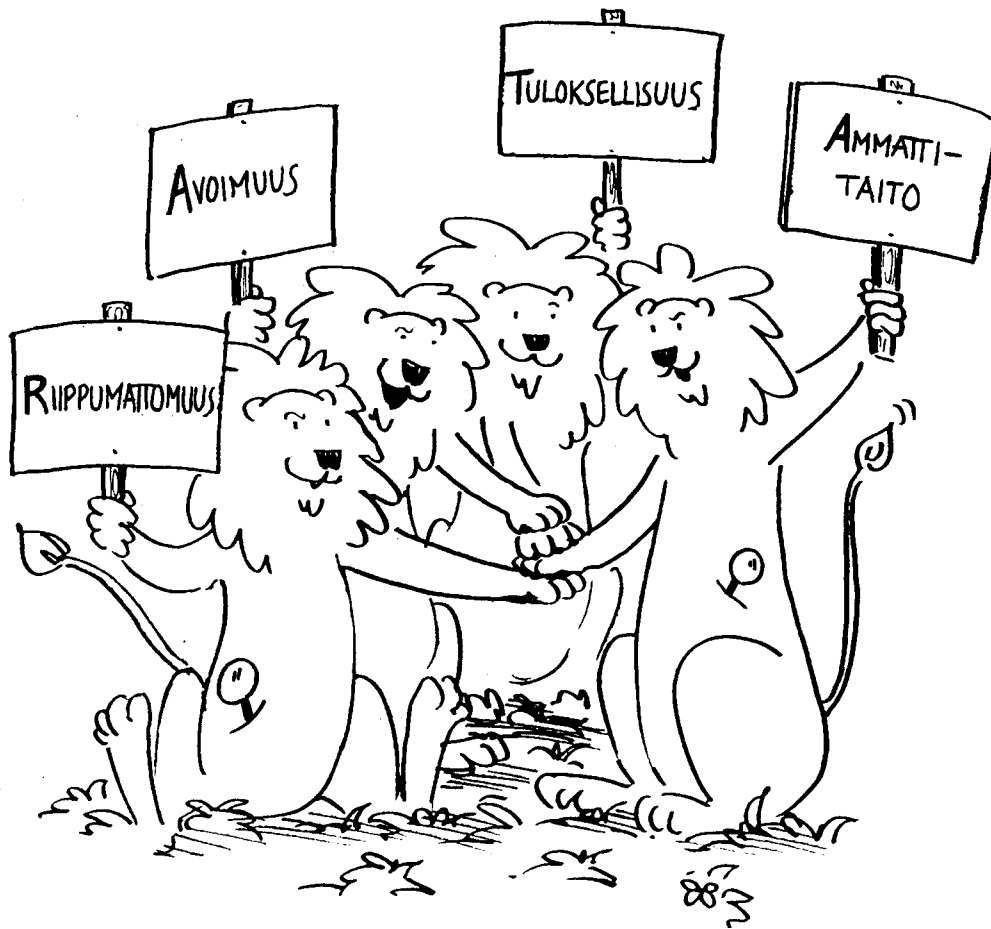


Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös 2000



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2000	3
Johdanto	3
I JOHTAMINEN	4
1.1. Organisaatorakenne	4
1.2. Organisaatiomuutoksia	4
1.3. Strateginen johtaminen	4
1.4. Henkilöstöstrategia	5
1.5. Kehityskeskustelukäytäntö	5
1.6. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	6
1.7. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	6
1.8. Ilmapiiritutkimus	6
II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	7
2.1. Henkilöstösuunnittelu	7
2.2. Virkasuhteen muodot	7
2.3. Henkilöstön määrä	7
2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet	7
2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2000	8
2.3.4 Toimintavahvuuden kehitys 1997 – 2000	9
2.4. Henkilöstön ikärakenne	9
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 2000	10
2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1997 – 2000	10
2.5. Rekrytointi	11
2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus	11
2.5.2 Sisäinen liikkuvuus	12
2.5.3 Ulkoiset valinnat	13
2.5.4 Työnantajakuva	13
III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	14
3.1. Koulutusrakenne	15
3.2. Kokemusrakenne	15
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset	16
IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	17
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin	17
4.2. Keskipalkat vaatavuustasoin	18
V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	20
5.1. Työterveyshuolto	20
5.2. Työpaikkaselvitykset ja työkyvyn ylläpito	21
VI ELÄKKEET	22
6.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat	22
6.2. Suomen Pankin eläkelaitos	22
6.3. Eläkkeensaajien määrä	23
VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS	24
7.1. Työajan käyttö	24
7.2. Lisä- ja ylityöt	25
7.2.1. Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset	25
7.2.2. Varallaolo	25
7.3. Työvoimakustannukset	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2000

Johdanto

Rahoitustarkastuksen (Rata) henkilöstötilinpäätös on henkilöstökertomus, jonka tavoitteena on mitata ja arvioida Suomen Pankin ja Ratan henkilöstöpoliittisten linjausten toteutumista ja kehittämistoimenpiteiden muutosnopeutta ja riittävyyttä. Henkilöstötilinpäätöstä kehitetään jatkuvasti palvelemaan johdon strategisen suunnittelun välineenä.

Vuodelta 2000 laadittu henkilöstötilinpäätös on Ratan neljäs ja mahdollistaa siten vertailun aikaisempiin vuosiin ja tukee omalta osaltaan Ratassa käytävää henkilöstöstrategista keskustelua.

Vuoden 2000 henkilöstötilinpäätös on edellisvuosien tapaan tehty erikseen Suomen Pankista ja Rahoitustarkastuksesta. Henkilöstötilinpäätös on julkinen asiakirja, joka ensisijaisesti on tarkoitettu sisäiseen käyttöön.

Henkilöstötilinpäätös jaetaan johdolle, esimiehille ja yhdistyksen käyttöön ja tämän lisäksi se on luettavissa pankin intranetissa.

Arno Lindgren

I JOHTAMINEN

1.1. Organisaatorakenne

Ratan henkilöstön toimintavahvuus oli vuoden 2000 lopussa 122,5 henkilöä ja kokonaisvahvuus 134,5 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 10 %, asiantuntijoita 69 % ja muita toimihenkilöitä 21 %. Asiantuntijaryhmään kuuluu 12 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä.

Ratan organisaatio on muodollisesti funktionaalinen, mutta siinä on monia matriisimaisia toimintoja. Myös toimintojen johtamisessa on paljon prosessimaisia piirteitä. Prosessinomaisuutta sekä osastojen välistä yhteistyötä on pyritty edistämään erilaisin kehittämistoimin.

1.2. Organisaatiomuutoksia

Vuoden 2000 aikana Ratassa toteutettiin muutamia organisaatiomuutoksia. Luottolaitos-osaston operatiivisessa toimistossa ryhmien valvottavakohtainen jako muutettiin joustavampaan ja nopeammin liikuteltavaan tehtäväkohtaiseen jakoon. Lisäksi Rataan perustettiin neuvonantajan virka. Neuvonantaja johtaa ja kehittää Ratan sääntelyprosessia.

1.3. Strateginen johtaminen

Ratan tavoitetila kiteytettiin muotoon Rata – ennakoiva valvoja. Ennakoiva valvonta on Ratalle keskeinen keino edistää rahoitusmarkkinoiden vakautta. Ennakoivassa valvonnassa vastuun valvonnasta jakavat valvottavat, markkinat ja valvontaviranomaiset. Ennakoiva valvonta painottaa valvottavan ensisijaista vastuuta valvonnastaan. Valvottavan kannustimia kantaa vastuuta lisää markkinoiden harjoittama valvonta eli markkinakuri. Viranomaisvalvonta täydentää markkinakuria ja valvottavan omaa vastuuta.

