissä tai projektitutkijoina.

Paikalla olevan henkilöstön määrä on vuosina 2003–2008 pienentynyt 25 %. Vuoden 2008 lopussa tuki- ja palveluhenkilöstöä oli 38 % ja asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) oli n. 62 %.

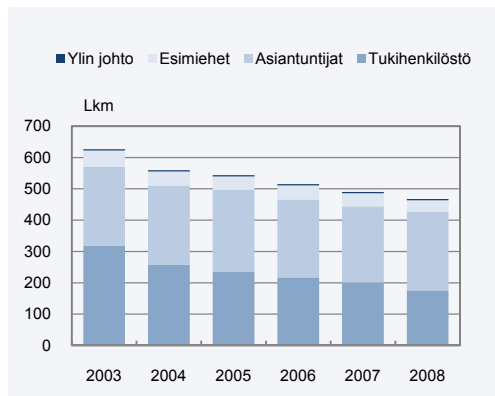
Henkilöstörakenteen kehittäminen asiantuntijapainotteisemmaksi jatkui koko tarkastelukauden. Viiden vuoden aikana asiantuntijoiden suhteellinen osuus henkilöstöstä on kasvanut 13 prosenttiyksikköä (40 prosentista 53 prosenttiin) Esimiesten ja ylimmän johdon osuus on ollut tarkastelukaudella noin 10 %. Tukihenkilökunnan osuus on pienentynyt eläköitymisten ja tehtäväsiltöjen uudelleenmuotoilujen johdosta.

Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008¹

Vuosi	Ylin johto	Esimiehet			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2003	4	53		53	238,5	12	250,5	302,0	17	319,0	626,5
2004	4	45		45	240,5	13	253,5	246,0	11	257,0	559,5
2005	4	43		43	244,0	18	262,0	228,5	6	234,5	543,5
2006	4	45		45	229,0	20	249,0	212,0	5	217,0	515,0
2007	4	42		42	224,0	19	243,0	193,0	8	201,0	490,0
2008	4	36	1	37	229,5	21	250,5	167,0	9	176,0	467,5

¹ Johtokunnan neuvonantajat on vuodesta 2008 alkaen kirjattu ryhmään asiantuntijat.

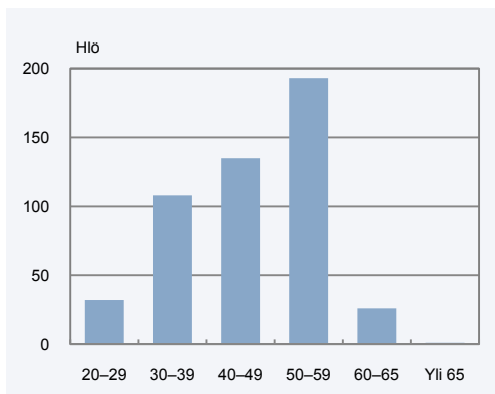
Toimintavahvuuden kehitys 2003–2008



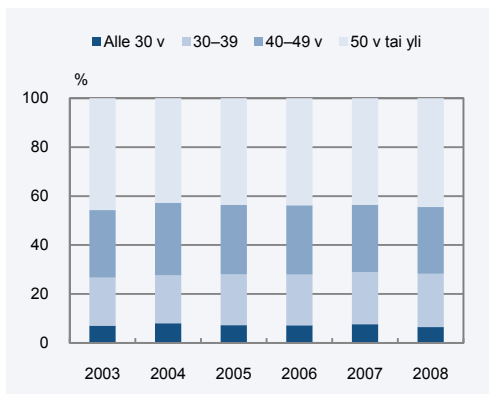
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2008 oli 45,8 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 45,7). Edellisvuonna vastaava luku oli 45,8 vuotta (naiset 46,3 ja miehet 45,4). Pankin henkilöstöstä 44 % on yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2008



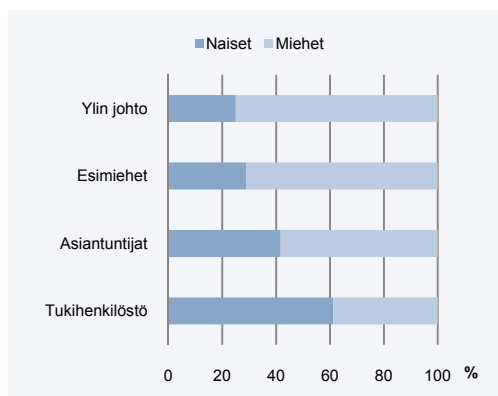
Henkilöstön ikäjakauman kehitys vuosina 2003–2008



Sukupuolirakenne

Pankin henkilöstöstä oli naisia 48 % ja miehiä 52 %. Vuoteen 2006 saakka naisten osuus henkilöstöstä oli yli puolet. Naisten osuus esimieskunnasta on kolmannes ja asiantuntijoista 42 %. Tasa-arvoisen organisaatorakenteen kehittämiseen kiinnitetään vastakin huomiota sekä sisäisissä että ulkoisissa rekrytoinneissa.

Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008



Henkilöstön määrä sukupuolen ja organisaatiotason mukaan 31.12.2008

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henkeä	%	Henkeä	%	Henkeä	%
Ylin johto	1	0	3	1	4	1
Esimiehet	11	5	27	10	38	8
Asiantuntijat	112	47	157	61	269	54
Tukihenkilöstö	113	48	71	28	184	37
Yhteensä	237	100	258	100	495	100

Koulutus rakenne

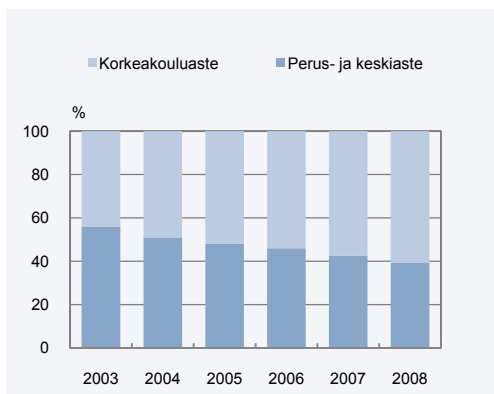
Pankin tavoitteena on kohentaa koko henkilökunnan koulutustasoa ja lisätä korkeakoulutettujen määrää. Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,6, ja se nousi edellisvuodesta (5,5). Korkeakoulututkinnon suorittaneita on 61 % henkilöstöstä. Tässä määrässä on kasvua 4 prosenttiyksikköä edellisvuotiseen. Tutkijakoulutettujen osuus on 10 % henkilöstöstä. Tästä määrästä tohtorintutkinto on 29:llä.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2008¹

