

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2009

SUOMEN PANKKI



EUROJÄRJESTELMÄ
EUROSYSTEMET

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Johdanto | 3 |
| Johtamisjärjestelmät | 4 |
| Organisaatio | 4 |
| Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä..... | 5 |
| Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä..... | 5 |
| Henkilöstömäärä ja -rakenne | 6 |
| Ikärakenne | 8 |
| Sukupuolijakauma | 8 |
| Palvelussuhteen kesto..... | 9 |
| Henkilöstön eläköityminen | 10 |
| Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi | 11 |
| Työnantajakuva..... | 12 |
| Työaika ja työpanos | 13 |
| Työaika | 13 |
| Työajan käyttö | 13 |
| Vuosiloma | 14 |
| Työvoimakustannukset..... | 15 |
| Palkkaus ja palkinta | 16 |
| Vuoden 2009 korotukset ja palkinta | 16 |
| Palkkakehitys..... | 17 |
| Osaamisen kehittäminen | 18 |
| Koulutusrakenne..... | 18 |
| Koulutus..... | 19 |
| Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta | 21 |
| Työhyvinvointi | 22 |
| Työterveys | 22 |
| Työtyytyväisyys..... | 23 |
| Tasa-arvo | 24 |
| Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo..... | 24 |
| Palkkauksellinen tasa-arvo | 24 |
| Suomen Pankin eläkelaitos..... | 25 |
| Eläkkeensaajien määrä | 25 |
| Tunnuslukuyhteenveto..... | 26 |
| Käsitteet ja määritelmät | 27 |

KUVIOT JA TAULUKOT

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Suomen Pankin organisaatio | 4 |
| Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2009 | 6 |
| Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009 | 7 |
| Toimintavahvuuden kehitys 2005–2009..... | 7 |
| Henkilöstörakenteen muutos 2000–2009 | 7 |
| Henkilöstön ikärakenne 31.12.2009..... | 8 |
| Ikärakenteen kehitys vuosina 2000–2009..... | 8 |
| Sukupuolijakauma organisaatiotason mukaan 31.12.2009 | 8 |
| Henkilöstön määrä sukupuolen ja organisaatiotason mukaan 31.12.2009 | 9 |
| Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2009 | 9 |
| Palvelusaikajakauma vuosina 2000–2009..... | 9 |
| Eläkeikään vuosina 2010–2020 tulevat..... | 10 |
| Eläkeikään tulleet ja vuosina 2010–2014 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin..... | 10 |
| Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2005–2009..... | 11 |
| Sisäinen liikkuvuus vuosina 2005–2009 | 11 |
| Suomen Pankin sijoitukset opiskelija- ja Nuoret ammatillaiset tutkimuksissa | 12 |
| Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2005–2009 | 13 |
| Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2005–2009 | 14 |
| Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2005–2009..... | 14 |
| Työvoimakustannukset 2009 | 15 |
| Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) vuosina 2008–2009 | 17 |
| Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät) henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009 | 17 |
| Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2009..... | 18 |
| Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2005–2009 | 19 |
| Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2009 | 19 |
| Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009..... | 20 |
| Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2009 | 20 |
| Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2005–2009 | 20 |
| Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2005–2009..... | 20 |
| Sairauspoissaoloprosentin kehitys vuosina 2005–2009 | 22 |
| Sairauspoissaolokerrat vuosina 2005–2009 | 22 |
| Työtyytyväisyysindeksin kehitys 2007–2009 | 23 |
| Eläkkeensaajat eläkelajeittain | 25 |



Johdanto

Suomen Pankin johtamisjärjestelmän toimivuudesta tehtiin arviointi keväällä 2009. Arvioinnin tuloksena todettiin, että pankissa on käytössä nykyaikaiset ohjaus- ja johtamisvälineet, mutta niiden hyödyntämisen todettiin olevan puutteellista. Välitön esimiesviesintä, henkilöstön sitouttaminen ja innostavan työilmapiirin luominen nousivat tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi.

Sisäisen yhteistyön parantaminen ja innovatiivisen työyhteisön luominen nostettiin jo edellisvuoden lopussa yhdeksi pankin strategisista tavoitteista. Johtamisjärjestelmän arvioinnin jälkeen käynnistetyt toimenpiteet tukevat myös näiden strategiatavoitteiden saavuttamista. Yksi uusista toimintatavoista ovat johtokunnan perustamat toimintaympäristötyöryhmät, joihin jokaisella pankin työntekijällä on ollut mahdollisuus ilmoittautua. Työryhmien kautta henkilöstö on mukana strategiatyössä jo alkumetreiltä lähtien.

Kevään 2009 strategiatyössä arvioitiin myös sitä, mitä vaikutuksia finanssikriisillä on Suomen Pankin toimintaan. Laaja-alaisen osaamisen lisääminen oli yksi tunnistetuista painopistealueista. Tähän vastataan osaltaan määräaikaikaisilla tehtävämäärityksillä esimiestehtävissä ja ylemmissä asiantuntijatehtävissä. Näiden nimitysten käyttö lisääntyi merkittävästi vuoden 2009 aikana. Osaamisen laaja-alastamiseen tähdätään myös mestari-kisälli –toimintatavan käyttöönotolla ja tarjoamalla asiantuntijoille entistä enemmän mahdollisuuksia osastorajat ylittävään yhteistyöhön. Sisäinen liikkuvuus onkin nousnut eri toimenpiteiden seurauksena 10 %:iin.

Johtamisvalmiuksien kehittämistä jatkettiin myös Coaching-ohjelmaan avulla. Käytännössä pankin kaikki esimiehet ja ylemmät asiantuntijat tulevat suorittamaan ohjelman vuoden 2010 loppuun mennessä. Prosessijohtamisen käyttöönottoa laajennettiin uusiin ydinprosesseihin. Samalla prosessijohtamiseen liittyvät toimintatavat alkoivat vakiintua. Prosessijohtaminen tuo kuitenkin haasteita myös henkilöstöjohtamiseen, vaikka pääsääntöisesti henkilöjohtaminen toteutuu jatkossakin linjaorganisaation kautta. Sopeutuminen uusiin toimintatapoihin ei tapahdu hetkessä vaan se vaatii kärsivällisyyttä ja uuden opiskelua kaikilta osapuolilta. Kehityskeskusteluissa prosessijohtaminen on täysipainoisesti mukana keväästä 2010 lähtien.

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut raportoidaan vuosittain johtokunnalle ja ne käsitellään Suomen Pankin yhteistoimintaelimissä. Henkilöstötilinpäätöksen tietoja hyödynnetään johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tukena. Vuoden 2009 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä neljästoista.