Vuonna 2000 käynnistettiin Ratan tuloksellisuuden arvioinnin kehittäminen. Tuloksellisuuden arviointikäytäntöä on tavoitteena kehittää siten, että arvioinnissa hyödynnettäisiin aiempaa paremmin toimintaympäristössä tapahtuvaan kehitykseen perustuvia indikaattoreita, kansainvälisiä ja kotimaisia selvityksiä ja tarvittaessa erillisiä kyselyitä. Arviointikehikko pyritään rakentamaan ns. tasapainotetun tuloskortin pohjalta, jossa tuloksellisuutta arvioidaan neljästä näkökulmasta: valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta, valvottavien näkökulmasta, sisäisten prosessien sekä osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Ratan strategiaprosessi pyrittiin pitämään joustavana. Siihen kytkettiin tilanteen mukaan uusia elementtejä kuten ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja tehtäväpriorisoinnit, toimintariskien arviointi sekä tavoitteiden toteutumisen opponointi.

Ratan tavoitetilasta ja strategiasta viestittiin Ratan sisällä eri tavoin. Suomen Pankin ja Ratan strategiset linjaukset ja toimintasuunnitelmat koottiin jokaiselle pankkilaiselle ja ratalaiselle jaettavaksi vihkoseksi. Suunnitteluprosessin eri vaiheista viestitettiin henkilöstölle Rainin (Rata/toiminnansuunnittelu ja seuranta) sekä sähköpostin avulla.

1.4. Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategian painotukset ilmenevät pankin toimintaa ohjaavissa linjauksissa, joiden mukaan henkilöstön motivaatiota tuetaan aktiivisella henkilöstöpolitiikalla, ammattitaitoisella esimiestyöllä ja toimintatapojen uudistamisella sekä osaamisen oikealla kohdentamisella.

Tavoitteena on, että vastuuta henkilöstöstrategian soveltamisesta samoin kuin siihen liittyviä päivittäisiä henkilöjohtamispäätöksiä siirretään entistä enemmän linjaorganisaatioon.

1.5. Kehityskeskustelukäytäntö

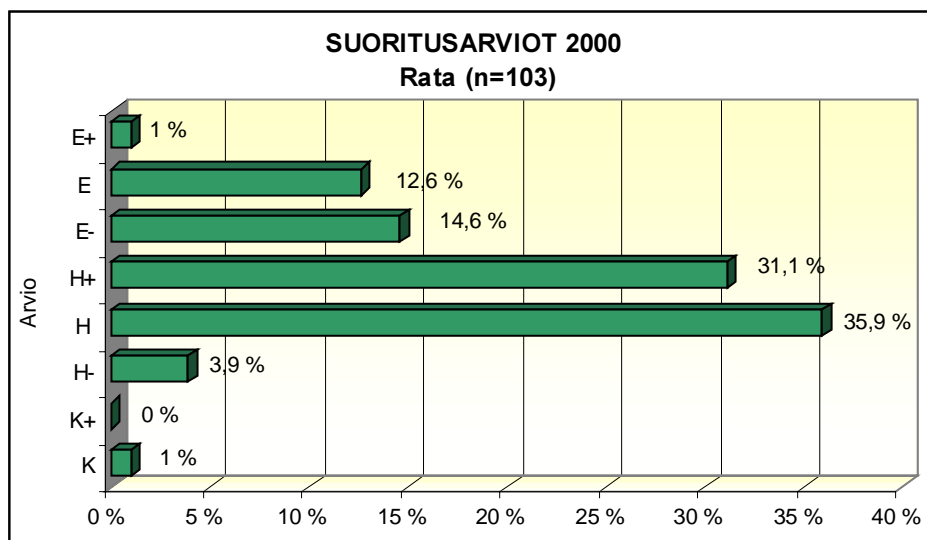
Kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja niitä käytetään toiminnan suuntaamiseen ja arviointiin yksilötasolla.

Vuonna 2000 pankin kehityskeskustelukäytäntöä uudistettiin siten, että se entistä paremmin tukee muutoksen ohjaamista. Kehityskeskusteluilla pyritään konkretisoimaan pankin visiota, tavoitteita, toimintatapoja ja osaamistarpeita. Esimiehen ja alaisen välisellä vuoropuhelulla varmistetaan yhteistä käsitystä tehtävistä ja niiden painotuksista sekä toimintaedellytyksistä.

Toisen osan keskustelusta muodostavat henkilökohtaisen kehittymisen suunnittelu ja sen seuranta. Tältä osin pankin käytäntöä täsmennettiin siten, että asiantuntijoiden kehittymissuunnitelmien aikajänne pidennettiin 2-3 vuodeksi.

Kehityskeskustelukäytäntö koskee koko henkilöstöä. Vuonna 2000 kehityskeskustelut katsoivat 84 % henkilöstöstä. Vastaavat luvut olivat 87 % v. 1999 ja 89 % v. 1998.

Ratalaisten henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin vuoden 2000 osalta seuraavasti:



E = erittäin hyvä suoritus, ylittää tavoitteet

H = hyvä suoritus, täyttää tavoitteet

K = kehittymistarvetta, suoritus ei kaikilta osin yllä tavoitteisiin

1.6. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

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

Vuoden 2000 aikana molempien järjestelmien pisteytyskäytäntöä vertailtiin HAY-järjestelmään ulkopuolisen konsultin avustamana. Vertailuselvityksen tulos osoitti, että pankissa toteutunut pisteytyskäytäntö on edelleen vertailukelpoinen HAY-pisteytyksen kanssa ja mahdollistaa ulkopuolisen vertailun.

Pankissa on myös käytössä kertapalkintajärjestelmä, jolla voidaan kertaluontoisesti palkita onnistunut tavoitteensa saavuttanut projekti, yksittäinen merkittävä saavutus tai pitkään jatkunut erinomainen suoriutuminen palkkaaarukkinsa ylläladassa olevalle henkilölle.

1.7. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

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

Vuonna 2000 käytiin yleiskorotusta koskevat neuvottelut yksivuotiseksi VES-sopimukseksi. Sopimus noudatti yleistä korotuslinjaa (3.1 %). Lisäksi VES-sopimukseen tehtiin tekstikorjauksia koskien mm. liukuvaa työaikaa, ylityötä, viikoittaista vapaa-aikaa sekä raskauden ja synnytyksen sekä lapsen hoidon vuoksi myönnettävää virkavapautta. Myös VES-sopimusta yhteistoiminnan periaatteista ja luottamusmiessopimusta korjattiin tavoitteena ajantasaistaminen ja helpompi ymmärrettävyys. Tekstikorjauksilla ei ole kustannusvaikutusta. Vuoden lopulla aloitettiin neuvottelut uusiksi VES-sopimuksiksi voimassa olleen sopimuskauden päätyttyä.

1.8. Ilmapiiritutkimus

Keväällä Ratassa tehtiin ilmapiiritutkimus osana Suomen Pankin ilmapiiritutkimusta. Tutkimuksen tavoitteena Ratan osalta oli selvittää henkilöstön käsityksiä siitä, kuinka toimintaympäristön aiheuttamiin muutoksiin on sopeuduttu ja millainen on henkilöstön keskuudessa vallitseva ilmapiiri ja sopeutuminen toiminnan ja organisaation muutoksiin. Ratalaiset vastasivat kyselyyn aktiivisesti; vastausprosentti oli 73. Ratan ilmapiiritulokset ylittivät keskimäärin suomalaisen asiantuntijanormitason. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään oman toiminnan kehittämisessä.

II HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

2.1. Henkilöstösuunnittelu

Ratan vuodelle 2000 hyväksytty toimintavahvuus oli 125,5 henkilöä. Toteutunut toimintavahvuus oli 122,5 henkilöä, eli kolme henkilöä alle hyväksytyn. Alitus aiheutui meneillään olevista rekrytoinneista, sillä kuumentunut tilanne työmarkkinoilla vaikeutti varsinkin rahoitusosaamisen löytämistä ja myös venytti rekrytointiprosessien kestoa.

Ratassa panostettiin ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun (EHS) ja tavoitteena oli tukea henkilöstöstrategista keskustelua. EHS-prosessi nivottiin kiinteästi toiminnansuunnitteluun, ja prosessiin kuuluneet keskustelut toteutettiin osastokohtaisina painottaen tehtäväpriorisointeja ja osaamisen kehittämistarpeita. Prosessi koordinoitiin koko Ratan tasolla hyödyntäen toiminnansuunnittelun aikatauluja ja keskustelufoorumeita.