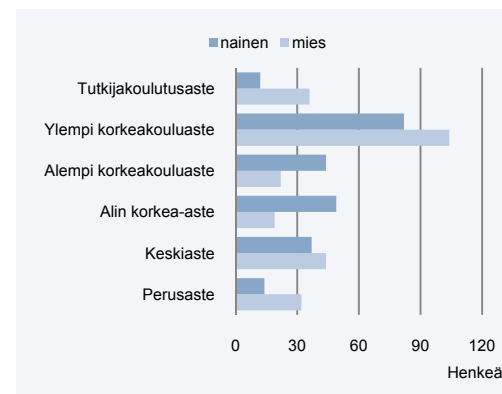
Koulutusaste	Naiset	Miehet	Yhteensä	prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	14	32	46	9
Keskiaste	37	44	81	16
Alin korkea-aste	49	19	68	14
Alempi korkeakouluaste	44	22	66	13
Ylempi korkeakouluaste	82	104	186	38
Tutkijakoulutusaste	12	36	48	10
Yhteensä	238	257	495	100
Koulutustasoindeksi			5,6	

¹ Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta käsitteet ja määritelmät.

Henkilöstön koulutus rakenteen kehitys vuosina 2003–2008



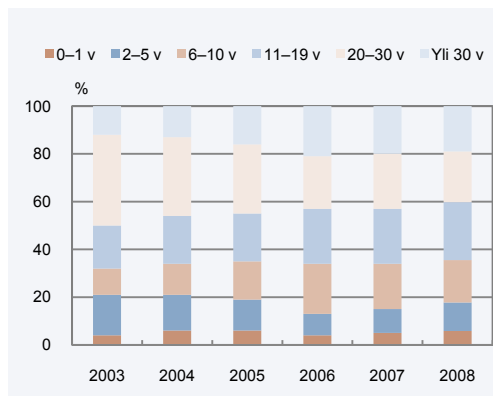
Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2008



Palvelussuhteen kesto

Henkilöstöstä 18 % on työskennellyt pankissa alle 6 vuotta, 42 % 6–19 on työskennellyt vuotta ja 40 % yli 19 vuotta. Viimeisen viiden vuoden aikana keskimääräinen tulo- vaihtuvuus on ollut n. 5 %, mikä johtuu tiukasta rekrytointipolitiikasta 2000-luvulla. Ilman rekrytointiin liittyviä erityistoimenpiteitä henkilöstön palvelusaikajakauma palvelussuhteen keston mukaan jatkuu samana.

Palvelusaikajakauma vuosina 2003–2008



Työvoiman käytön tehokkuus

Työaika

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

Rahapolitiikka- ja tutkimusosaston asiantuntijoilla on ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan käytön työtilanteiden mukaan. Luottamustyöaikakokeilusta tehtiin pysyvä käytäntö asiantuntijoilta saadun palautteen perusteella vuoden 2008 alusta lukien.

Työajan käyttö

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien kehittyminen pankissa säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosia tehtiin 32 vähemmän (6 %) kuin edellisenä vuonna.

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2007–2008

Henkilötyövuodet	2007	2008	Muutos
Vakinaiset	473,5	446	-27,5
Määräaikaiset	32,1	29,4	-2,7
Yhteensä	505,6	475,4	-30,2
Lomasijaiset	13,9	14,9	-1,0
Harjoittelijat	3,4	2,2	-1,2
Tuntityöntekijät	1,2	0,9	-0,3
Lähdeveron alaiset ¹	3,2	2,2	-1,0
Kaikki yhteensä	527,3	495,6	-31,7

¹ Lähdeveron alaisia ovat Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tulevat ulkomaalaiset.

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä kasvoi 33 % edellisvuotiseen verrattuna. Ylitöiden osuus on 1,6 % vuoden aikana tehdyistä työtunneista. Ylitöitä teki n. 60 % henkilöstöstä (278 henkeä). Tehdyistä ylityötunneista yli puolet on tehty hallinto-osastolla.

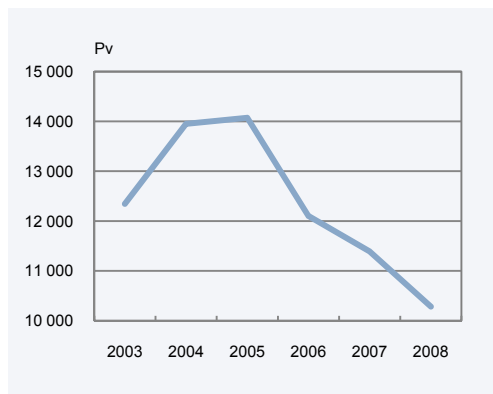
Vuosiloma

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32–40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan.

Pankissa käytössä oleva lomapankkikäytäntö on mahdollistanut ansaittujen vuosilomapäivien siirtämisen pidettäväksi tulevina vuosina (lähinnä seuraavan viiden vuoden aikana). Lomaa voi vuosittain säästää 1–10 päivää. Lomapankissa voi yhteensä olla korkeintaan 50 päivää.

Vuodesta 2007 alkaen on ollut mahdollista myydä vapaaehtoisesti vuosilomaansa (korkeintaan 10 pv/v). Tämä on yksi syy, miksi lomapankkiin talletettujen lomapäivien määrä on pienentynyt n. 10 %. Lomapankin yhteismäärä vastaa 44:ää henkilötyövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 27 päivää/tallettaja, mikä vastaa 1,3 kuukauden työaikaa.

Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2003–2008



Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuodelta 2008 olivat n. 37,5 milj. euroa/495,6 henkilötyövuosi (75 575 euroa / henkilötyövuosi; kasvua on 8,2 % edellisvuotiseen verrattuna).

Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on 86 %, ja tästä vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat ovat 34 %.

Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 29 henkilötyövuoden edestä vuonna 2008. Ostopalveluita käytetään pääasiassa hallinnon palvelutehtävissä.