Antti Vuorinen
henkilöstöpäällikkö

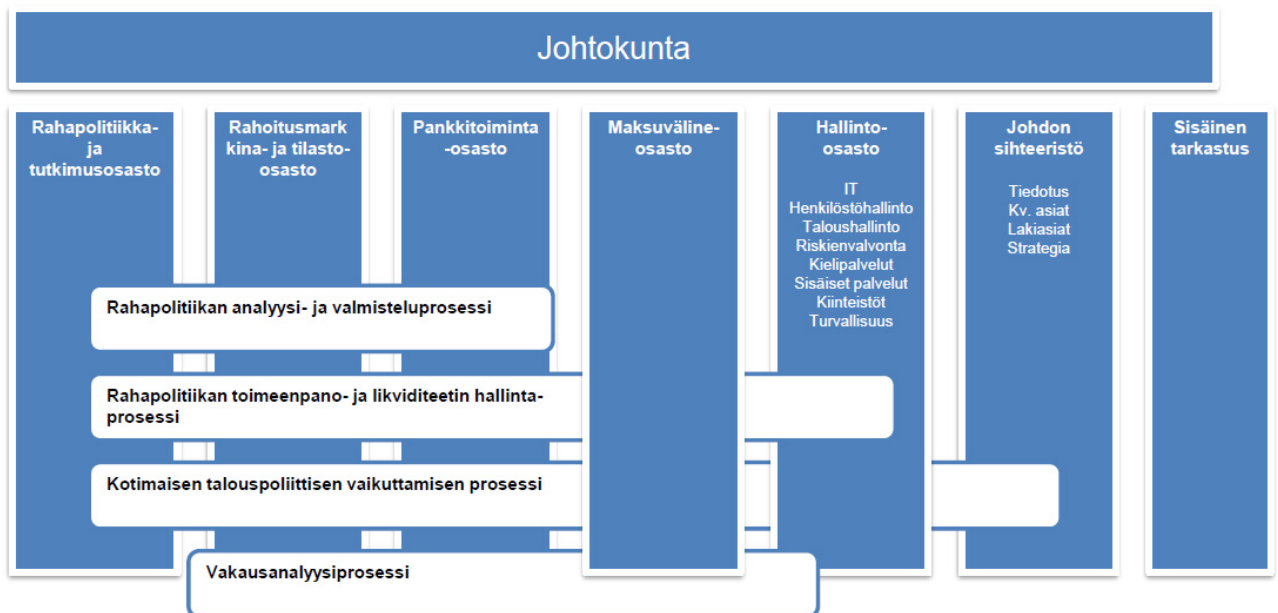
Johtamisjärjestelmät

Organisaatio

Suomen Pankin toiminnot on järjestetty kuudelle osastolle ja sisäisen tarkastuksen yksikköön. Organisaatorakenne perustuu pankin keskeisimpiin toimintoihin ja tukee strategian toimeenpanoa. Tavoitteena on, että toiminnot ovat riittävän suurissa toiminnallisesti ehjissä kokonaisuuksissa, jotta resurssikäyttö, toiminta-alueiden välinen yhteistyö ja tiedonkulku ovat tehokasta sekä johtamisjärjestelmä ja -vastuut selkeät.

Pankin organisaatiota muutettiin vuoden 2009 aikana hallinto-osastolla: turvallisuus- ja kiinteistötoiminnot, IT-toiminnot ja sisäisiä palveluja organisoitiin uudelleen.

Suomen Pankin organisaatio





Suomen Pankin strategia ja johtamisjärjestelmä

Pankin johtamisjärjestelmän keskeiset osat ovat strategia, tavoite- ja tuloskehikko, toiminnansuunnittelu, henkilöstö- ja budjettikehykset sekä kokonaisriskien arviointi. Kehitys- ja palkkakeskustelut ovat niin ikään osa pankin johtamisjärjestelmää.

Pankin strategia on jaettu toiminnanohjauksessa käytettävän tavoite- ja tuloskehikon neljän näkökulman mukaisesti niin, että pankin vaikuttavuudelle ja palvelukyvyille, resurssikäytön taloudellisuudelle, sisäisten prosessien toimivuudelle sekä työhyvinvoinnille ja uudistumiselle on asetettu täsmälliset tavoitteet.

Osasto- ja prosessikohtaisiin tavoite- ja tulossopimuksiin kirjataan operatiivisen toiminnan keskeiset mittarit tavoitetasoineen sekä strategian toimeenpanon kannalta tärkeimmät kehittämishankkeet. Osastoille asetetaan myös budjetti- ja henkilöstökehykset rullaavasti kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Keskipitkällä tarkasteluhorisontilla tehostetaan muutoksiin varautumista ja luodaan pitkäjänteisyyttä toiminnan kehittämiseen. Johtokunta arvioi toiminnallisia tuloksia kaksi kertaa vuodessa. Budjetin ja henkilöstösuunnitelman toteutumista sekä pankin tuloksen ja taseen kehityksestä raportoidaan neljännesvuosittain.

Vuoden 2009 aikana tehtiin päätökset prosessijohtamisen laajentamisesta vakausanalyysiprosessiin ja kotimaisen talouspoliittisen vaikuttamisen prosessiin. Jo toiminnassa olevissa prosesseissa on saavutettu prosessijohtamiselle asetettuja tavoitteita mm. työn tehokkuuden ja osastorajat ylittävän yhteistyön lisääntymisenä. Prosessijohtamisen integrointi pankin johtamisjärjestelmään jatkuu.

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 prosentiosuus kokonaiskorotusprosentista siirretään suoriutumisen perusteella jaettavaan henkilökohtaiseen palkintaan.

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

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2009 lopussa 484 henkeä ja toimintavahvuus 453 henkeä. Toimintavahvuus on viiden vuoden aikana pienentynyt 19 %.

Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa työskenteli 91 % ja määräaikaisissa 9 %. Virkavapaalla oli 6 % ja osa-aikaista työviikkoa teki n. 3 % henkilöstöstä.

Henkilöstörakenne muuttuu yhä asiantuntijapainotteisemmaksi. Tukihenkilöstön osuus on pienentynyt eläköitymisten ja tehtäväsistältojen uudelleenmuotoilujen johdosta. Vuoden 2009 lopussa asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) oli yhteensä 64 % ja tuki- ja palveluhenkilöstöä 36 %. Asiantuntijoista määräaikaisia oli 10 %.

Henkilöstösuunnittelussa käytetään osastokohtaisia resurssitavoitteita, joiden saavuttamista seurataan neljännesvuosittain. Henkilöstömäärän suunnittelussa hyödynnetään eläkepoistumaa, ja henkilöstörakenteen suunnittelussa kehitetään työtehtävien sisältöä asiantuntijapainotteisemmaksi. Pankin johtokunta hyödyntää resurssiennusteita vahvistamallaan henkilöresursseja koskevat kehystavoitteet seuraavaksi kolmeksi vuodeksi.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2009

| | Kokoaikaiset | | Osa-aikaiset ¹ | | Yhteensä | |
|------------------------------|--------------|---------------|---------------------------|---------------|----------|-----|
| | Vakinaiset | Määräaikaiset | Vakinaiset | Määräaikaiset | Henkilöä | % |
| Ylin johto | | 4 | | | 4 | 1 |
| Esimiehet | 36 | 1 | 1 | | 38 | 8 |
| Asiantuntijat | 237 | 25 | 6 | | 268 | 55 |
| Tukihenkilöstö | 152 | 15 | 7 | | 174 | 36 |
| Kokonaisvahvuus ² | 425 | 45 | 14 | | 484 | 100 |
| Virkavapaalla | 31 | | | | 31 | |
| Toimintavahvuus ³ | 394 | 45 | 14 | | 453 | |

¹ Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

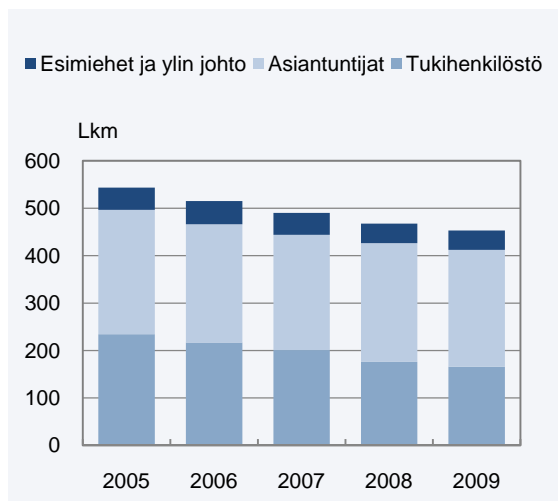
² Kokonaisvahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

³ Toimintavahvuus käsittää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Toimintavahvuuteen ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

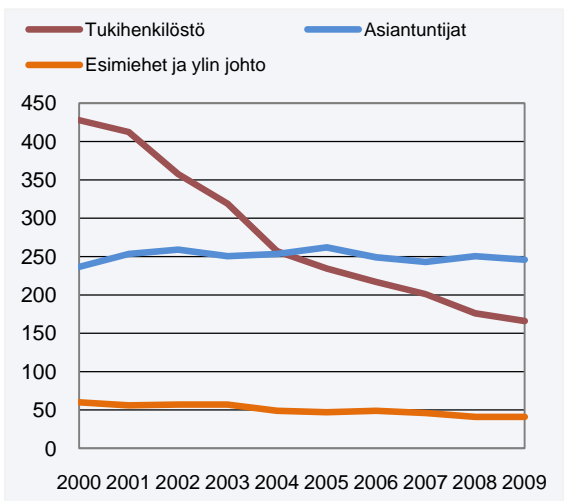
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009

| Vuosi | Ylin johto | Esimiehet | | | Asiantuntijat | | | Tukihenkilöstö | | | Yhteensä |
|-------|------------|-----------|-------|------|---------------|-------|------|----------------|-------|------|----------|
| | Määr. | Vak. | Määr. | Yht. | Vak. | Määr. | Yht. | Vak. | Määr. | Yht. | |
| 2005 | 4 | 43 | | 43 | 244 | 18 | 262 | 229 | 6 | 235 | 544 |
| 2006 | 4 | 45 | | 45 | 229 | 20 | 249 | 212 | 5 | 217 | 515 |
| 2007 | 4 | 42 | | 42 | 224 | 19 | 243 | 193 | 8 | 201 | 490 |
| 2008 | 4 | 36 | 1 | 37 | 230 | 21 | 251 | 167 | 9 | 176 | 468 |
| 2009 | 4 | 36 | 1 | 37 | 221 | 25 | 246 | 151 | 15 | 166 | 453 |