2.2. Virkasuhteen muodot

Ratan henkilöstöstä 94 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2000 aikana 8 henkilöä.

Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 91 % (90 % vuonna 1999) ja määräaikaisten osuus 9 % (10 % vuonna 1999). Virkavapaalla oli vuoden 2000 lopussa 12 henkilöä eli 9 % henkilöstöstä.

2.3. Henkilöstön määrä

2.3.1 Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 2000 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

Kokonaisvahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita eikä lomasijaisia.

Toimintavahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia eikä harjoittelijoita. Toimintavahvuutta ohjaa johtokunnan hyväksymä henkilöstöbudjetti.

Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

2.3.2 Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2000

Henkilöstön määrä 2000

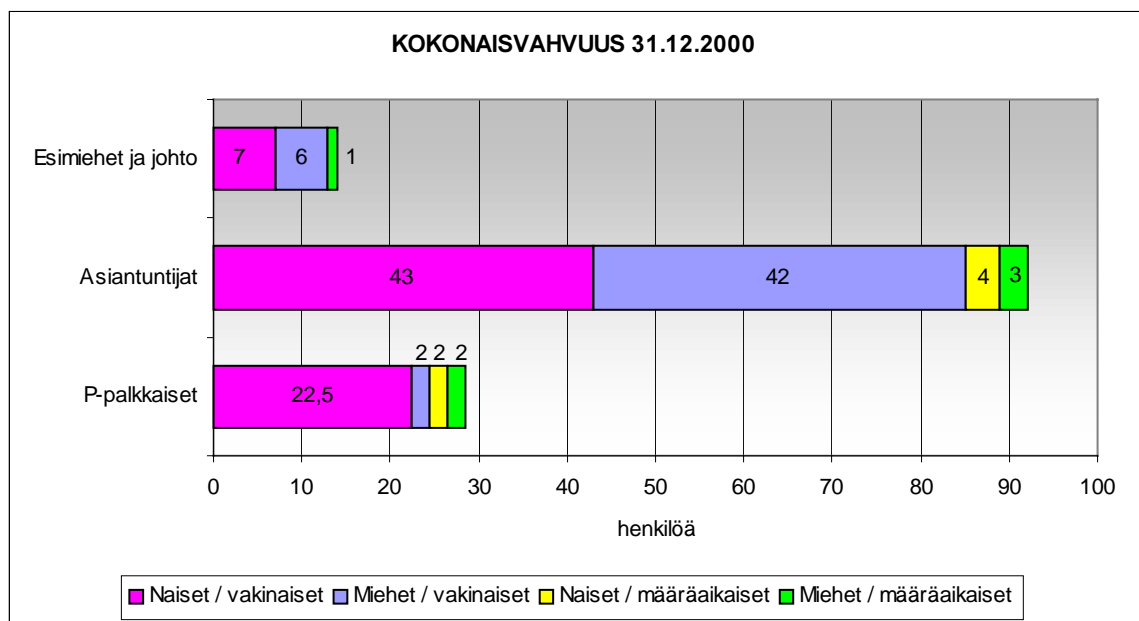
	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset*)		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
P-palkkaiset	21	2	2	2	3		26	4	30	19	3	22
Asiantuntijat	42	40	4	3	1	2	47	45	92	35	33	68
Esimiehet ja johto	7	6		1			7	7	14	5	5	10
Yhteensä henkilöä	70	48	6	6	4	2	80	56	136	59	41	100

*) Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa ja osavirkkaa tekevät sekä osa-aikaeläkkeellä olevat

	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset**)		Yhteensä			%		
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
Kokonaisvahvuus	69	48	6	6	2,5	2	78,5	56	134,5	58	42	100
Virkavapaalla	-9	-3					-9	-3	-12	-7	-3	-10
Toimintavahvuus	60	45	6	6	4	2	69,5	53	122,5	57	43	100

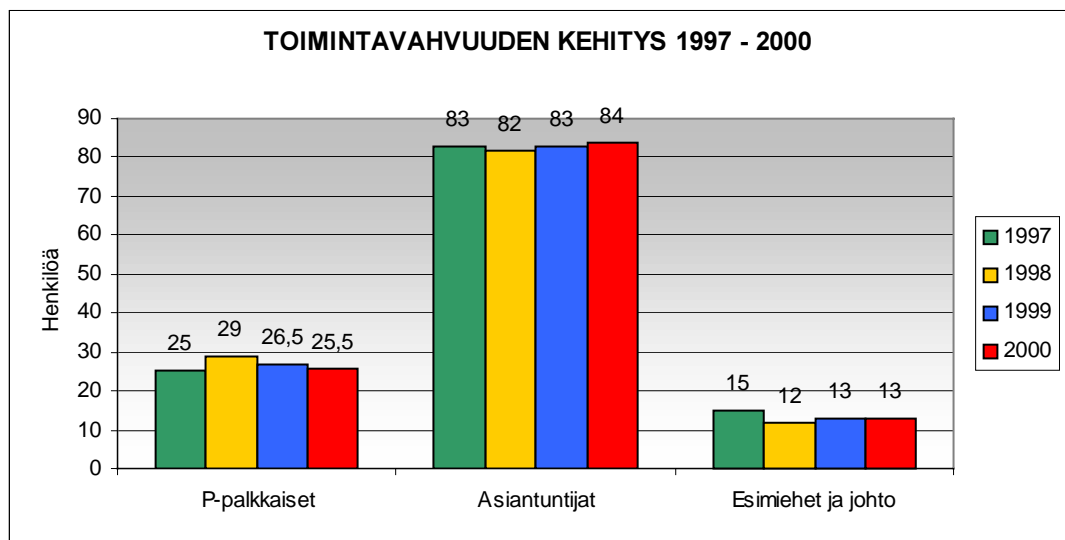
***) Sarakkeessa on lyhennettyä työaikaa ja osavirkkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen

Taulukossa olevien henkilöiden lisäksi Ratassa työskenteli vuoden 2000 aikana harjoittelijoina 2 henkilöä (1,1 henkilötyövuotta).



2.3.4 Toimintavahvuuden kehitys 1997 – 2000

	1997			1998			1999			2000		
	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.	Vakin.	Määr.	Yht.
P-palkkaiset	22	3	25	25	4	29	22,5	4	26,5	21,5	4	25,5
Asiantuntijat	67	16	83	66	16	82	74	9	83	77	7	84
Esimiehet ja johto	15	0	15	12	0	12	13	0	13	12	1	13
Yhteensä	104	19	123	103	20	123	109,5	13	122,5	110,5	12	122,5



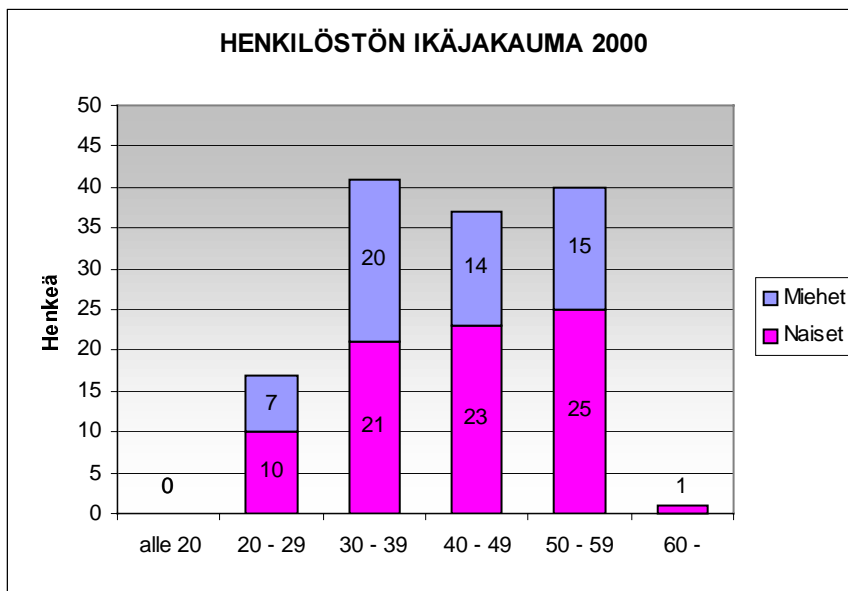
Ratan toimintavahvuus oli vuoden 2000 lopussa 122,5 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 124,6 henkilötyövuotta. Toimintavahvuudessa eivät ole mukana lomasijaiset ja tuntityöntekijät, joiden työpanos edellisen lisäksi oli yhteensä 4,0 henkilötyövuotta.