Työvoimakustannukset 2008

Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkkasummasta
1. Palkkasumma	27 696 058	137,6	100,0
2. Tehdyn työajan palkat	20 135 185	100,0	72,7
a. Välilliset palkat			
Vuosiloma-ajan palkat	4 222 960	21,0	15,2
Lomarahat	1 913 035	9,5	6,9
Sairausajan palkat	853 907	4,2	3,1
Koulutusajan palkat	581 996	2,9	2,1
Muut palkalliset vapaapäivät	39 245	0,2	0,1
Tapaturma-ajan palkat	431	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	154 825	0,8	0,6
Sairausvakuutuksen päiväraha korvaukset	-205 526		
Yhteensä	7 560 873	37,6	27,3
b. Lakisääteinen sosiaaliturva			
Työnantajan sotumaksut	1 058 266	5,3	3,8
Työttömyysvakuutusmaksu	767 182	3,8	2,8
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 262 251	26,1	19,0
Lakisääteinen työterveydeshuolto	215 273	1,1	0,8
Muut lakisääteiset maksut	29 631	0,1	0,1
Yhteensä	7 332 603	36,4	26,5
c. Muut välilliset työvoimakustannukset			
Koulutus	1 100 795	5,5	4,0
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 325 505		
Yhteensä	2 426 300	12,1	8,8
3. Välilliset työvoimakustannukset	17 319 776	86,0	62,5
4. Työvoimakustannukset yhteensä	37 454 961	186,0	135,2

Henkilöstötarve

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelussa käytetään osastokohtaisia resurssitavoitteita, joiden saavuttamista seurataan neljännesvuosittain. Henkilöstömäärän suunnittelussa hyödynnetään lähivuosina suurena jatkuvaa eläkepoistumaa ja henkilöstörakenteen suunnittelussa kehitetään työtehtävien sisältöä entistä asiantuntijapainotteisemmaksi.

Osastokohtaiset resurssiennusteet käynnistävät vuosittaisen suunnitteluprosessin ja toimivat johtokunnan päätöksenteon pohjana sen vahvistaessa henkilöresursseja koskevat kehystavoitteet seuraavaksi kolmeksi vuodeksi.

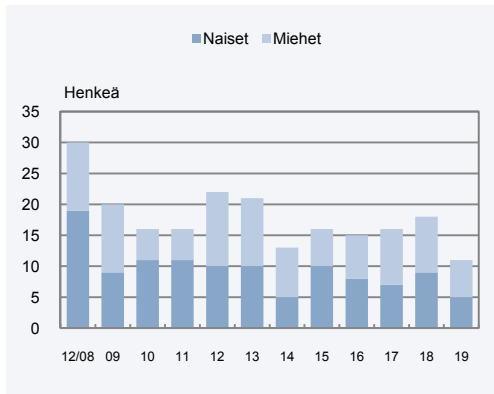
Nykyhenkilöstön eläköityminen

Vuoden 2008 aikana jäi suoraan pankista eläkkeelle 36 henkeä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 57,7 vuotta.

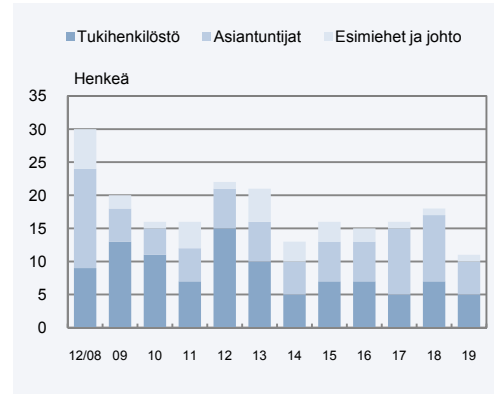
Eläkeikään tulevat vuosina 2009–2019

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	Kumulatiivinen
31.12.2008	19	11	30	30
2009	9	11	20	50
2010	11	5	16	66
2011	11	5	16	82
2012	10	12	22	104
2013	10	11	21	125
2014	5	8	13	138
2015	10	6	16	154
2016	8	7	15	169
2017	7	9	16	185
2018	9	9	18	203
2019	5	6	11	214
Yhteensä	114	100	214	

Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat sukupuolen mukaan



Eläkeikään vuosina 2009–2019 tulevat organisaatiosoitain



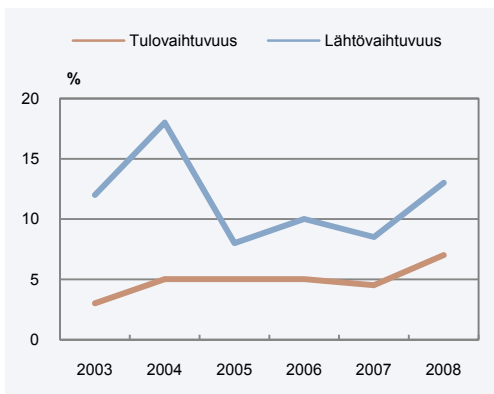
Valinnat ja vaihtuvuus

Pankissa tehtiin yhteensä 57 rekrytointia (edellisvuonna 31), joista sisäisiä oli 23 (edellisvuonna 8) ja ulkoisia 34 (edellisvuonna 23). Lomasijaisiksi palkattiin 46 henkeä.

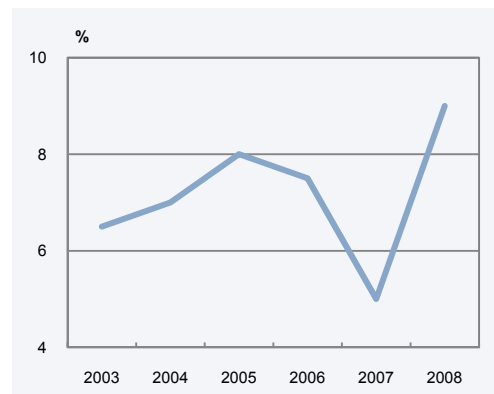
Vaihtuvuusluvussa oli selkeää kasvua edellisiin vuosiin verrattuna. Lähtövaihtuvuus oli 13 % (edellisvuonna 8,5 %) ja tulovaihtuvuus 7 % (edellisvuonna 4,5 %). Eläkkeelle jäämisten osuus lähtövaihtuvuudesta oli lähes 60 %.

Talon ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 34,5 vuotta. Luku on 3,5 vuotta suurempi kuin edellisenä vuotena.

Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2003–2008



Sisäinen liikkuvuus vuosina 2003–2008





Sisäisen liikkuvuuden lisääminen oli yksi keskeisistä vuoden 2007 henkilöstöpoliittisista linjauksista. Vuonna 2008 sisäinen liikkuvuus kasvoi 4 prosenttiyksikköä ja oli 9 %. Esimiestehtävistä ja ylemmän tason asiantuntijatehtävistä 13 tapauksessa nimitys oli määräaikainen (= perusvirkasuhde pysyvä ja tehtävä määräaikainen; harkinnan mukaan 3–5 vuotta).

Työnantajakuva

Tutkimuslaitos Universum Communications järjesti keväällä 2008 opiskelijatutkimuksen (Universum Finnish Graduate Survey), yli sadan organisaation suosituimmuudesta Suomessa. Suomen Pankki oli tutkimuksessa sijalla 11 kaupallisen ja taloudellisen alan opiskelijoiden keskuudessa.