Toimintavahvuuden kehitys 2005–2009



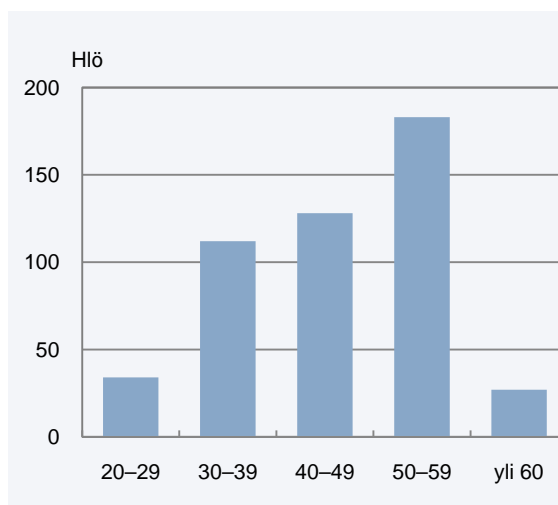
Henkilöstörakenteen muutos 2000–2009



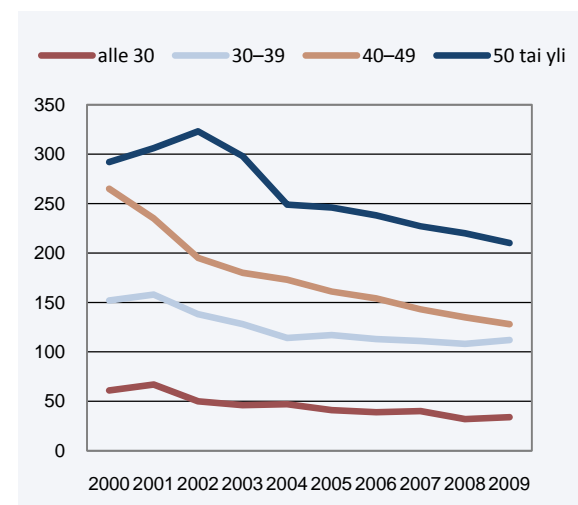
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2009 oli 45,5 vuotta. Naisten keski-ikä (45,4 vuotta) oli hieman miesten keski-ikää (45,7 vuotta) alempi. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 38 %. Asiantuntijaryhmän keski-ikä (44 vuotta) oli selvästi pankin yleistä keski-ikää alempi.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2009



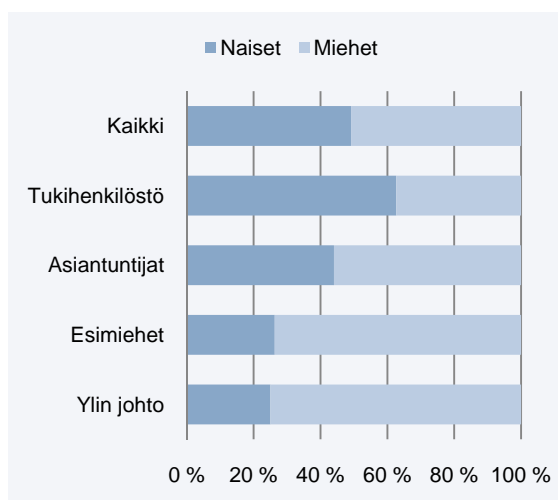
Ikärakenteen kehitys vuosina 2000–2009



Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 49 % ja miehiä 51 %. Naisten osuus asiantuntijoista oli 44 % ja esimieskunnasta 26 %. Tasa-arvoisen organisaatorakenteen kehittämiseen kiinnitetään huomiota sekä sisäisissä että ulkoisissa rekrytoinneissa.

Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2009



Henkilöstön määrä sukupuolen ja organisaatiotason mukaan 31.12.2009

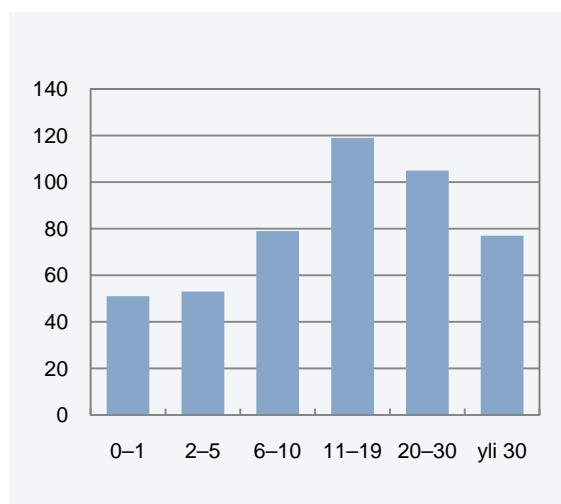
| | Naiset | | Miehet | | Yhteensä | |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Henkeä | % | Henkeä | % | Henkeä | % |
| Ylin johto | 1 | 0 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Esimiehet | 10 | 5 | 28 | 10 | 38 | 8 |
| Asiantuntijat | 118 | 50 | 150 | 61 | 268 | 55 |
| Tukihenkilöstö | 109 | 46 | 65 | 26 | 174 | 36 |
| Yhteensä | 238 | 100 | 246 | 100 | 484 | 100 |

Palvelussuhteen kesto

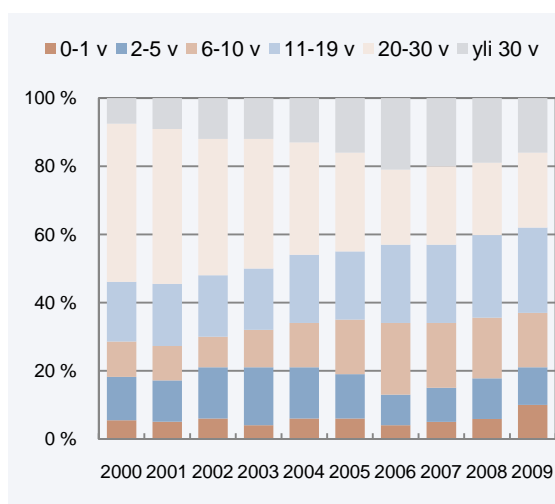
Henkilöstöstä 21 % on työskennellyt pankissa alle 6 vuotta, 41 % 6 - 19 vuotta ja 38 % yli 19 vuotta. Keskimääräinen palvelusaika oli 16,8 vuotta.

Viimeisen viiden vuoden aikana keskimääräinen tulovaihtuvuus on ollut n. 6,5 %, mikä johtuu tiukasta rekrytointipolitiikasta.

Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2009



Palvelusaikajakauma vuosina 2000–2009



Henkilöstön eläköityminen

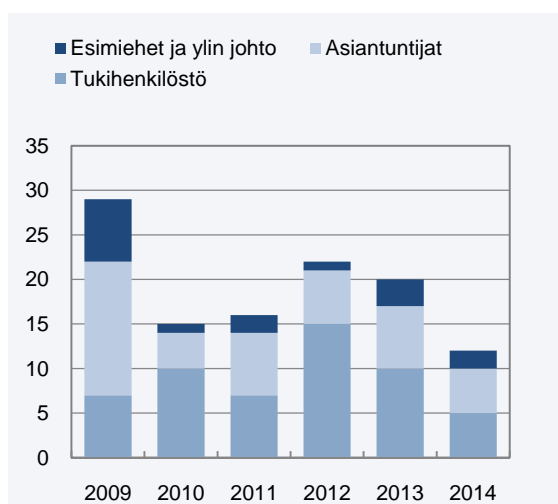
Vuoden 2009 aikana suoraan pankista jäi eläkkeelle 22 henkeä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä nousi edellisvuodesta vuodella ja oli 59 vuotta.