2.4. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 42,1 vuotta (naiset 42,8 v. ja miehet 41,2 v). Edellisvuonna vastaavat luvut olivat 42,2 (naiset 42,6 ja miehet 41,5). Ratan henkilöstö on keski-ikänsä n. 2,5 vuotta Suomen Pankin henkilöstöä nuorempaa. Kuitenkin keski-ikää enemmän SP ja Rata eroavat toisistaan ikäjakauman osalta, sillä Ratan ikärakenne on pankkia tasapainoisempi ja lähempänä normaalijakaumaa.

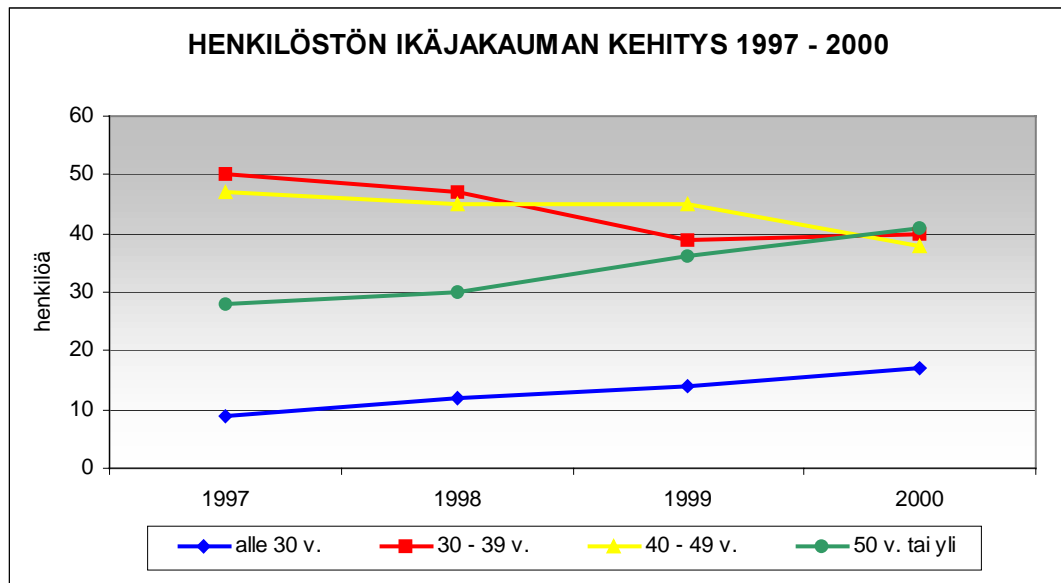
2.4.1 Henkilöstön ikäjakauma 2000

Ikä vuotta	Vuosi 2000			Sukup. %-jak.ikäluok.2000		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
alle 20	0	0	0	0	0	0
20 - 29	10	7	17	7	5	13
30 - 39	21	20	41	15	15	30
40 - 49	23	14	37	17	10	27
50 - 59	25	15	40	18	11	29
60 -	1	0	1	1	0	1
Yht.	80	56	136	59	41	100



2.4.2 Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1997 – 2000

Ikä - ryhmä	Vuosi 1997		Vuosi 1998		Vuosi 1999		Vuosi 2000	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
alle 30 v.	9	7	12	9	14	10	17	13
30 - 39 v.	50	37	47	35	39	29	40	29
40 - 49 v.	47	35	45	34	45	34	38	28
50 v. tai yli	28	21	30	22	36	27	41	30
Yht.	134	100	134	100	134	100	136	100



2.5. Rekrytointi

2.5.1 Valinnat ja vaihtuvuus

Vapana olevia tehtäviä vuoden 2000 aikana haki yhteensä 192 henkilöä. Hakijamäärä oli keskimäärin 6 henkilöä avoinna olevaa tehtävää kohden. Valintoja tehtiin yhteensä 31, joista sisäisiä 14 ja ulkoisia 17. Ulkoisista rekrytoinneista 8 oli asiantuntijarekrytointeja, P-palkkaisia rekrytoitiin 9. Soveltuvuustestejä esimies- ja asiantuntijavalintojen yhteydessä tehtiin 17 henkilölle.

Ulkoisten rekrytointien määrä oli edellisvuoden tasolla mutta sisäisten valintojen määrä katosi kahden edellisvuoden tasosta. Toimistopäällikkövalintoja tehtiin viisi, kaikki organisaation sisäisiä. Hyvä työmarkkinatilanne, houkutti niin esimiehiä kuin asiantuntijoitakin muihin organisaatioihin. Kova kilpailu hyvästä osaamisesta vaikutti siihen, että kaivattua osaamista ei aina onnistuttu saamaan tai rekrytointien saaminen päätökseen saattoi kestää useita kuukausia.

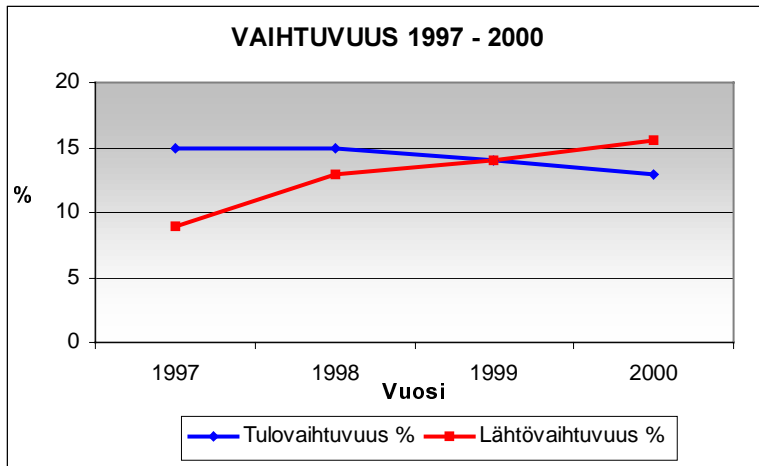
Lomasijaisiksi rekrytoitiin 11 henkilöä 180 hakijan joukosta. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisuuksin hoidettiin 3,1 henkilön vuotuinen työpanos.

Henkilöstön tulovaihtuvuus v. 2000 oli 13 % ja lähtövaihtuvuus 15,5 % Ratan tulovaihtuvuus vuonna 1999 oli 14 % ja lähtövaihtuvuus samoin 14 %.

Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä / henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus * 100

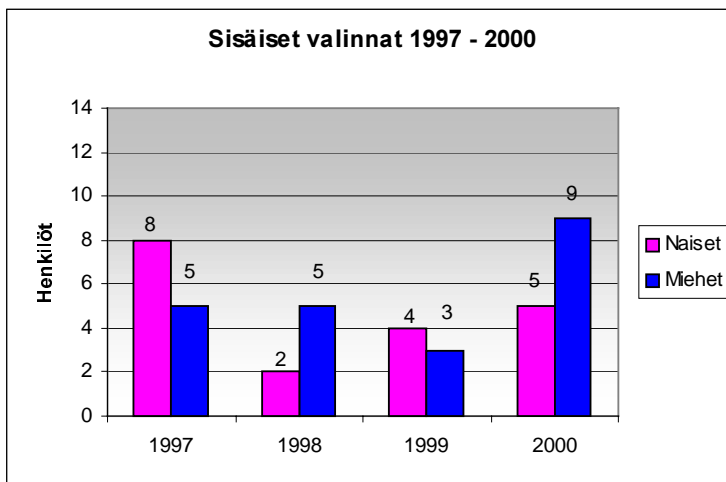
Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä / henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus * 100

Vaihtuvuutta laskettaessa tulleiden ja lähteneiden määrässä ovat mukana kaikki yli 3 kk Ratasta työskennelleet henkilöt. Ratan vaihtuvuus oli jonkin verran pankin vaihtuvuutta suurempi (SP:n tulovaihtuvuus oli 10 % ja lähtövaihtuvuus 11 %.)