Suomesta oli mukana 25 oppilaitosta, ja vastaajia oli 5 800. Heistä 781 valitsi Suomen Pankin mahdolliseksi työnantajaksi ja 273 suosikkityönantajaksi (72 % naisia, 28 % miehiä).

Suomen Pankin sijoittuminen opiskelijatutkimuksessa

Vuosi	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sijoitus	14	10	6	6	4	16	13	10	11

Pohjoismaiset keskuspankit sijoittuivat vastaavissa tutkimuksissa seuraavasti: Sveriges Riksbank sijalle 20, Danmarks Nationalbank sijalle 26 ja Norges Bank sijalle 11. EKP oli sijalla 18.

Universum Communications tekee myös Nuoret ammatilaiset -tutkimusta (Universum Professional Survey). Osallistujat ovat 25–35-vuotiaita ja olleet työelämässä alle kahdeksan vuotta. Vuonna 2008 Suomen Pankki oli sijalla 16.

Suomen Pankin sijoittuminen Nuoret ammatilaiset -tutkimuksessa

Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sijoitus	28	20	20	29	15	21	16

Pohjoismaiset keskuspankit sijoittuivat vastaavissa tutkimuksissa seuraavasti: Sveriges Riksbank sijalle 33, Danmarks Nationalbank sijalle 42 ja Norges Bank sijalle 5.

Palkkaus ja palkinta

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

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

Pankin tarjoamia luontoisetuja ovat ravinto-, puhelin-, auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella. Yksittäisillä henkilöillä voi olla lisäksi muita työtehtäviin liittyviä etuja.

Henkilöstön keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) vuosina 2007–2008¹

Vaativuusluokka	2007			2008		
	Lkm.	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka, %	Lkm.	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka, %
22	5	8 812		6	8 999	
21	8	8 051	98	7	8 431	99
20	8	7 109		6	7 215	
19	24	6 051	105	22	6 432	105
18	32	5 341	98	31	5 601	97
17	84	4 582	100	87	4 710	98
16	72	3 889	105	79	4 044	100
15	54	3 420	101	42	3 535	98
14	28	2 923	95	34	3 039	98
13	52	2 780	100	53	2 905	104
12	48	2 601	101	33	2 719	104
11	52	2 404	98	55	2 507	99
10	29	2 244	92	18	2 230	93
9	7	2 082		3	2 158	
8	10	1 936		9	2 042	

¹ Naisten keskipalkka/miesten keskipalkalla ei ole laskettu, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkeä.

Naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan on keskimäärin 99 %.

Henkilöstön keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät) organisaatiotasoin vuosina 2003–2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Esimiehet	5 825	6 239	6 503	6 659	6 604	7 024
Asiantuntijat	3 852	3 966	4 015	4 111	4 223	4 375
Tukihenkilöstö	2 264	2 361	2 447	2 477	2 507	2 639
Kaikki	3 200	3 419	3 568	3 680	3 716	3 929

Vuoden 2008 korotukset ja palkinta

Voimassa olevan kaksivuotisen (2008–2010) virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 2,9 %.

Suomen Pankissa otettiin käyttöön rahoitussektorin mallin mukainen palkkakeskustelukäytäntö. Kiinteä henkilökohtaisiin korotuksiin käytettävä korotusvara oli 1,6 % vuonna 2008. Kiinteitä henkilökohtaiseen hyvään suoriutumiseen pohjautuvia palkantarkistuksia sai pankissa 192 henkeä eli 41 % koko henkilöstöstä.

Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,35 % osastojen palkkasummasta.

Heinäkuussa 2008 suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että Suomen Pankin peruspalkat etuineen ovat 4,0 % vertailuryhmän markkinamediaania paremmat.

Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan henkilöstön suunnitelmalliseen oppimiseen ja johtamisesa painotetaan innostavuutta, hyvää ilmapiiriä, osaamisen kehittämistä ja innovatiivisuutta.

Osaamisen kehittämisen perustana on pankin suorituskyvyn varmistaminen sekä osastojen toiminnan kannalta tärkeiden prosessien laatu ja tehokkuus. Jatkuva oppiminen on osa kaikkia työtehtäviä, ja sen tavoitteena on tieto- ja taitotason ajantasaisuus. Kukin työntekijä vastaa itse osaamisensa ajantasaisuudesta. Kurssimuotoisen koulutuksen ohella painotetaan – koulutusbudjetissa suoraan näkymättömiä – työkiertoa sekä tutkimuksen, kirjallisuuden, yhteisen tiedonrakentamisen, tiedonjakamisen sekä ongelmanratkaisu- ja argumentointitaitojen merkitystä.

Monipuolista työuraa ja mahdollisuuksia laaja-alaisen keskuspankkiosaamisen hankkimiseen edistettiin uudistamalla työkiertolinjausta ja menettelyjä.

EKPJ:n keskuspankkien järjestämään yhteiseen koulutustarjontaan osallistui yhteensä 35 pankkilaista.

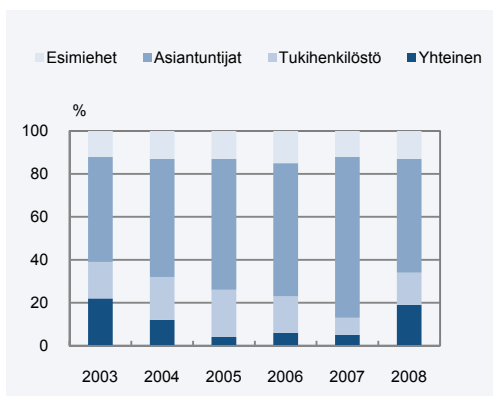
Vuonna 2008 koulutuskustannukset olivat 1,1 miljoonaa euroa (4 % palkkasummasta). Kasvua edellisvuotisesta on n. 33 %. Koulutuskustannuksista 13 % kohdistui esimiehiin, 53 % asiantuntijoihin, ja 15 % tukihenkilöstöön. Kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun yhteiseen koulutukseen kohdistui 19 % koulutuskustannuksista. Yhteinen koulutus painottui IT-perustaitoihin (Office 2007) sekä johtamis- ja organisatorisiin taitoihin.

Koulutus

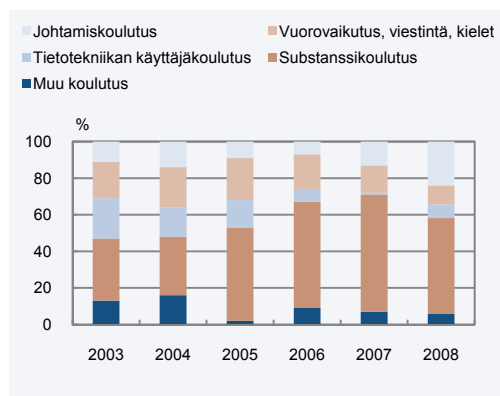
Ekonomistien koulutus painottui menetelmäosaamiseen pankin strategian mukaan valituilla alueilla. Erityisesti panostettiin makrotaloudellisten mallien rakentamisen ja käytön välineisiin, kuten niihin tilastollisiin ja ekonometrisiin menetelmiin, joita mallityö vaatii.