Pankissa työskenteli vuoden 2009 lopussa 29 eläkeikänsä saavuttanutta henkeä. Heidän lisäksi seuraavien 5 vuoden aikana eläkeikään tulee yhteensä 85 henkeä (n. 18 % nykyhenkilöstöstä), joista 54 % on tukihenkilöstöä.

Eläkeikään vuosina 2010–2020 tulevat

| Vuosi | Tukihenkilöstö | Asiantuntijat | Esimiehet | Yhteensä | Kumulatiivinen |
|-----------------|----------------|---------------|-----------|------------|----------------|
| 31.12.2009 | 7 | 15 | 7 | 29 | 29 |
| 2010 | 10 | 4 | 1 | 15 | 44 |
| 2011 | 7 | 7 | 2 | 16 | 60 |
| 2012 | 15 | 6 | 1 | 22 | 82 |
| 2013 | 10 | 7 | 3 | 20 | 102 |
| 2014 | 5 | 5 | 2 | 12 | 114 |
| 2015 | 7 | 6 | 2 | 15 | 129 |
| 2016 | 6 | 7 | 1 | 14 | 143 |
| 2017 | 5 | 11 | 1 | 17 | 160 |
| 2018 | 7 | 9 | 2 | 18 | 178 |
| 2019 | 5 | 5 | 1 | 11 | 189 |
| 2020 | 5 | 2 | | 7 | 196 |
| Yhteensä | 89 | 84 | 23 | 196 | |

Eläkeikään tulleet ja vuosina 2010–2014 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin



Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

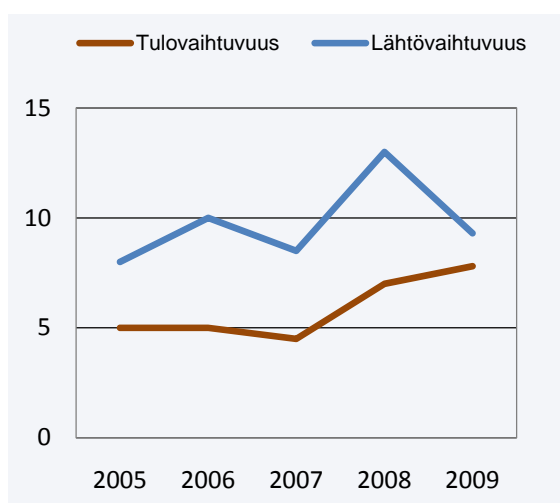
Vuonna 2009 pankissa tehtiin 53 rekrytointia, mikä on samaa tasoa kuin v. 2008 (57 rekrytointia). Näistä sisäisiä oli 17 (edellisvuonna 23) ja ulkoisia 36 (edellisvuonna 34). Valituista 22 oli naisia ja 31 miehiä, hakijoista 38 % oli naisia ja 62 % miehiä. Lomasijaisiksi palkattiin 53 opiskelijaa.

Lähtövaihtuvuus laski 9 %:iin, kun se edellisenä vuonna oli 13 %. Eläkkeelle siirtyneiden osuus lähtövaihtuvuudesta oli 51 %. Tulovaihtuvuus oli 8 %. Talon ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta (edellisvuonna 34,5 vuotta).

Sisäinen liikkuvuus nousi 10 %:iin ja tehtäviä vaihtoi 48 henkilöä. Kaikki avoimiksi tulleet esimiestehtävät täytettiin pankin sisältä. Esimiestehtävistä ja ylemmän tason asiantuntijatehtävistä 14 tapauksessa tehtävänimitys oli määräaikainen virkasuhteen pysyessä vakinaisena. Tällaisia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2009 lopussa pankissa yhteensä 29.

Liikkuvuuden lisäämiseksi esimies- ja ylempiin asiantuntijatehtäviin nimitetään pääsääntöisesti 3-5 vuoden määräajaksi virkasuhteen pysyessä vakinaisena. Tehtävien määräaikaistamisen tavoitteena on lisätä laaja-alaista osaamista, parantaa esimiesvalmiuksia sekä kehittää organisaation ja prosessien toimivuutta. Tehtävien vaihdot luovat valmiuksia hoitaa ja johtaa entistä haasteellisempia tehtäviä. Ne mahdollistavat myös monipuolisen asiantuntijauran ja luontevat siirtymiset esimies- ja asiantuntijaurien välillä.

Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2005–2009



Sisäinen liikkuvuus vuosina 2005–2009



Työnantajakuva

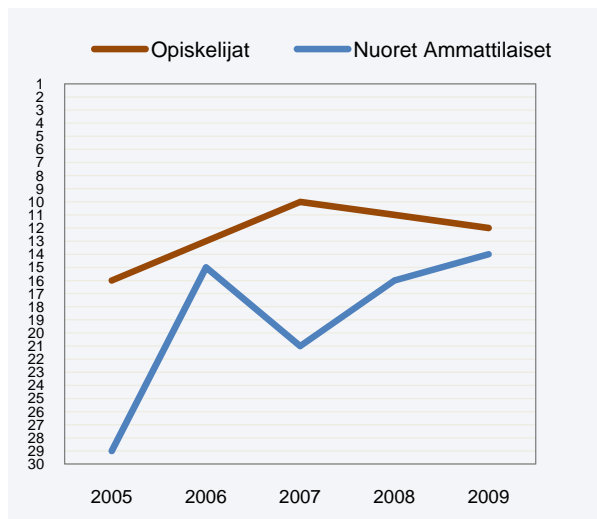
Suomen Pankin tavoitteena on vahvistaa pankin työnantajakuva haluttuna ja arvostettuna työnantajana. Tavoitteen saavuttamiseksi pankki tarjoaa henkilöstölleen vakaan työsuhteen eurojärjestelmän haastavien asiantuntijatehtävien parissa, asianmukaiset työskentelyolosuhteet, modernit työvälineet sekä vuorovaikutteisen työyhteisön. Pankissa arvostetaan positiivista asennetta, luovuutta ja aktiivisuutta. Pankki kehittää lisäksi yhteistyötään yliopistojen kanssa ja on mukana rekrytointimessuilla.

Suomen Pankki seuraa kiinnostavuuttaan työnantajana sekä opiskelijoiden että muuttaman vuoden työelämässä olleiden keskuudessa tehtävillä tutkimuksilla. Pankin tehtävien ja toimintojen tuntemusta seurataan myös päättäjille ja yleisölle kohdistetuilla tutkimuksilla.

Vuonna 2009 Suomen Pankki sijoittui Universumin kaupallisen alan opiskelijatutkimuksessa sijalle 12. Suomen Pankin sijoitus opiskelijatutkimuksessa on viimeisen kymmenen vuoden aikana vaihdellut sijojen 4.-16. välillä. Nuoret ammatillaiset - tutkimuksessa talouden sarjassa pankin sijoitus oli 14. Tutkimukseen osallistui lähes 150 organisaatiota Suomesta.

Opiskelijat ja nuoret ammatillaiset eivät Universumin tutkimusten mukaan riittävästi tunne Suomen Pankin tarjoamia kansainvälisiä työskentelymahdollisuuksia. Työnantajana keskuspankki koetaan arvokkaaksi ja hyvämaineiseksi, ja CV-merkintä Suomen Pankista nähdään hyvänä suosituksena omalle urakehitykselle.

Suomen Pankin sijoitukset opiskelija- ja Nuoret ammatillaiset tutkimuksissa



Työaika ja työpanos

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.

Työajan käyttö

Seuraavassa taulukossa on esitetty tehtyjen henkilötyövuosien kehittyminen pankissa säännöllisen työajan mukaan. Henkilötyövuosia tehtiin 12 vähemmän (-2,4 %) kuin edellisenä vuonna.

