

Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös
2002

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2002	3
1. Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä	4
2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS	5
2.1. Työajan käyttö.....	5
2.2. Ostopalveluhenkilöstö.....	6
2.3. Lisä- ja ylityöt	6
2.4. Työvoimakustannukset	7
3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	8
3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	8
3.2. Vuoden 2002 korotukset ja palkinta	8
3.3. Keskipalkat organisaatiotasoinnain	9
3.4. Keskipalkat vaatavuustasoittain.....	9
3.5. Verolliset luontoisedut	10
4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	11
4.1. Virkasuhteen muodot	11
4.2. Henkilöstön määrä	11
4.3. Henkilöstön ikärakenne.....	12
4.4. Rekrytointi	13
5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	15
5.1. Koulutusrakenne	15
5.2. Kokemusrakenne.....	16
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	17
5.4. Muu ammatillinen kehittyminen	17
6. TYÖHYVINVOINTI.....	19
6.1. Työterveyshuolto	19
6.2. Liikunta.....	21
6.3. Vapaa-ajan palvelut.....	22
7. ELÄKKEET	23
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	23
7.2. Suomen Pankin eläkelaitos	23
7.3. Eläkkeensaajien määrä.....	24

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2002

Johdanto

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstöjohtamisen tavoitteet perustuvat osavaan henkilöstöön, tehokkaaseen ja tuloksekkaaseen toimintaan sekä strategisten tavoitteiden mukaisesti mitoitettuun henkilöstömäärään.

Henkilöstöhallintoon ja henkilöstön kehittämiseen liittyvien tunnuslukujen avulla voidaan arvioida pankin ja Ratan henkilöstöjohtamisen tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä tunnistaa uusien henkilöstöpoliittisten linjauksien tarvetta ja suunnata kehittämistoimenpiteet oikein.

Henkilöstötilinpäätöksessä 2002 olevia tunnuslukuja on seurattu viimeiset kuusi vuotta.

Tervehtien

Aura Laento

1. 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.

Vuosi 2002 oli kolmivuotisen sopimuksen välivuosi. Vuoden aikana käytiin kuitenkin tarkentavia VES-neuvotteluja mm. sopimuksen järjestelyvarasta ja työaikakäytöksistä.

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

2.1. Työajan käyttö

Toiminta	Aika työ- päivinä	Aika henkilö- työ- vuosina	Päivää/ henkilö- työvuosi	Tuntia/ henkilö- työvuosi	Työajan jakauma 2002 %
A. Tehty vuosityöaika	32253	128,5	198,9	1531,7	79,2
a. Koulutus	1130	4,5	8,5	65,4	3,4
B. Muu kuin tehty työaika		0,0	43,6	335,6	17,4
* Vuosiloma	4681	18,6	35,2	271,0	14,0
* Sairaus	748	3,0	5,6	43,3	2,2
* Palkallinen äitiysloma	238	0,9	1,8	13,8	0,7
* Tapaturmat	20	0,1	0,2	1,2	0,1
* Lapsen sairaus	71	0,3	0,5	4,1	0,2
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	39	0,2	0,3	2,3	0,1
C. Säännöllinen vuosityöaika	33383	133,0	251,0	1932,7	100,0
D. Tehdyt ylityöt	28,2	0,1	0,2	1,6	0,1
E. Tehty kokonaisvuosityöaika	32281,2	128,6	199,1	1533,3	79,3
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)					7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa					251

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

Toiminta	Työajan jakauma 1999 %	Työajan jakauma 2000 %	Työajan jakauma 2001 %	Työajan jakauma 2002 %
A. Tehty vuosityöaika	80,6	78,8	80,3	79,2
a. Koulutus	3,1	3,5	3,0	3,4
B. Muu kuin tehty työaika	16,4	17,7	16,8	17,4
* Vuosiloma	13,0	13,4	13,3	14,0
* Sairaus	2,9	2,6	2,7	2,2
* Palkallinen äitiysloma	0,0	1,1	0,4	0,7
* Tapaturmat	0,0	0,0	0,0	0,1
* Lapsen sairaus	0,4	0,4	0,2	0,2
* Muut VES:n mukaiset vapaat 1)	0,1	0,1	0,2	0,1
C. Säännöllinen vuosityöaika	100,0	100,0	100,0	100,0
D. Tehdyt ylityöt	0,1	0,1	0,2	0,1
E. Tehty kokonaisvuosityöaika	80,7	78,9	80,4	79,3
Työpäivien pituus keskimäärin (tuntia)	7,7	7,7	7,7	7,7
Työpäivien lukumäärä vuodessa	252	251	251	251

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi vuoden aikana 21,7 %. Päivien määrä lomapankissa on kehittynyt seuraavasti :

1998	65 henkilöllä	709 päivää
1999	67 henkilöllä	1 043 päivää
2000	71 henkilöllä	1 112 päivää
2001	72 henkilöllä	1 148 päivää
2002	74 henkilöllä	1 397 päivää

Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 19 päivää/tallettaja, mikä vastaa n.1 kuukauden työaikaa. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 5,5 henkilötyövuotta. Lomapankissa voi maksimissaan olla 125 päivää/hlö. Suurin yksittäinen talletusmäärä ratalaisilla on 73 päivää.