Kannustavaa ja vuorovaikutteista johtamista edistettiin coaching-ohjelmalla, joka laajennettiin esimiesten lisäksi koskemaan myös ylempiä asiantuntijoita. Vuoden 2008 loppuun mennessä ohjelman on suorittanut 74 % esimiehistä ja 20 % ylemmistä asiantuntijoista. Valmennusohjelmaa täydennettiin seurantaosuudella, johon osallistui 14 henkeä vuonna 2008. Dialogia ja vuorovaikutusta edistävää toimintakulttuuria tuettiin erilaisia tapahtumia sisältäneellä ohjelmalla ”Puhumalla paras”. Toimintatapamuutos, joka liittyy prosessijohtamismallin käyttöönottoon kahdessa ydinprosessissa, tuo uudenlaisia haasteita myös osaamisen kehittämiseen ja osastorajat ylittävään osaamisen hyödyntämiseen.

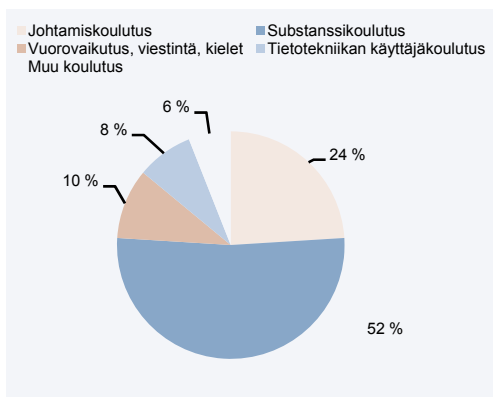
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2003–2008



Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2003–2008



Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2008



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2003–2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kokonaisajankäyttö päivinä	3 581	2 996	2 399	1 936	1 407	2 154 ¹
Päiviä/henkilötyövuotta	5,6	5,2	4,4	3,6	2,7	4,3
% työajasta	2,2	2,0	1,7	1,4	1,1	1,7
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	1,26	1,08	0,93	0,78	0,83	1,10
Euroa/henkilötyövuosi	1 967	1 884	1 713	1 435	1 574	2 217
% palkkakustannuksista	4,2	3,7	3,2	2,8	3,0	4,0

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Analyttistä, kvantitatiivista osaamista kehitettiin edelleen tutkimuksen painopistealueilla, joita ovat rahapolitiikan mallintaminen, rahoitusmarkkinoiden ja maksujärjestelmien innovaatioiden, tehokkuuden ja vakauden analysoiminen sekä siirtymätalouksien ja niiden talouspolitiikan tutkiminen. Rahapolitiikka- ja tutkimusosaston kahdessa tutkimukseen keskittyvässä yksikössä työskenteli vuonna 2008 ekonomisteja pankin ja Ratan ekonomistiosastoilta määräaikaisissa tutkimusprojekteissa, jotka kestivät puolesta vuodesta vuoteen.

Vierailevien tutkijoiden ohjelma jatkui ja alan korkeatasoisia suomalaisia ja ulkomaalaisia tutkijoita rekrytoitiin eripituisiksi tutkimusvierailujaksoiksi. Yhteisiä tutkimusprojekteja jatkettiin ulkopuolisten tutkijoiden kanssa. Akateemisiin ja keskuspankkien välisiin tutkimusverkostoihin osallistuttiin myös edelleen aktiivisesti. Kansainvälisiä tieteellisiä konferensseja järjestettiin aiempien vuosien tapaan. Pankkilaiset menestyivät myös vuonna 2008 tutkimuksissaan, joita hyväksyttiin esitettäväksi useissa vastaavissa ulkopuolisissa tieteellisissä konferensseissa ja julkaisuissa.

Vuonna 2007 aloitettuja säännöllisiä tutkimusseminaareja jatkettiin. Niihin kutsutut kansainvälisesti nimekkäät ulkopuoliset puhujat käsitelivät makrotalous- ja rahoitusmarkkinatutkimuksen teemoja. Jo aiemmin aloitetussa BOFIT-seminaarisarjassa käsiteltiin vastaavasti siirtymätaloustutkimuksen kysymyksiä. Molemmat seminaarisarjat ovat avoinna myös ulkopuolisille asiantuntijoille. Myös pankin ekonomistiseminaareissa kuultiin ulkopuolisia huippuasiantuntijoita.

Työhyvinvointi

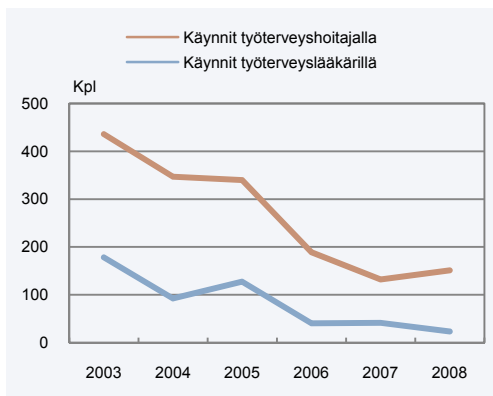
Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja työhyvinvointiin monin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla.

Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan pankin harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotiloja Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaaressa sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 16 harrastekerhoa.

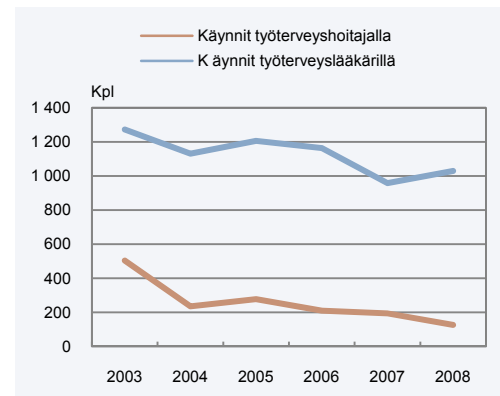
Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen, ja pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset. Sairaanhoitokäynnit työterveyslääkärillä ovat edelleen vähentyneet.

Pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn eurorajaan asti vuodessa.