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2005–2009

| Henkilötyövuodet | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Muutos htv 2008/2009 |
|---------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Vakinaiset | 518,4 | 498,3 | 473,5 | 446 | 422,4 | -23,6 |
| Määräaikaiset | 26,1 | 24,7 | 32,1 | 29,4 | 41 | 11,6 |
| Yhteensä | 544,5 | 523 | 505,6 | 475,4 | 463,4 | -12 |
| Lomasijaiset | 15,2 | 11,8 | 13,9 | 14,9 | 15,5 | 0,6 |
| Harjoittelijat | 3,4 | 2,7 | 3,4 | 2,2 | 2 | -0,2 |
| Tuntityöntekijät | 2,3 | 1,8 | 1,2 | 0,9 | 1,7 | 0,8 |
| Lähdeveron alaiset ¹ | | 2,8 | 3,2 | 2,2 | 1,1 | -1,1 |
| Kaikki yhteensä | 565,41 | 542,1 | 527,3 | 495,6 | 483,7 | -11,9 |

¹ Lähdeveron alaisia ovat Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tulevat ulkomaalaiset.

Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 33 henkilötyövuoden edestä vuonna 2009 (lisäystä 4 henkilötyövuotta edellisvuoteen). Ostopalveluita käytetään pääasiassa hallinnon palvelutehtävissä.

Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2005–2009

| Vuosi | Teetetyt ylityöt | | Ylityön korvaaminen | |
|-------|------------------|------------------|---------------------|----------------------|
| | Tuntia yhteensä | Ylitöitä tehneet | Tuntia vapaana | Rahana (milj. euroa) |
| 2005 | 16 539 | 310 | 831 | 0,54 |
| 2006 | 16 928 | 273 | 648 | 0,52 |
| 2007 | 11 935 | 245 | 382 | 0,38 |
| 2008 | 15 882 | 278 | 1 443 | 0,52 |
| 2009 | 14 063 | 267 | 546 | 0,55 |

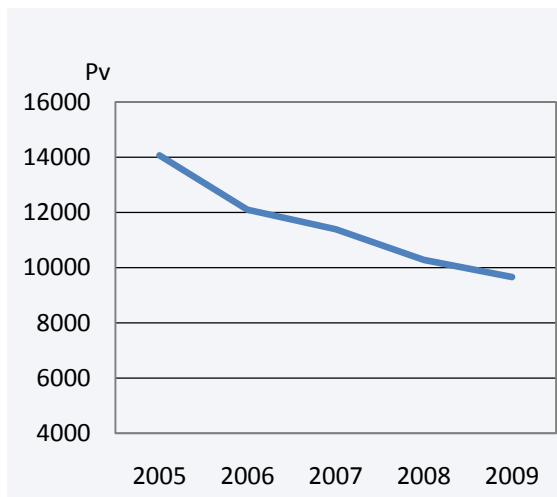
Lisä- ja ylitöitä tehtiin vuonna 2009 yhteensä 7,3 htv. Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä laski 11 % edellisvuodesta. Ylitöiden osuus on 1,5 % vuoden aikana tehdyistä työtunneista. Ylitöitä teki 58 % henkilöstöstä (267 henkeä). Tehdyistä ylityötunneista 70 % on tehty hallinto-osastolla.

Vuosiloma

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Pankissa käytössä oleva lomapankkikäytäntö mahdollistaa ansaittujen vuosilomapäivien siirtämisen pidettäväksi tulevana 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 vuoden aikana pienentynyt n. 6 %. Lomapankin yhteismäärä vastaa 38 henkilövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 27 päivää/tallettaja.

Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2005–2009



Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuodelta 2009 olivat n. 37,2 milj. euroa. Työvoimakustannukset laskivat 0,2 milj. euroa edellisvuodesta. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on 86 %. Tästä vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat ovat 32 % ja kustannukset eläkemaksuista 26 %.

Työvoimakustannukset 2009

| Työvoimakustannuserä | Euroa | % tehdyn työajan palkoista | % palkka- summasta | % työvoima- kustannuksista |
|----------------------------------------------|------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1. Palkkasumma | 27 593 624 | 138,0 | 100,0 | 74,2 |
| 2. Tehdyn työajan palkat | 20 002 421 | 100,0 | 72,5 | 53,8 |
| a. Välilliset palkat | | | | |
| Vuosiloma-ajan palkat ¹ | 4 435 499 | 22,2 | 16,1 | 11,9 |
| Lomarahat | 1 906 127 | 9,5 | 6,9 | 5,1 |
| Sairausajan palkat | 874 074 | 4,4 | 3,2 | 2,3 |
| Koulutusajan palkat | 433 803 | 2,2 | 1,6 | 1,2 |
| Muut palkalliset vapaapäivät | 25 649 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Tapaturma-ajan palkat | 33 901 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat | 134 059 | 0,7 | 0,5 | 0,4 |
| Sairausvakuutuksen päiväraha- ja korvaukset | -251 910 | | | |
| Yhteensä | 7 591 203 | 38,0 | 27,5 | 20,4 |
| b. Lakisääteinen sosiaaliturva | | | | |
| Työnantajan sotumaksut | 1 054 352 | 5,3 | 3,821 | 2,8 |
| Työttömyysvakuutusmaksu | 709 156 | 3,5 | 2,57 | 1,9 |
| Laskennalliset eläkevakuutusmaksut | 5 242 789 | 26,2 | 19,0 | 14,1 |
| Lakisääteinen työterveydenhuolto | 222 279 | 1,1 | 0,8 | 0,6 |
| Muut lakisääteiset maksut | 14 895 | 0,1 | 0,1 | 0,04 |
| Yhteensä | 7 243 472 | 36,2 | 26,3 | 19,5 |
| c. Muut välilliset työvoimakustannukset | | | | |
| Koulutus | 974 563 | 4,9 | 3,5 | 2,6 |
| Vapaaehtoiset sosiaalikulut | 1 398 716 | 7,0 | 5,1 | 3,8 |
| Yhteensä | 2 373 279 | 11,9 | 8,6 | 6,4 |
| 3. Välilliset työvoimakustannukset | 17 207 953 | 86,0 | 62,4 | 46,2 |
| 4. Työvoimakustannukset yhteensä | 37 210 375 | 186,0 | 134,9 | 100,0 |

¹ Vuosiloma-aika sisältää myös pidetyt lomapankkipäivät.

Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankin palkkapolitiikan periaatteet johdetaan niistä tehtävistä ja velvollisuuksista, joita pankilla on Suomen rahaviranomaisena sekä Euroopan keskuspankkijärjestelmän itsenäisenä jäsenpankkina. Suomen Pankin palkkapolitiikan määrittelyssä otetaan huomioon myös pankin asema julkisoikeudellisena viranomaistoimintaa harjoittavana laitoksena.

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

Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu Hay-palkkavertailun kaikkien yritysten peruspalkojen ja etujen markkinamediaani laajalla hajonnalla. Pankki käyttää Hayvertailun ohella myös muita säännöllisiä vertailutietolähteitä kuten esimerkiksi julkisen sektorin ja budjettitalouden palkkavertailuja.

Heinäkuun 2009 tilanteesta tuotetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että Suomen Pankin peruspalkat¹ etuineen ovat tavoitteeksi asetetun vertailuryhmän markkinamediaanissa.

Pankin tarjoamia luontoisetuja ovat ravinto-, matkapuhelin-, auto- ja asuntoetu. Oikeus ravintoetuu on jokaisella pankkilaisella. Muita etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

Vuoden 2009 korotukset ja palkinta

Voimassa 2008 – 2010 olleen virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus oli 1,8 %.

Suomen Pankissa on ollut käytössä rahoitussektorin mallin mukainen palkkakeskustelukäytäntö voimassa olevan kaksivuotisen virkaehtosopimuskauden aikana. Kiinteä henkilökohtaisiin korotuksiin käytettävä korotusvara oli 1,7 % vuonna 2009. Kiinteitä henkilökohtaiseen hyvään suoriutumiseen pohjautuvia palkantarkistuksia sai pankissa 189 henkilöä eli 40 % koko henkilöstöstä. Jaetut henkilökohtaiset korotukset olivat suuruudeltaan keskimäärin 4,1 % henkilön peruspalkasta.

Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,23 % osastojen palkkasummasta.

¹ Sisältää Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan palkkatiedot.

Palkkakehitys

Naisten keskipalkan suhde vastaavan vaativuustason miesten keskipalkkaan on keskimäärin 100 %.