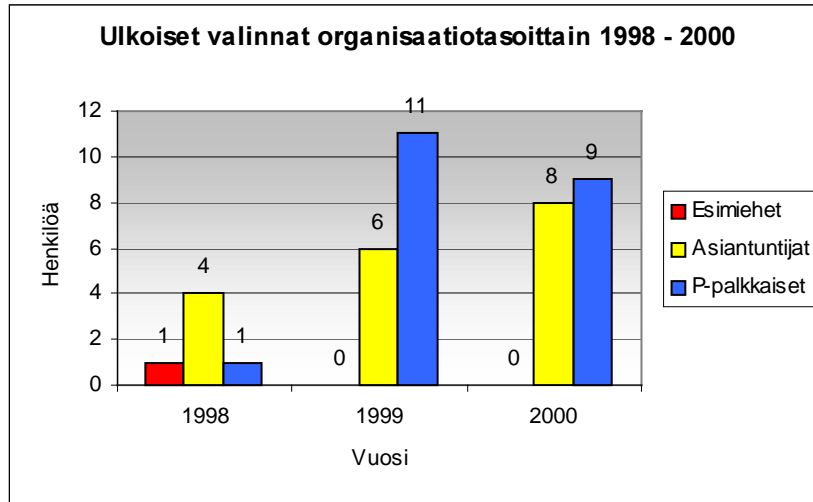
2.5.2 Sisäinen liikkuvuus

Vuonna 2000 avoimen haun kautta tehtävästä toiseen siirtyi Ratan sisällä 13 henkilöä. Tämän lisäksi yhdestä sisäisestä siirtymisestä sovittiin nimittämällä henkilö suoraan uuteen tehtäväänsä. Kaikkiaan tehtäviä vaihtaneesta miehiä oli 9 ja naisia 5. Vuonna 2000 vakinaistettiin 9 henkilöä.



2.5.3 Ulkoiset valinnat

Ulkoiset valinnat organisaatiotasojen mukaan 1998 – 2000



Kaikkiaan 17 ulkopuolelta rekrytoidusta 11 tehtävää täytettiin avoimen haun kautta. Tämän lisäksi rekrytoitiin 6 henkilöä ulkopuolelta suoraan aiempien harjoittelu- tai kesätyökontaktien pohjalta määräaikaisiin tehtäviin. Asiantuntijatehtäviin ulkopuolelta palkatuilla oli akateeminen tausta. Operatiivisiin tehtäviin palkatuista osalla oli akateemisia opintoja ja osalla keskiasteen tai ammattikorkeakoulututkinto.

Kaikkiin taloon tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.

2.5.4 Työnantajakuva

Ratan edustaja oli kolmatta kertaa mukana Contact Forum –opiskelijantapahtumassa esittelemässä Ratan toimintaa. Ratalle tärkeä opiskelijaryhmä kaupallista alaa opiskelleiden ohella ovat juridiikan opiskelijat, joita tilaisuuteen osallistuneista oli puolet.

Vuoden 2000 aikana sähköiset mediat (kotisivu ja Jobline) vakiinnuttivat asemansa rekrytointikanavina. Erityyppisten rekrytointikanavien monipuolinen käyttö tuli entistä tärkeämmäksi kun kilpailu ammattitaitoisesta osaamisesta entisestään kiihtyi.

III HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Rahoitusmarkkinoiden rakennemuutokset, arvoperisijoittamisen kasvu, sijoitustuotteiden monimutkaistuminen, rahoituspalveluiden siirtyminen tietoverkkoihin ja valvottavien uudet toimintamuodot muuttavat myös valvojan työtä ja vaativat valvojalta entistä monipuolisempaa ammattitaitoa ja entistä tehokkaampaa toimintaa. Nämä muutokset ja tiivis kansainvälinen yhteistyö edellyttävät jatkuvaa osaamisen ja toimintatapojen kehittämistä, välineiden ja uusien tekniikoiden hallintaa.

Ratalaisten osaamista kehitettiin tulevien osaamistarpeiden pohjalta

Rata tarkensi jo aiemmin määriteltyjä osaamisen kehittämistavoitteita strategisten linjausten ja rahoitusmarkkinoiden muutosten näkökulmasta. Sen mukaisesti keskeisimmiksi valituilla kehittämisalueilla käynnistettiin koulutusohjelmia. Mm. Internetin ja uuden teknologian käytöstä rahoituspalveluiden tarjoamisessa järjestettiin useita eri aihepiirejä käsitteleviä tilaisuuksia ulkopuolisten luennoitsijoiden vetämänä. Rata selvitti vakavaraisuuskehikon uudistamisen vaikutuksia Ratan toimintaan ja arvioi uuden kehikon käyttöönoton näkökulmasta, mitä valmiuksien kehittämistarpeita valvojalla on.

Ratan asiantuntijoille järjestettiin yhteistyössä Suomen Pankin tutkimusosaston kanssa kurssi luottoriskimalleista, jossa käsiteltiin mallittamisen pääperiaatteita ja ratkaisumenetelmiä. Kurssia täydensi neljä esitystä mallien käytännön sovellutuksista. Operatiivisen riskin arviointia varten ratalaisia koulutettiin erityisesti Ratan tarpeisiin räätälöidyllä kurssilla, jolla käytiin läpi operatiivisen riskin määrittelyyn, mittaamiseen, varautumiseen ja hallintaan liittyviä kysymyksiä. Syksyllä Vakuutusvalvontavirasto kutsuttiin pitämään ratalaisille vakuutusyhtiöiden teemapäivän, jossa keskityttiin vakuutusyhtiöiden kirjanpitoon erityisesti finanssikonglomeraattien valvonnan näkökulmasta.

Arvopaperimarkkinoiden käytäntöjen tuntemuksen lisäämiseksi Rata järjesti valvottavien kanssa tilaisuuksia, joissa käytiin läpi markkinoiden uusimpia toimintamalleja ja ajankohtaisia ongelmia. Vuoden aikana osallistuttiin lisäksi USA:n ja Iso-Britannian valvontaviranomaisten järjestämiin valvontaa käsitteleviin seminaareihin.

Vuoden 2000 aikana laadittiin kaikkia ratalaisia koskeva tietotekniikkaosaamisen kehittämissuunnitelma ja myös sen toteutus käynnistettiin viime vuoden aikana. Yleiseksi osaamistasoksi määriteltiin atk-ajokorttitutkinto, jonka koko henkilöstö suorittaa vuoden 2001 loppuun mennessä. Vuoden 2000 loppuun mennessä noin 130 ratalaisesta tutkinnon oli suorittanut 55.

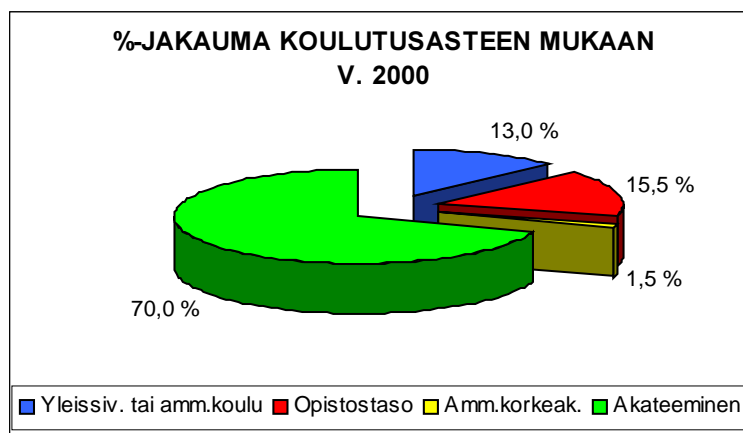
Esimieskoulutuksessa Ratan esimiehiä valmennettiin käyttämään henkilöjohtamisen välineitä käytännön esimiestyössä. Lisäksi käytiin läpi esimiehen roolia tulosten aikaansaamisessa. Ratan oman esimieskoulutuksen lisäksi yksi esimies aloitti Euroopan keskuspankin järjestämän Heading for leadership -koulutuksen.