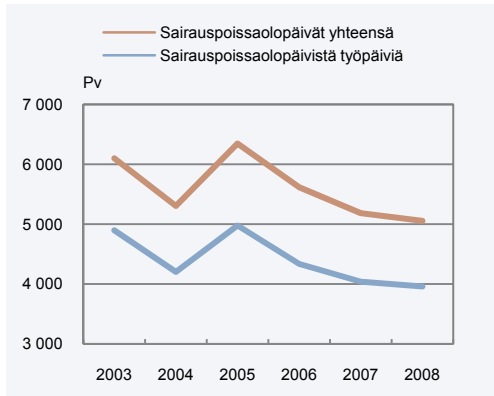
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; ennalta ehkäisevä terveydenhoito



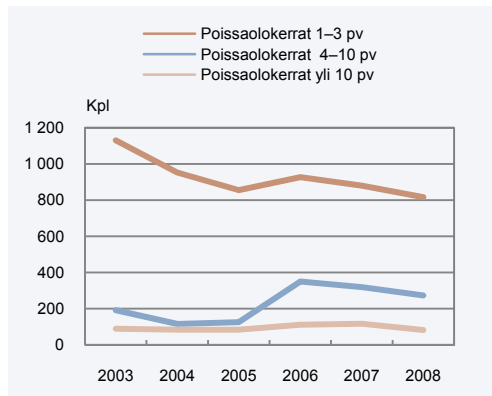
Työterveyshuollon käynnit vuosina 2003–2008; sairaanhoito



Sairauspoissaolopäivät yhteensä vuosina 2003–2008



Sairauspoissaolokerrat vuosina 2003–2008



Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5 055 (joista 3 960 työpäiviä) 341 hengellä. Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on vähentynyt 2,4 % edellisvuotiseen verrattuna.

Lyhyiden poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 70 %, ja niiden osuus on kasvanut 3 prosenttiyksikköä edellisvuotisesta.

Sairauspoissaoloprosentti on 3,27, ja se on kasvanut 0,08 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta (3,19 % vuonna 2007). Sairauspoissaoloprosentti on yksi pankin ns. TATU-mittareista, ja sen tavoitearvoksi on asetettu < 3,5 %. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

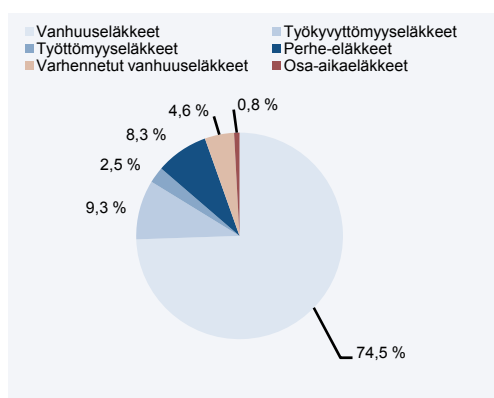
Suomen Pankin eläkelaitos¹

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-edut valtion eläkelain (VaEL-järjestelmän) mukaisesti. Suomen Pankki vastaa eläkkeiden rahoituksesta. Julkisen sektorin eläkeuudistus toteutettiin Suomen Pankissa 1.1.2005 ja 1.1.2007 alkaen soveltuvin osin valtion eläkelain muutosten mukaisesti. Valtiokonttori tekee pankin eläkeratkaisut, valmistelee eläkepäätökset sekä vastaa pankin maksussa olevien eläkkeiden maksatuksesta.

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2008 eläkettä 1 065 hengelle yhteensä 20 368 210 euroa. Kuntoutusrahana suoritettiin 10 624 euroa.

Eläkkeet eläkelajeittain



¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa on mukana Rahoitustarkastuksen eläkkeet.

Tasa-arvo

Suomen Pankille ja Rahoitustarkastukselle laadittiin vuonna 1998, tasa-arvosuunnitelma.

Suomen Pankissa tasa-arvo tarkoittaa tasavertaisia mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen koko henkilöstölle ikään ja sukupuoleen katsomatta. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan, että jokainen virkamies on velvollinen edistämään tasa-arvon toteutumista Suomen Pankissa ja puuttumaan havaitsemiinsa epäkohtiin linjaorganisaation sisällä.

Tasa-arvosuunnitelmassa otetaan kantaa rekrytointiin, palkkaukseen, työoloihin, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, syrjintään työyhteisössä, sekä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.

Vuosina 1998 ja 2002 tasa-arvosuunnitelmissa painotettiin mm. seuraavia kehittämistoimenpiteitä

- Edistetään naisten hakeutumista vaativampiin esimies- ja asiantuntijatehtäviin.
Vuoden 2002 EHS-kierroksella osastot nimesivät 43 potentiaalista asiantuntijaa vaativimpiin tehtäviin. Heistä 37 % oli naisia. Vuosina 2003 ja 2004 järjestettiin potentiaalisille asiantuntijoille johtamiskoulutusohjelmat. Yhteensä 30 osallistujasta 40 % oli naisia. Keskeisenä valintakriteerinä oli ikään ja sukupuoleen perustuva tasa-arvonäkökulma. Vuonna 2008 ylemmän tason asiantuntijanimityksiä oli 12, ja naisia näistä oli 4.
- Kehitetään edelleen naisten ja miesten palkkaustasa-arvoa.
Vuonna 2003 siirryttiin tehtävien vaativuuteen perustuvaan HAY-palkkausjärjestelmään. Vuonna 2008 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli 99 %.
- Kehitetään pankin ikärakennetta siten, että mm. 30–40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä kasvaa.
Ikärakenteeseen vaikutetaan rekrytointipolitiikalla. Vuonna 2008 rekrytointien keski-ikä oli 34,5 vuotta, mikä ei kuitenkaan ole vaikuttanut tavoiteltavaan ikärakenteen korjaukseen.
- Edistetään organisaation uudistumista ja kehittymistä rekrytoimalla esimiestehtäviin myös talon ulkopuolelta.
Vuonna 2008 esimiesrekrytointeja tehtiin yhteensä 6, ja näistä kolmessa tapauksessa valinta osui talon ulkopuoliseen.
- Kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvoisen työnantajakuvan kehittämiseen.
Vuoden 2008 Universum-tutkimuksessa pankkia pidettiin miesvaltaisena. Vuonna 2008 miehiä on vain 2 % naisia enemmän. SP:n suosikki työnantajakseen valinneista (kaupallisen ja taloudellisen alan opiskelijoista) 72 % oli naisia ja 28 % miehiä.



Tasa-arvosuunnitelman ja kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurattiin ensimmäisinä vuosina erillisen tasa-arvokatsauksen avulla. Vuodesta 2001 alkaen tasa-arvotilanteesta on raportoitu henkilöstötilinpäätöksessä ja tasa-arvoon liittyvä tilannekatsaus on käsitelty YT-toimikunnassa.

Työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatiot ovat lisäksi käsitelleet toimialaansa kuuluvia yksittäisiä tasa-arvoon liittyviä tapauksia.