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) vuosina 2008–2009

| Vaativuusluokka | 2008 | | | 2009 | | |
|-----------------|------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| | Lkm | Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka | Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, % | Lkm | Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka | Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, % |
| 22 | 6 | 8 999 | | 6 | 9 337 | |
| 21 | 7 | 8 431 | 99 | 6 | 8 259 | |
| 20 | 6 | 7 215 | | 9 | 7 455 | |
| 19 | 22 | 6 432 | 105 | 21 | 6 641 | 105 |
| 18 | 31 | 5 601 | 97 | 25 | 5 764 | 99 |
| 17 | 87 | 4 710 | 98 | 90 | 4 827 | 99 |
| 16 | 79 | 4 044 | 100 | 82 | 4 168 | 100 |
| 15 | 42 | 3 535 | 98 | 42 | 3 465 | 104 |
| 14 | 34 | 3 039 | 98 | 36 | 3 107 | 99 |
| 13 | 53 | 2 905 | 104 | 53 | 2 937 | 102 |
| 12 | 33 | 2 719 | 104 | 27 | 2 779 | 100 |
| 11 | 55 | 2 507 | 99 | 47 | 2 590 | 98 |
| 10 | 18 | 2 230 | 93 | 20 | 2 250 | 90 |
| 9 | 3 | 2 158 | | 3 | 2 198 | |
| 8 | 9 | 2 042 | | 5 | 2 062 | |

¹ Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisiä ovat henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä.

² Naisten keskipalkka/miesten keskipalkalla ei ole laskettu, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkeä.

Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät) henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Esimiehet | 6 503 | 6 659 | 6 604 | 7 024 | 7049 |
| Asiantuntijat | 4 015 | 4 111 | 4 223 | 4 375 | 4475 |
| Tukihenkilöstö | 2 447 | 2 477 | 2 507 | 2 639 | 2721 |
| Kaikki | 3 568 | 3 680 | 3 716 | 3 929 | 4034 |

Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan henkilöstön suunnitelmalliseen oppimiseen ja johtamisessa 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 osaltaan osaamisensa ajantasaisuudesta.

Mahdollisuuksia monipuoliseen työuraan sekä entistä laaja-alaisemman keskuspankkiosaamisen hyödyntämiseen edistettiin esimiesten ja ylempien asiantuntijoiden määräaikaisten tehtävänimityksin ja vuoden alusta käyttöön otetun Movere-työkiertomallin sekä mestari-kisälli –toimintatavan avulla. Pankin ydinprosesseissa vuoden alussa käyttöön otettu prosessiohjaus mahdollistaa organisaatioyksiköiden välistä osaamisen hyödyntämistä.

Koulutus rakenne

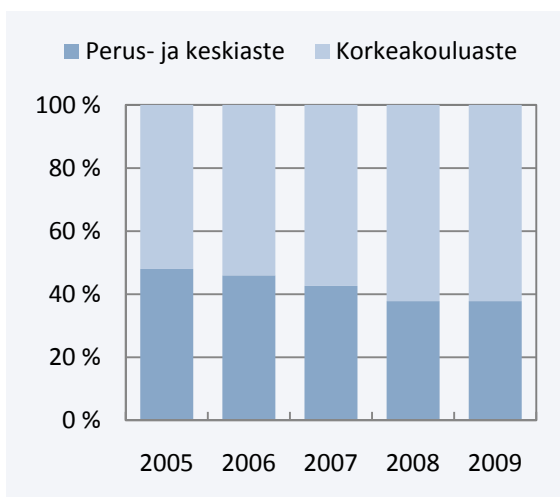
Pankin tavoitteena on kohentaa koko henkilökunnan koulutustasoa ja lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Suomen Pankin koulutustasoindeksi on 5,7 ja se nousi hieman edellisvuodesta (5,6). Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kasvoi edellisvuodesta prosenttiyksiköllä (62 % henkilöstöstä). Tutkijakoulutettujen osuus on 10 % henkilöstöstä. Tästä määrästä tohtorintutkinto on 33 henkilöllä.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2009

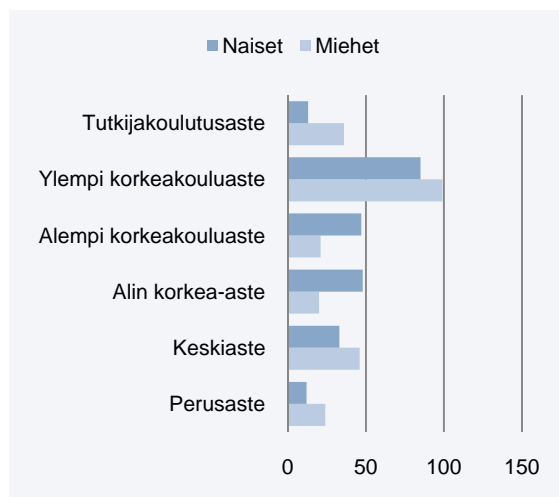
| Koulutustaso | Naiset | Miehet | Yhteensä | prosenttijakauma koulutusasteen mukaan |
|----------------------------------|------------|------------|------------|----------------------------------------|
| Perusaste | 12 | 24 | 36 | 8 |
| Keskiaste | 33 | 46 | 79 | 16 |
| Alin korkea-aste | 48 | 20 | 68 | 14 |
| Alempi korkeakouluaste | 47 | 21 | 68 | 14 |
| Ylempi korkeakouluaste | 85 | 99 | 184 | 38 |
| Tutkijakoulutusaste | 13 | 36 | 49 | 10 |
| Yhteensä | 238 | 246 | 484 | 100 |
| Koulutustasoindeksi ¹ | | | 5,7 | |

¹Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta käsitteet ja määritelmät.

Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2005–2009



Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2009



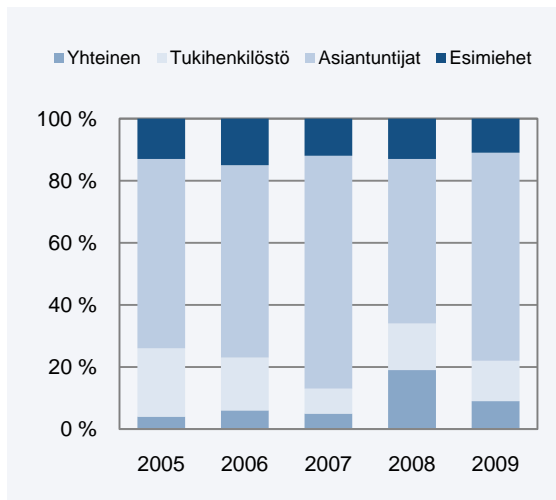
Koulutus

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

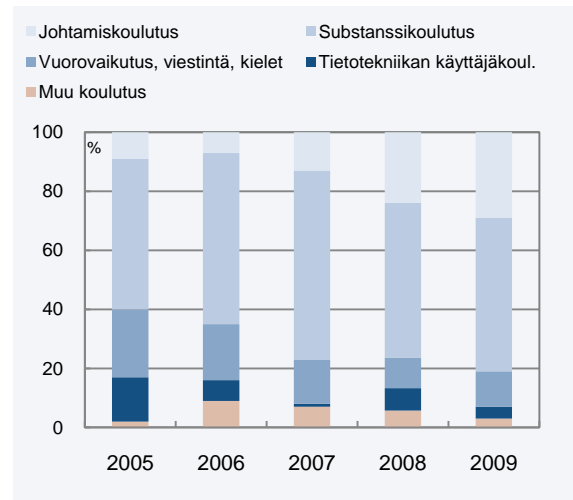
Pankin ja Fivan esimiehille ja ylemmän tason asiantuntijoille tarkoitettuun Coaching-ohjelmaan ovat v. 2009 loppuun mennessä osallistuneet kaikki esimiehet ja suuri osa ylemmistä asiantuntijoista, yhteensä 121 henkilöä (Suomen Pankista 114 ja Fivasta 7 henkeä). Ohjelmasta kootut havainnot ovat antaneet mahdollisuuden arvioida ja parantaa pankin johtamisjärjestelmän toimivuutta esimiestyön ja viestinnän näkökulmasta. EKPJ:n keskuspankkien järjestämään yhteiseen koulutustarjontaan osallistui yhteensä 35 pankkilaista.