Ratalaisten vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi laadittiin kolmen vuoden kehittämissuunnitelma. Kehittämistarpeet käydään läpi kehityskeskusteluissa, joiden pohjalta laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat.

3.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne

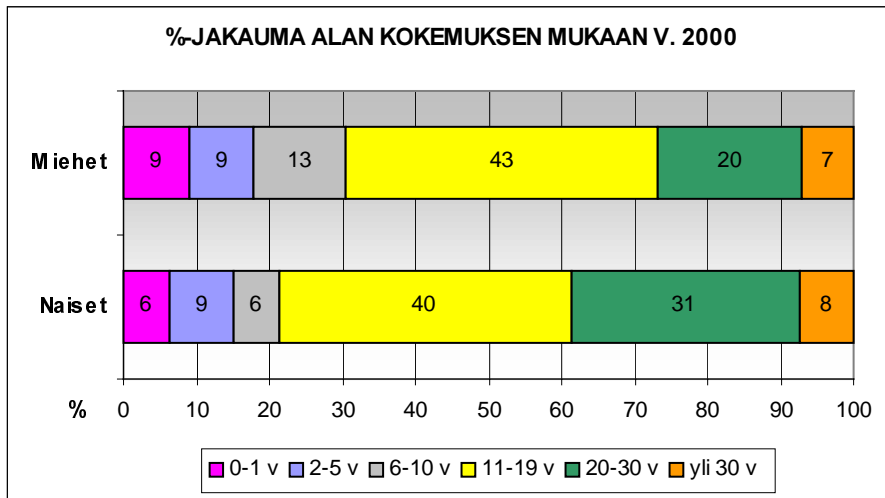
	Lukumäärä 1998			Lukumäärä 1999			Lukumäärä 2000			% 2000		
	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.	N	M	Yht.
Yleissiv. tai amm.koulu	12	4	16	16	4	20	13	5	18	16	9	13,2
Opistotaso	15	3	18	16	4	20	17	4	21	21	7	15,4
Ammattikorkeakoulu	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1,5
Akateeminen	50	45	95	44	44	88	46	43	89	58	77	65,4
Lisensiaatti	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	4	2,2
Tohtori	1	0	1	2	0	2	2	1	3	3	2	2,2
Yhteensä	80	54	134	80	54	134	80	56	136	100	100	100



3.2. Kokemusrakenne

Taulukossa tarkoitetaan alan kokemusta Ratassa, PTV:ssä ja muualla rahoitusalan yrityksissä palveltua aikaa.

Kokemusaika alalla	Henkilölukumäärä			% -jakauma kokem. mukaan		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
0-1 v	5	5	10	6	9	7
2-5 v	7	5	12	9	9	9
6-10 v	5	7	12	6	13	9
11-19 v	32	24	56	40	43	41
20-30 v	25	11	36	31	20	26
yli 30 v	6	4	10	8	7	7
Yhteensä	80	56	136	100	100	100



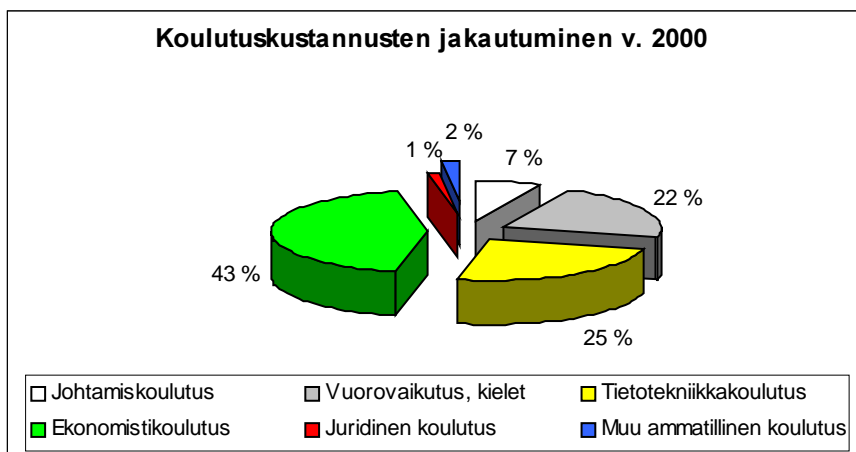
3.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	1997	1998	1999	2000
Kokonaisajankäyttö pv.	579	1 062	978	1136
Pv/hlö	4,3	7,8	7,3	9,1
% työajasta	1,7	3,3	2,9	3,6

	1997	1998	1999	2000
Kokonaiskustannukset mk	1361445	1520385	1796586	1987054
Mk/hlö	10 160	11 179	13 407	15 947
% palkkakustannuksista	3,2	4,8	5,5	5,8

Koulutusbudjetti oli n. 2,3 mmk, josta toteutui n. 2 mmk eli 87,8 %. Koulutuskustannukset jakautuivat osaamisalueittain seuraavasti:



IV PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Suomen Pankin palkkapolitiikan tavoitteeksi v. 2000 vahvistettiin edelleen markkinoiden mediaani. ESA-palkkaisten tavoitepalkkataulukko tarkistettiin ao. tasolle. P-palkkaisten tavoitepalkkataulukko pysyi lähes ennallaan.

Helmikuussa toteutettiin koko henkilöstöä koskeva Tupo-ratkaisu, jonka perusteella palkkoja korotettiin 400 mk kuitenkin vähintään 3 %. Ratkaisun kustannusvaikutus oli 3,1 %.

HAY-vertailu vuodelta 1999 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli 2-5 % alle markkinoiden mediaanitason eli palkkapolitiikan tavoitetason. Jälkeenjääneisyyttä oli pystytty kuroma kiinni vuoden aikana tehtyjen rakennekorjausten seurauksena. Kiinnikurimista jatkettiin kevään ja syksyn kuluessa toteutetuilla henkilökohtaisilla korotuksilla. ESA-palkkaisista 35 % (137 henkilöä) sai korotuksen. P-palkkaisissa vastaavat luvut olivat 12 % (52 henkilöä). Korotusten jälkeen suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset kuitenkin osoittivat loppuvuodesta, että markkinapalkat olivat kehittyneet arvioitua nopeammin ja ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli taas pudonnut 5-7 % alle markkinamediaanin.

Kertapalkkiota jaettiin vuoden aikana yhteensä 65 pankkilaiselle ja 16 ratalaiselle. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 616 000 mk. Noin puolet jaetuista kertapalkkioista perustui Y2K-hankkeiden onnistuneeseen läpivientiin.