Kymmenen vuoden (1998–2008) aikana Suomen Pankissa ei ole noussut tasa-arvonloukkausepäilyksiin perustuvia tapauksia oikeusprosessiin muita kuin tasa-arvoeläkkeisiin liittyviä valituksia vakuutusoikeuteen. Vakuutusoikeus ei ole vielä antanut ratkaisujaan ns. Barber -tapauksissa. Yksi tähän asiaan liittyvä valitus käsitelty on myös korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Suomen Pankin johtokunta ei tietävästi ole ottanut kantaa tasa-arvoloukkausepäilyihin kuluneina 10 vuotena kuin kerran.

Työsuojelutoimikunnassa ei viimeisen 5 vuoden aikana ole käsitelty varsinaisia tasa-arvonloukkaus/häirintäepäilyksiä. Pääluottamusmiehelle on tullut viimeisen vuoden aikana yksi häirintäepäily, joka on selvitetty.

YT-toimikunta on kehittänyt tasa-arvoasioiden käsittelyä Suomen Pankissa viimeksi vuonna 2006.

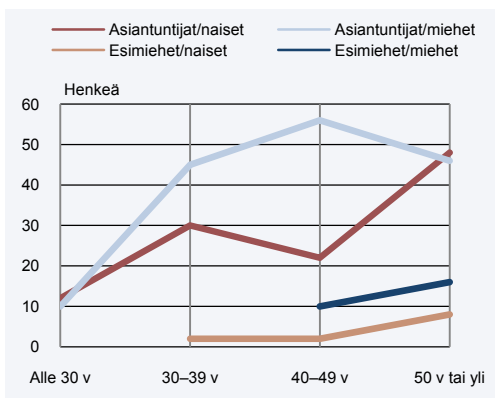
Tasa-arvoselvitys

Ikä- ja sukupuolijakauma

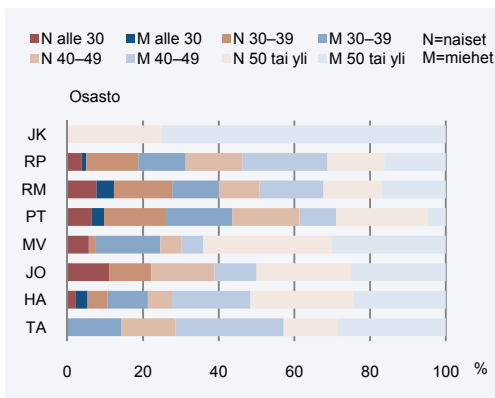
Asiantuntijoista 41 % on naisia. Heistä seniори-iässä (yli 50 v) on 43 %, 30–50-vuotiaita 46 % ja nuorimmassa ikäryhmässä (alle 30 v) on 11 %. Miespuolisista asiantuntijoista seniори-iässä on 29 %, 30–50-vuotiaita 65 % ja alle 30-vuotiaita 6 %.

Henkilöstöstä esimiestehtävissä naisia on reilu 30 %, asiantuntijatehtävissä n. 40 % ja tukihenkilöstössä 60 %.

Esimiesten ja asiantuntijoiden ikä- ja sukupuolijakauma



Ikä- ja sukupuolijakauma osastoittain



¹ JK = Johtokunta, RP = Rahapolitiikka ja tutkimus
RM = Rahoitusmarkkina ja tilasto
PT = Pankkitoiminta, MV = Maksuväline
JO = Johdon sihteeristö, HA = Hallinto
TA = Sisäinen tarkastus

Koulutus ja koulutus rakenne

Vuoden 2008 koulutuspanostuksista ohjautui miehille 56 % ja naisille 44 %. Koulutus-tarve määräytyy työtehtävien perusteella, ja kustannusten jakauma on lähellä SP:n su-
kupuoli- ja henkilöstöryhmärakennetta.

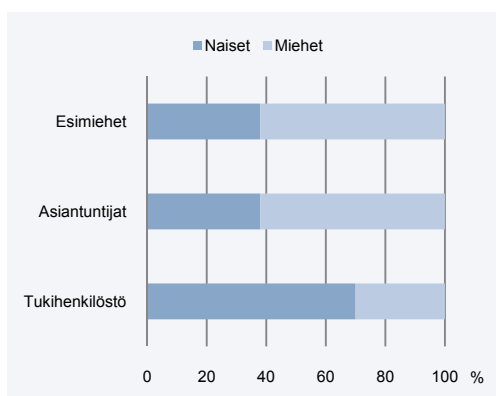
Naisten osuus ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on 44 % ja tutkijakoulu-
tuksen suorittaneista 25 %. Korkeakoulutasoisen tutkinnon (ml. alempi korkeakouluas-
te) on suorittanut 61 % koko henkilöstöstä, ja siitä 54 % on naisia.

Valtionhallinnossa¹ tutkijakoulutettujen osuus henkilöstöstä (10 %) on samalla ta-
solla kuin SP:ssä. Koko maassa tutkijakoulutuksen saaneista 39 % on naisia ja ylemmän
korkeakoulututkinnon suorittaneista 52 %².

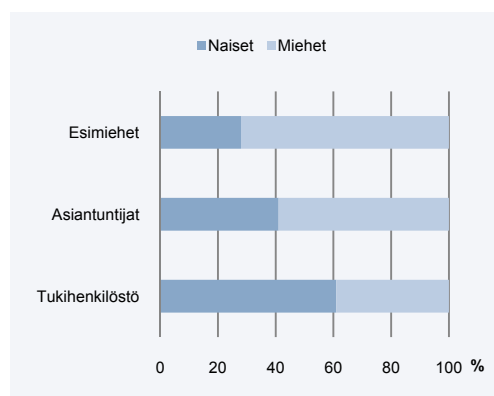
¹ Valtion henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut 2008

² Tilastokeskus 2007: Naiset ja miehet Suomessa

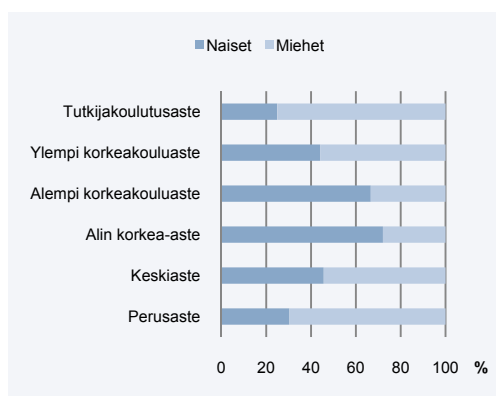
Koulutukseen osallistuneet sukupuolen ja organisaatiotason mukaan vuonna 2008



Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2008



Sukupuolijakauma koulutustason mukaan 31.12.2008



Rekrytoinnit

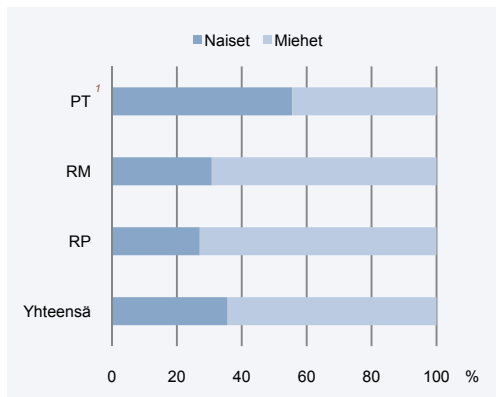
Vuonna 2008 rekrytoitiin yhteensä 57 henkeä.