Vuonna 2009 koulutuskustannukset olivat 0,97 miljoonaa euroa (3,5 % palkkasummas- ta). Koulutuskustannuksista 11 % kohdistui esimiehille, 67 % asiantuntijoille ja 13 % tukihenkilöstölle. Kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun yhteiseen koulutukseen kohdistui 9 % koulutuskustannuksista. Kurssimuotoisen koulutuksen ohella painotetaan – koulutusbudjetissa suoraan näkymättömiä – työkiertoa sekä tutkimuksen, kirjallisuuden, yhteisen tiedonrakentamisen, tiedonjakamisen sekä ongelmanratkaisu- ja argumentointitaitojen merkitystä.

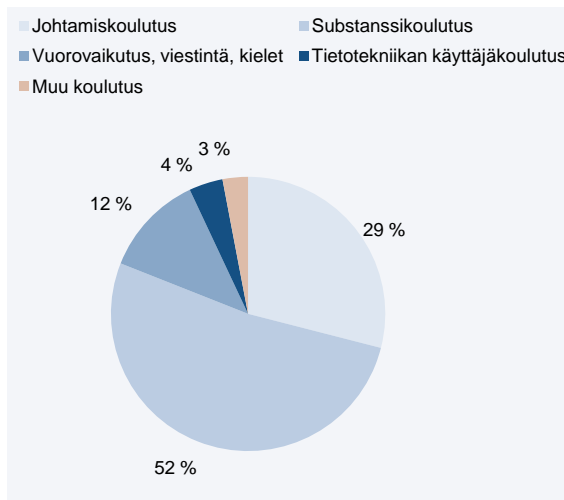
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2005–2009



Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2005–2009



Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2009



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2005–2009

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Kokonaisajankäyttö päivinä ¹ | 2 399 | 1 936 | 1 407 | 2 154 | 1433 |
| Päiviä/henkilötyövuosi | 4,4 | 3,6 | 2,7 | 4,3 | 3,0 |
| % työajasta | 1,7 | 1,4 | 1,1 | 1,7 | 1,2 |
| Kokonaiskustannukset, milj. euroa | 0,93 | 0,78 | 0,83 | 1,10 | 0,97 |
| Euroa/henkilötyövuosi | 1 713 | 1 435 | 1 574 | 2 217 | 2015 |
| % palkkakustannuksista | 3,2 | 2,8 | 3,0 | 4,0 | 3,5 |

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan



Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Analyttistä 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 2009 ekonomisteja pankin ekonomistiosastoilta ja Fivasta määräaikaisissa tutkimusprojekteissa, jotka kestivät puolesta vuodesta vuoteen. Sisäiseen vierailuohjelmaan resursoitiin yhteensä 6 henkilötyövuotta. Tutkimukseen panostettiin pankkilaisten toimesta yhteensä 10,8 henkilötyövuotta.

Vierailevien tutkijoiden ohjelmaan rekrytoitiin korkeatasoisia suomalaisia ja ulkomalaisia tutkijoita eripituisiksi tutkimusvierailujaksoiksi, yhteensä 1,9 henkilötyövuotta. Yhteisiä tutkimusprojekteja jatkettiin ulkopuolisten tutkijoiden kanssa. Akateemisiin ja keskuspankkien välisiin tutkimusverkostoihin osallistuttiin myös edelleen aktiivisesti.

Pankkilaiset menestyivät vuonna 2009 tutkimuksissaan, joita hyväksyttiin esitettäväksi useissa ulkopuolisissa tieteellisissä konferensseissa ja julkaisuissa. Yhteensä vertaisarvioituja julkaisuja oli 31 (24 vuonna 2008), joista pankkilaisten julkaisuja 20 (15 vuonna 2008)

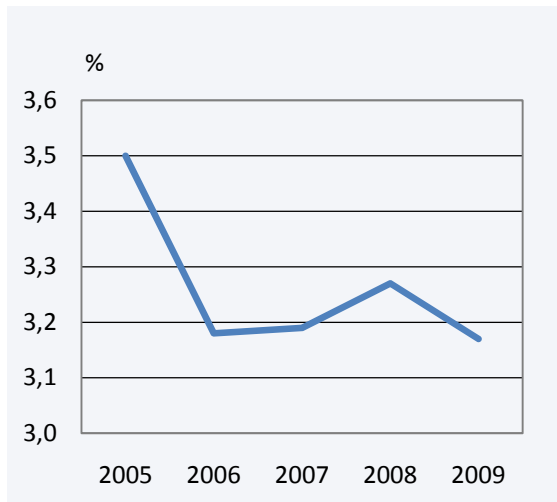
Työhyvinvointi

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 Vuosaassa sekä majoitustiloja Saariselällä. Tilat ovat myös koulu-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 13 harrastekerhoa.

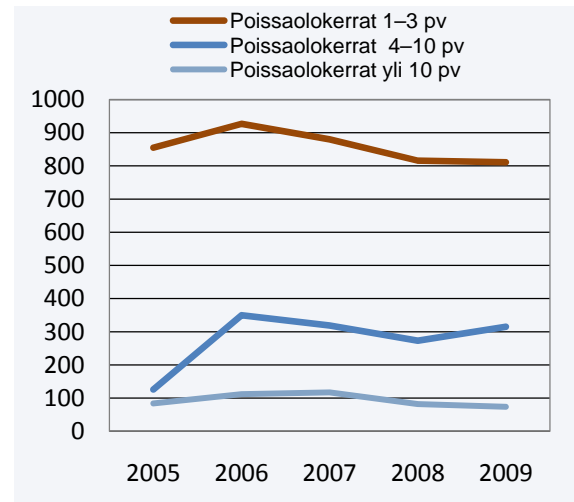
Työterveys

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen. Pankki on panostanut varhaiskuntoutukseen ja kehittänyt yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset. Sairaanhoidokäynnit työterveyslääkärillä ovat edelleen vähentyneet. Pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneita kustannuksia.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys vuosina 2005–2009



Sairauspoissaolokerrat vuosina 2005–2009



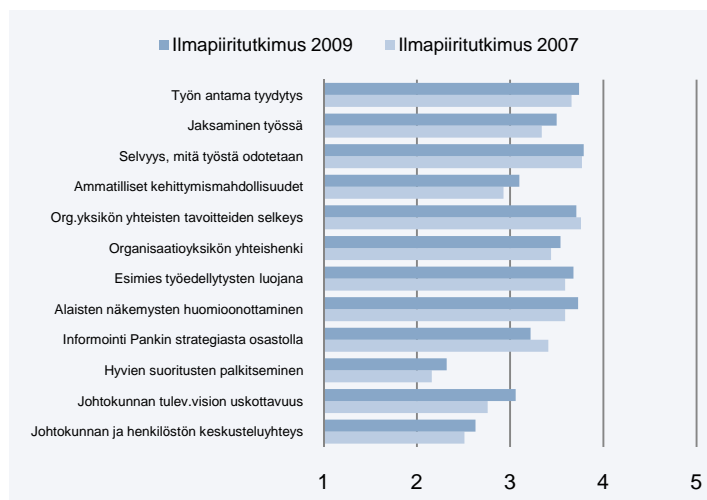
Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5011 (joista 3919 työpäiviä). Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on vähentynyt 1 % edellisvuotiseen verrattuna.

Lyhyiden (1-3 pv) poissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista on 68 %, ja niiden osuus on laskenut 2 prosenttiyksikköä edellisvuotisesta. Sairauspoissaoloprosentti on 3,2, ja se on laskenut 0,1 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta (3,3 % vuonna 2008). Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Työtyytyväisyys

Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla ilmapiiritutkimuksella. Työtyytyväisyyden kehittymisen seurantamittarina käytetään työtyytyväisyysindeksiä, joka muodostuu 12 keskeisestä ilmapiiritutkimuksen kysymyksestä. Indeksien kysymyksillä on kytkeä pankin uudistumiseen ja työhyvinvoinnin tavoitteisiin. Henkilöstön työtyytyväisyys on hiukan parantunut edellisestä tutkimuksesta. Vuonna 2009 työtyytyväisyysindeksi oli 3,3 (asteikolla 1–5), vuonna 2007 3,2 ja vuonna 2005 3,3.