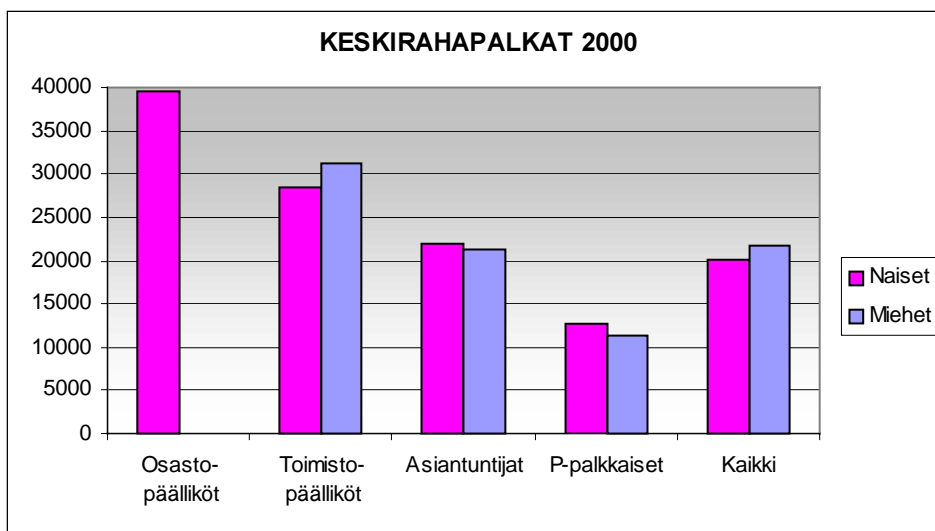
4.1. Keskipalkat organisaatiotasoin

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1997 – 2000

	1997		1998		1999		2000	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Osastopäälliköt					38348		39482	
Toimistopäälliköt					26951	29598	28550	31290
Asiantuntijat *)	20279	20311	19956	20204	21629	20381	21967	21328
P-palkkaiset	11586		12336		12514		12704	11421
Kaikki	17242	19160	17381	19822	19593	20955	20224	21768

*) Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuosien 1997 ja 1998 henkilöstötilinpäätöksissä.

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

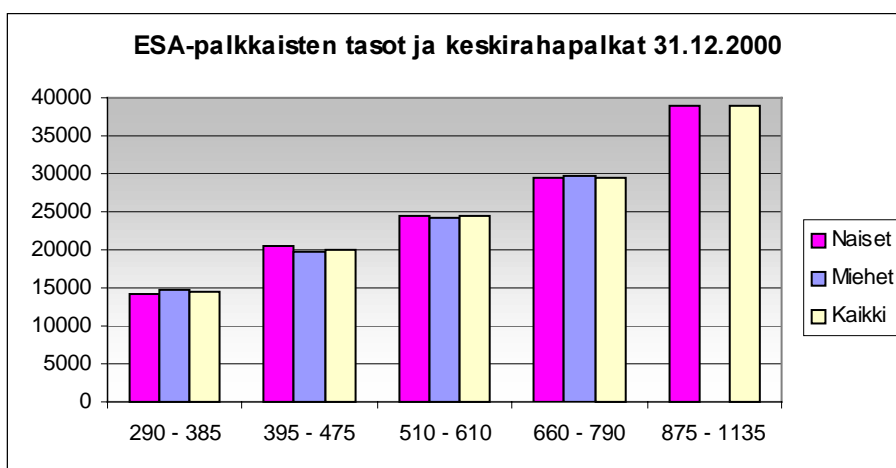


4.2. Keskipalkat vaativuustasoittain

ESA-palkkaiset

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

Taso	2000			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
290 - 385	14254	14622	14407	12
395 - 475	20462	19669	20033	37
510 - 610	24536	24267	24416	38
660 - 790	29351	29652	29536	13
875 - 1135	38862		38862	4



P-palkkaiset

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

Taso	2000			
	Naiset	Miehet	Kaikki	lkm
2				
3				
4				
5				3
6	12341		12183	17
7	13271		13271	4
8				2
9				

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

Luontoisedut

Luontoisedut koostuvat ravintoedusta (525 mk/kk), puhelinedusta (100 – 120 mk/kk) sekä asuntoedusta ja autoedusta. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella ja ratalaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

V HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

5.1. Työterveyshuolto

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

Haarakonttorit ovat tehneet sopimuksen paikallisen työterveyshuoltopalvelujen tarjoajan kanssa.

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

Työterveyshuollon käynnit, kpl

Ennalta ehkäisevä terveydenhoito	1998	1999	2000
(Työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset, työkykyarviotutkimukset)			
Työterveyshoitajalla käynnit	20	41	53
Työterveyslääkärillä käynnit	27	30	25
Sairaanhoito			
Työterveyshoitajalla käynnit	90	167	89
Työterveyslääkärillä käynnit	305	398	393

Työterveyshuollon käynneissä näkyy jonkin verran uusi ennaltaehkäisevän toiminnan painotus. Sairaanhoitokäynnit ovat vähentyneet n. 15 % ja ennalta ehkäisevä toiminta lisääntynyt 10 %.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli Ratassa yhteensä 1017 kpl (joista 850 oli työpäiviä) 110 (75 %) henkilöllä. 36 (25 %) henkilöllä ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2000 aikana. Sairauspoissaoloprosentti oli 1,9 (vuonna 1999 vastaava luku oli 2,4).

Sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt lähes 9 %:lla edellisvuodesta. Poissaolopäivien lukumäärä henkilölukumäärään verrattuna oli suurin tukitoimintojen osastolla.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana seitsemän, joista yksi johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi työtaturmien vuoksi kaksi päivää. Vuonna 1999 ei sattunut yhtään tapaturmaa.

Työterveyshuollon kustannukset

Rahoitustarkastuksen henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon kustannukset vuonna 2000 olivat 368 000 mk eli 2 700 mk/henkilö. Hammashoidon osuus luvuista oli 79 000 mk eli 580 mk/henkilö. Kelan korvaa osan työterveyshuollon kustannuksista.

Vastaavat kustannukset vuonna 1999 olivat 376 000 mk eli 3000 mk/henkilö.

Pankilla on täysomavastuullinen työtaturmavakuutusjärjestelmä, jonka kustannukset olivat 337 000 mk v. 2000. Vuotuisiin kustannuksiin vaikuttaa sattuneet tapaturmat.

5.2. Työpaikkaselvitykset ja työkyvyn ylläpito

Uudet työterveyshuollon ammattihenkilöt käyttivät alkuvuonna aikaa pankin ja Ratan erityispiirteiden selvittämiseen. Työpaikkaselvityskäyntejä tehtiin yhdeksään eri yksikköön. Jokaisesta työpaikkaselvityksestä seurasi joitakin toimenpiteitä työolojen korjaamiseksi/kehittämiseksi. Näistä mainittakoon työfysioterapeutin ergonomiset kartoitukset tilasto-osastolla, ravintolapalveluissa ja tietojenkäsittelyosastolla sekä työpsykologin ohjauksella suoritettua työkykyä tukevien asioiden kartoitusta julkaisu- ja kielipalveluissa.

Koko toimistopäällikköryhmälle tehtiin voimavarat työssä- ja työkykyindeksitutkimus, jonka yhtenä jatkotoimenpiteenä 10 toimistopäällikölle anottiin Kelan ASLAK-ryhmäkuntoutus seuraavalle vuodelle.

Yksilöllistä kuntoutusta tuettiin kuntoutujan, esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöosaston yhteistyönä.

Vuonna 2000 uusittiin pankin hoitoonohjausmalli vastaamaan nykykäytäntöä yrityksissä. Esimiesten roolia korostettiin niin hoitoon ohjaamisessa kuin henkilöstönsä sairauspoissaolojen seuraamisessa yleensäkin.

Työterveyshuollon tiimiin tuli mukaan työfysioterapeutti, jonka tehtävänä on tarkistaa työpisteiden ja -asentojen ergonomia, neuvoa ja antaa henkilökohtaisia ohjeita työkyvyn ylläpitämiseksi ja toimintakyvyn parantamiseksi.

Pankin oma liikunnanohjaaja veti keppijumppa- ja selkäjumpparyhmiä liikuntahallilla koko vuoden ajan ja järjesti erilaisia lajikokeiluja ja liikuntatempauksia.

Liikunnanohjaaja teki ikäryhmätarkastusten yhteydessä kuntotestauksia 62 pankkilaiselle ja 15 ratalaiselle. Lisäksi 15 pankkilaista kävi muuten testauttamassa kuntosaa. Hieman yli puolet joukosta oli naisia. Ergometritestin tulosten perusteella testatuista 62 % sai kuntoarviookseen hyvä tai erittäin hyvä. Melko huono tai huono kunto oli 15 %:lla. Keskimääräinen kunto oli 23 %:lla. Naisilla oli keskimäärin hieman miehiä parempi kunto.