- Valituista 33 oli naisia ja 24 miehiä.
- Esimiesvalintoja oli kuusi, ja tässä ryhmässä puolet valituista oli naisia; hakijoista naisia oli 23 % ja miehiä 77 %. Kolmesta ryhmäesimiesvalinnasta naisia oli yksi ja miehiä kaksi.
- Ylemmän tason (vaativuusluokat ≥ 17) asiantuntijanimityksiä tehtiin yhteensä 12, ja näistä naisia oli 4. Ylempiin tehtäviin ulkoisen hakujen kautta valituista puolet oli naisia.

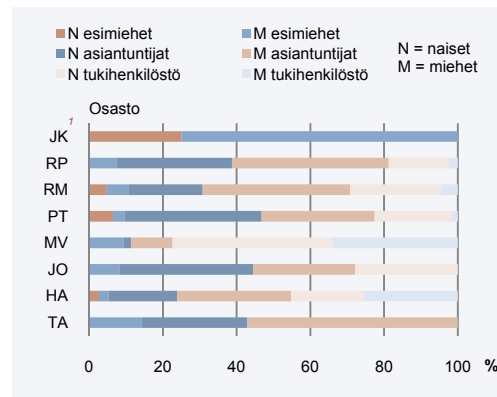
Ylemmät vaativuusluokat

Substanssiosastojen ylempien vaativuusluokkien sukupuolijakauma vastaa osastojen yleistä sukupuolijakaumaa. Asiantuntijaryhmä on miesvaltaista lukuun ottamatta pankkitoimintaosastoa, jossa enemmistö esimiehistä ja ylempissä vaativuusluokissa olevista on naisia.

Sukupuolijakauma substanssiosastoilla vaativuusluokissa 17–22



Sukupuolijakauma osastoittain ja organisaatiotasoin 31.12.2008



- ¹ JK = Johtokunta
 RP = Rahapolitiikka ja tutkimus
 RM = Rahoitusmarkkina ja tilasto
 PT = Pankkitoiminta
 MV = Maksuväline
 JO = Johdon sihteeristö
 HA = Hallinto
 TA = Sisäinen tarkastus

Tunnuslukuyhteenvedo¹

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Henkilöstömäärä						
Kokonaisvahvuus	652	582	565	544	521	492,5
Virkavapaalla olevat	25	22	21	29	31	25
Toimintavahvuus	627	560	544	515	490	467,5
Tulovaihtuvuus, %	3	5	5	5	4,5	7
Lähtövaihtuvuus, %	12	18	8	10	8,5	13
Sisäinen liikkuvuus, %	6,5	7	8	7,5	5	9
Ulkoiset rekrytoinnit	20	29	27	29	23	34
Henkilötyövuodet						
Oma henkilöstö	674,3	601,2	565,4	542,1	527,3	495,6
Ostopalveluhenkilöstö	45	42,9	43	40	39	29
Henkilöstörakenne						
Henkilöstön keski-ikä	46,0	45,6	45,8	45,7	45,8	45,8
Naisten osuus henkilöstöstä, %	53	51	50	51	48	48,1
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, %	49	55	57	58	60	62,8
Määräaikaisten osuus, %	5	5	5	5	6	7
Palkkaus ja palkinta						
Palkkasumma, milj. euroa	30,1	29,4	28,9	27,9	27,3	27,7
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,25	0,64	0,23	0,60	0,70	0,35
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (kokonaiskorvaus ²), %	104,8	101,8	102,0	101,1	98,3	98,2
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ³), %	107,7	106,1	105,9	105,1	102,0	104,0
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	99,6	99,6	98,8	98,4	98,0	99,0
Osaaminen						
Koulutuskustannukset, milj. euroa	1,26	1,08	0,93	0,78	0,83	1,10
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	4,2	3,7	3,2	2,8	3,0	4,0
Koulutustasoindeksi	5,0	5,3	5,4	5,4	5,5	5,6
Työhyvinvointi						
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	6 100	5 304	6 346	5 616	5 182	5 055
Sairauspoissaoloprosentti, %	2,9	2,8	3,5	3,18	3,19	3,27
Henkilöstökustannukset						
Oma henkilöstö milj. euroa	42,6	41,1	39,7	37,8	36,8	37,4
Eläkkeet						
Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa	14,5	15,7	16,6	17,5	18,8	20,4
Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä	51	36	25	29	26	36
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	57	57	57	58	58	57,7
Maksussa olevien eläkkeiden määrä ⁵	838	875	917	983	1 007	1 065

¹ Luvut koskevat Suomen Pankkia, ellei toisin mainita. Rahoitustarkastuksen luvut julkaistaan Ratan henkilöstötilinpäätöksessä.

² Kokonaiskorvaus sisältää peruspalkan ja etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

³ Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

⁴ Luku sisältää myös Rahoitustarkastuksen eläkkeet.

⁵ Luku sisältää myös Rahoitustarkastuksen henkilöstölle maksetut eläkkeet.

Käsitteet ja määritelmät

HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Henkilötyövuosien laskennassa otetaan huomioon kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

KOKONAISSVAHVUUS

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

KOKONAISSKORVAUS

Sisältää peruspalkan + etujen lisäksi kannustinpalkkiot (kertapalkkiot).

KOULUTUSTASOINDEKSI

Lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:

- 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.

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:

- 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. mekaanikon, asentajan, datanomin, ravitsemisalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkea-koulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja



LÄHTÖVAIHTUVUUS

Organisaatiosta lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toiminta-vahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

OSA-AIKAISUUS

Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

PERUSPALKKA + EDUT

Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).

SISÄINEN LIIKKUVUUS

Organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

TOIMINTAVAHVUUS

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

TULOVAIHTUVUUS

Organisaatioon palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toiminta-vahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

SAIRAUSSPOISSAOLOPROSENTTI

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