Työtyytyväisyysindeksin kehitys 2007–2009



Vastausprosentti vuoden 2009 tutkimuksessa oli erittäin hyvä, 80 %. Pankin tulevaisuuden vision uskottavuus ja pankin arvostus työnantajana on noussut huomattavasti kahden vuoden takaisesta. Positiivista kehitystä on tapahtunut myös organisaatioyksiköiden välisessä yhteistyössä ja yksikötason tavoitteiden selkeydessä. Edellisen tutkimuksen jälkeen tehdyt panostukset asiantuntijauran monipuolistamiseen ja suoriutumisen ja palkinnan välisen yhteyden vahvistamiseen näkyvät positiivisena kehityksenä tutkimustuloksissa.

Vaikka tehtävävaihto- ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien nähdään parantuneen, koetaan yksilötason työtavoitteet epäselviksi ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat puutteellisiksi. Kriittisimpinä koettuja asioita ovat päätöksenteko ja työvälineet: päätöksenteko koetaan keskitettyksi ja hitaaksi, lisäksi työvälineisiin ollaan aiempaa tyytymättömämpiä. Ilmapiiritutkimuksen ja muun palautteen pohjalta IT-välineisiin liittyvää kehitystyötä on tehty vuonna 2009, ja merkittäviä parannuksia otetaan käyttöön alkuvuodesta 2010. Kehityssuunnitelmien ja tavoiteasetannan määrittelyyn on kiinnitetty erityistä huomiota vuoden 2010 kehityskeskusteluissa. Myös päätöksenteon hitauteen etsitään ratkaisuja asiasta tehtävän selvityksen jälkeen.

Tasa-arvo

Suomen Pankissa tasa-arvo tarkoittaa tasavertaisia mahdollisuuksia työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä uralla etenemiseen. Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti tasa-arvoisuuden edistäminen otetaan huomioon rekrytoinnissa, palkkauksessa, työoloissa, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä syrjinnän ja häirinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa. Suomen Pankissa tasa-arvon toteutumista seurataan osana yhteistoimintaa.

Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo

Suomen Pankki tukee työn ja perhe-elämän yhteensovittamista pitkien vuosilomien ja liukuvan työajan ja etätyömahdollisuuden lisäksi antamalla lakisääteisten virkavapauksien ohella mahdollisuuden muun muassa osa-aikaiseen virkavapauteen ja opintovapaaseen. Kehityskeskustelut tarjoavat jokaiselle pankkilaiselle tilaisuuden esittää kehittämistoimenpiteitä työolojen ja oman osaamisensa kehittämisen parantamiseksi. Työolojen kehitystä seurataan säännöllisesti ilmapiiritutkimuksen avulla.

Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden alatyöryhmissä oli 40 %. Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 19 %. Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli n. 40 %.

Esimiesten johtamisvalmiuksien kehittäminen ja vuorovaikutteisuuden lisääminen ovat olleet keskeisiä henkilöstöjohtamisen painopistealueita vuosina 2007–2009. Pankin sisäiseen Coaching-ohjelmaan osallistuneista naisten osuus oli n. 40 % vuonna 2009.

Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2009 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli 100 %. Alemmat vaativuusluokat (vl 8–15) ovat pääosin naisvaltaisia, kun taas ylemmissä vaativuusluokissa (vl 16–22) miesten suhteellinen osuus kasvaa selvästi suuremmaksi kuin suhteellinen osuus henkilöstöstä (miesten osuus henkilöstöstä 51 %).

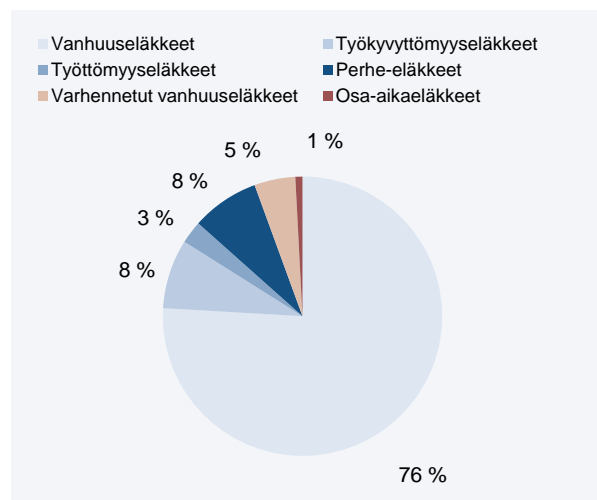
Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena¹, 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 31.12.2009 eläkettä 1 096 hengelle. Eläkkeitä maksettiin yhteensä n. 22 milj. euroa. Kuntoutusrahaa on maksettu yhteensä 25 237 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain



¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Henkilöstömäärä ja rakenne¹ | | | | | |
| Kokonaisvahvuus | 565 | 544 | 521 | 493 | 484 |
| Virkavapaalla olevat | 21 | 29 | 31 | 25 | 31 |
| Toimintavahvuus | 544 | 515 | 490 | 468 | 453 |
| Määräaikaisten osuus, % | 5 | 5 | 6 | 7 | 9 |
| Henkilöstön keski-ikä | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, % | 58 | 59 | 61 | 63 | 64 |
| Naisten osuus henkilöstöstä, % | 50 | 51 | 48 | 48 | 49 |
| Sisäinen liikkuvuus, % | 8 | 7,5 | 5 | 9 | 10 |
| Tulovaihtuvuus, % | 5 | 5 | 4,5 | 7 | 8 |
| Lähtövaihtuvuus, % | 8 | 10 | 8,5 | 13 | 9 |
| Ulkoiset rekrytoinnit | 27 | 29 | 23 | 34 | 36 |
| Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä | 25 | 29 | 26 | 36 | 22 |
| Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä | 57 | 58 | 58 | 58 | 59 |
| Henkilötyövuodet | | | | | |
| Oma henkilöstö | 566 | 542 | 527 | 496 | 484 |
| Ostopalveluhenkilöstö | 43 | 40 | 39 | 29 | 33 |
| Henkilöstökustannukset | | | | | |
| Työvoimakustannukset, oma henkilöstö milj. euroa | 39,7 | 37,8 | 36,8 | 37,4 | 37,2 |
| Palkkasumma, milj. euroa | 28,9 | 27,9 | 27,3 | 27,7 | 27,6 |
| Koulutuskustannukset, milj. euroa | 0,93 | 0,78 | 0,83 | 1,10 | 0,97 |
| Palkkaus ja palkinta | | | | | |
| Kertapalkkiot/palkkasumma, % | 0,23 | 0,60 | 0,70 | 0,35 | 0,23 |
| Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), % | 106 | 105 | 102 | 104 | 100 |
| Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, % | 99 | 98 | 98 | 99 | 100 |
| Osaaminen | | | | | |
| Koulutustasoindeksi | 5,4 | 5,4 | 5,5 | 5,6 | 5,7 |
| Koulutuskustannukset/palkkasumma, % | 3,2 | 2,8 | 3,0 | 4,0 | 3,5 |
| Tohtoritutkinnon suorittaneiden osuus, % | | 5 | 6 | 6 | 7 |
| Työhyvinvointi | | | | | |
| Työtyytyväisyysindeksi | 3,3 | - | 3,2 | - | 3,3 |
| Sairauspoissaolopäivät yhteensä | 6 346 | 5 616 | 5 182 | 5 055 | 5011 |
| Sairauspoissaoloprosentti, % | 3,5 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 3,2 |
| Eläkkeet | | | | | |
| Maksussa olevien eläkkeiden määrä ³ | 917 | 983 | 1 007 | 1 065 | 1096 |
| Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa | 16,6 | 17,5 | 18,8 | 20,4 | 22 |

¹ Luvut koskevat Suomen Pankkia, ellei toisin mainita. Finanssivalvonnan luvut julkaistaan Fivan henkilöstötilinpäätöksessä. Luvut on pääsääntöisesti pyöristetty lähimpään kokonaislukuun (pl. euromääräiset ja tietyt prosenttiluvut).

² Sisältää myös Finanssivalvonnan palkkatiedot. Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu, asuntoetu).

³ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan eläkkeet.

⁴ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan 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.

Kokonaisvahvuus

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

Koulutustasoindeksi

Lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:

- alempi perusaste = 1 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- ylempi perusaste = 2 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

Alempi perusaste ja ylempi perusaste voidaan yhdistää yhdeksi luokaksi perusaste, jolloin sen koulutustasoindeksi on 1,5. 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, ravitsemisalalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkea-koulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät 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).

Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.