Työkykyluokat

Ikäryhmätarkastusten ja muiden terveydentilaan liittyvien seurantatutkimusten yhteydessä kerättiin työkykyindeksitietoja ratalaisista yhteensä 13 kpl. Tulosten perusteella 54 %:lla työkyky on erinomainen ja 46 %:lla hyvä. Kukaan vastanneista ei kuulunut alempiin luokkiin, joissa työkyky on alentunut ja edellyttää tilanteen tarkempaa läpikäymistä ja mahdollisia tukitoimenpiteitä jatkossa. Jakauma oli samansuuntainen kuin edellisvuonna, jolloin vastanneita oli 23.

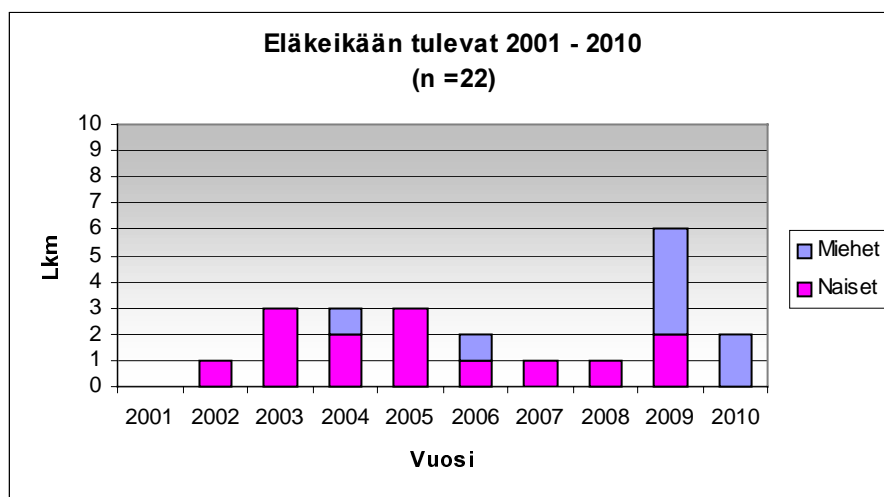
VI ELÄKKEET

6.1 Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

Vuoden 2000 aikana jäi Ratasta 2 henkilöä eläkkeelle. Vastaavasti vuonna 1999 jäi eläkkeelle 1 henkilö.

Eläkeikään tulevat 2001-2010

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä
2001			
2002	1		1
2003	3		3
2004	2	1	3
2005	3		3
2006	1	1	2
2007	1		1
2008	1		1
2009	2	4	6
2010		2	2
	14	8	22



6.2 Suomen Pankin eläkelaitos

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka vastaa henkilöstönsä eläkkeiden rahoituksesta, tuottaa eläke-edut VEL-järjestelmän mukaisina ja hallinnoi eläkepäättökset ja eläkkeiden maksatuksen.

Pankki on ostanut eläkelaskelmien laskentapalvelua (Valtiokonttori) ja eläkevastuun laskentapalvelun (Eläkepalvelu EPS). Lisäksi lyhyet ns. pätkätyöt on vakuutettu TaEL-eläkekassassa.

6.3 Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2000 eläkettä 739 henkilölle, joista naisia oli 70 %. Eläkkeensaajista 486 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat vapaakirjaeläkkeen saajia, eli työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista seitsemän on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Rahoitustarkastuksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2000:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu</u>
Vanhuuseläkkeet	515	58,0 mmk
Työkyvyttömyyseläkkeet	71	3,4 mmk
Työttömyyseläkkeet	10	0,1 mmk
Perhe-eläkkeet	112	7,7 mmk
Varhennetut vanhuuseläkkeet	21	2,2 mmk
Yksilölliset varhaiseläkkeet	5	0,1 mmk
Osa-aikaeläkkeet	5	0,3 mmk
Yhteensä	739	71,8 mmk

VII HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS

7.1. Työajan käyttö

Vuosi 2000

Rahoitustarkastus

Toiminta	Aika työ-päivinä	Aika henkilö-työ-vuosina	Päivää/henkilö-työvuosi	Tuntia/henkilö-työvuosi	Työajan jakauma 2000 %	Työajan jakauma 1999 %
A. Tehty vuosityöaika	25524	101,7	197,86	1523,53	78,83	80,59
a. Koulutus	1136	4,5	8,81	67,81	3,51	3,06
B. Muu kuin tehty työaika	5719	22,8	44,33	341,37	17,66	16,35
* Vuosiloma	4353	17,3	33,74	259,83	13,44	12,99
* Sairaus	850	3,4	6,59	50,74	2,63	2,85
* Palkallinen äitiysloma	357	1,4	2,77	21,31	1,10	0,00
* Tapaturmat	2	0,0	0,02	0,12	0,01	0,00
* Lapsen sairaus	114	0,5	0,88	6,80	0,35	0,37
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	43	0,2	0,33	2,57	0,13	0,14
C. Säännöllinen vuosityöaika	32379	129,0	251,00	1932,70	100	100
D. Tehdyt ylityöt	18	0,1	0,14	1,07	0,06	0,12
E. Tehty kokonaisvuosityöaika	25542	101,8	198,00	1524,60	78,88	80,71
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)					7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa					251	252

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

Työajan käyttö –taulukon laskentatapa on muutettu, mistä syystä seuranta on vain kahdelta vuodelta.

Lomapankkipäiviä on vuosina 1997 – 2000 ollut seuraavasti:

1997	48 henkilöllä	709 päivää
1998	65 henkilöllä	1 043 päivää
1999	67 henkilöllä	1 112 päivää
2000	71 henkilöllä	1 058 päivää

Lisäksi v. 2000 lomapankissa oli saldovapaista talletettuja päiviä 150. Saldovapaiden tallettaminen lomapankkiin lopetettiin keväällä 2000.

7.2. Lisä- ja ylityöt

7.2.1. Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset

Teetetyt ylityöt		Ylityöiden korvaukset	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Markkaa
1997	223	43	31 225
1998	119	15	18 860
1999	286	35	53 644
2000	152	0	28 302

Lisä- ja ylityötuntien jakautuminen on esitetty seuraavassa taulukossa.

Yksikkö	LISÄ- JA YLITYÖT / TUNTIA			
	P-palkkaiset	Asiantuntijat	Esimiehet	yht. 2000
LL				
PM		103		103
RTE				
TT		33	16	49

7.2.2 Varallaolo

Ratassa ei ole Suomen Pankin kaltaista varallaolojärjestelmää, mutta Y2K –siirtymäviikonlopun aikana vuoden 2000 alussa varallaolotunteja Ratassa kertyi 339. Varallaolotunneista korvattiin 44 514 markkaa.

7.3. Työvoimakustannukset

Rahoitustarkastus		%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkka- summasta
Työvoimakustannuserä	mk		
I. PALKKASUMMA	34 434 130	134,17	100,00
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	25 664 439	100,00	74,53
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	4 386 742	17,09	12,74
Lomaraha	2 034 421	7,93	5,91
Sairausajan palkat	856 589	3,34	2,49
Koulutusajan palkat	1 144 806	4,46	3,32
Muut palkalliset vapaapäivät	43 333	0,17	0,13
Tapaturma-ajan palkat	0	0,00	0,00
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	474 651	1,85	1,38
Sairausvakuutuksen päiväraha- korvaukset	-170 851		
Yhteensä	8 769 691	34,17	25,47
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	2 341 521	9,12	6,80
Työttömyysvakuutusmaksu	1 057 338	4,12	3,07
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	6 473 616	25,22	18,80
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	60 665	0,24	0,18
Muut lakisääteiset maksut	134 293	0,52	0,39
Yhteensä	10 067 433	39,23	29,24
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	1 987 054	7,74	5,77
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 554 088		
Työterveyshuolto	306 868	1,20	0,89
KELA:n korvaukset	-101 811		
Yhteensä	3 746 199	14,60	10,88
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	22 583 322	87,99	65,58
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	48 247 762	187,99	140,12

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	53,2
2. Välilliset palkat	18,2
3. Sosiaaliturvamenot	20,9
4. Muut välilliset kustannukset	7,8
Kustannuserät yhteensä	100,0