Lomapankin päivät on tarkoitus käyttää vapaapäivinä työssä jaksamisen tueksi. Lomapankkipäivät voi ottaa rahakorvauksena vain palveluksesta erotessaan.

2.2. Ostopalveluhenkilöstö

Suomen Pankki tuottaa Rahoitustarkastukselle osan sen tarvitsemista tuki- ja hallintopalveluista. Näiden palveluita tuotettiin yhteensä n. 23 henkilötyövuoden edestä vuonna 2002 ja niistä aiheutuneet henkilötyökustannukset olivat n. 1,1 miljoonaa euroa.

Esimerkkejä Suomen Pankin tuottamista tuki- ja hallintopalveluista ovat käänös-, henkilöstöhallinto-, taloushallinto-, postitus-, puhelunvälitys-, turvallisuus- ja tk-palvelut.

Lisäksi Rataan hankittiin asiantuntija/konsulttipalveluita sekä muuta ulkopuolista henkilötyötä n. 0,2 miljoonan euron edestä vuonna 2002. Pääosa ko. palveluiden kustannuksista kohdistui tk-konsultointiin ja henkilöstövuokraukseen.

2.3. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2002

Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
1998	119	15	3 172
1999	286	35	9 022
2000	152	0	4 760
2001	392	6	16 710
2002	217	0	8 632

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä on Ratassa kaiken kaikkiaan pieni. Se vastaa 0,1 % tehdystä kokonaisvuosityöajasta. Suomen Pankin puolella vastaava osuus on 2,3 %.

2.4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannuserä	€	%:a tehdyn työajan palkoista	%:a palkkasummasta
I. PALKKASUMMA	6 909 243	135,58	100,0
II. TEHDYN TYÖAJAN PALKAT	5 096 069	100,00	73,8
A. VÄLILLISET PALKAT			
Vuosiloma-ajan palkat	935 670	18,36	13,5
Lomarahat	474 254	9,31	6,9
Sairausajan palkat	149 515	2,93	2,2
Koulutusajan palkat	225 872	4,43	3,3
Muut palkalliset vapaapäivät	7 796	0,15	0,1
Tapaturma-ajan palkat	3 998	0,08	0,1
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	61 765	1,21	0,9
Sairausvakuutuksen päiväraha-korvaukset	-45 696		
Yhteensä	1 813 174	35,58	26,2
B. LAKISÄÄTEINEN SOSIAALITURVA			
Työnantajan sotu -maksut	481 728	9,45	6,8
Työttömyysvakuutusmaksu	240 864	4,73	3,4
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	1 312 756	25,76	19,0
Työntekijäin maksama osuus vähennetty			
Lakisääteinen työterveyden huolto	19 902	0,39	0,3
KELA:n korvaukset	-7 226		
Muut lakisääteiset maksut	23 094	0,45	0,3
Yhteensä	2 071 118	40,64	30,0
C. MUUT VÄLILLISET KUSTANNUKSET			
Koulutus	301 882	5,92	4,4
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	310 023		
Työterveyshuolto	63 660	1,25	0,9
KELA:n korvaukset	-12 392		
Yhteensä	663 173	13,01	9,6
III. VÄLILLISET TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	4 547 465	89,23	65,8
IV. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	9 643 534	189,23	139,6

Työvoimakustannuserä	%
1. Tehdyn työajan palkat	52,8
2. Välilliset palkat	18,8
3. Sosiaaliturvamenot	21,5
4. Muut välilliset kustannukset	6,9
Kustannuserät yhteensä	100,0

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen henkilöstö kuului tarkasteluvuoden ajan organisaatiotason perusteella kahteen palkkausjärjestelmään; asiantuntijat ja esimiehet kuuluvat ESA-järjestelmään ja operatiivinen henkilöstö P-järjestelmään. Molemmat järjestelmät perustuvat toimen vaativuuden ja siinä suoriutumisen arviointiin. Niitä ohjaa sama johtokunnan 5.1.2001 hyväksymä palkkapolitiikka, jonka mukaan pankin palkkojen tavoitetaso keskimäärin on HAY-palkkavertailun osoittama kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani laajalla hajonnalla.

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

Vuoden 2002 keväällä käynnistyi palkkausjärjestelmien uusimisprojekti (PAJU), jonka tavoitteena oli yhdistää palkkausjärjestelmät uudeksi yhtenäiseksi, palkkapolitiikan tavoitteita tukevaksi esimiesten työkaluksi, joka on hallinnollisesti kevyt. Projektin valmistumistavoitteeksi asetettiin helmikuu 2003.

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

3.2. Vuoden 2002 korotukset ja palkinta

Vuonna 2001 allekirjoitetun koko henkilöstöä koskevan kolmivuotisen virkaehtosopimuksen mukaisesti palkkoja korotettiin 2 %:n yleiskorotuksella helmikuussa 2002 ja toukokuussa käytettiin 0,9 %:n järjestelyvara, joka jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella. Ratassa P-palkkaisista 3 henkilöä ja ESA-palkkaisista 24 henkilöä sai korotuksen.

HAY-vertailu vuodelta 2001 osoitti, että ESA-palkkaisten palkkakäytäntö oli saavuttanut markkinatasoa, mutta oli edelleen n. 3 % alle sen mediaanitason. P-palkkaisten palkkakäytäntö ylitti selvästi markkinamediaanin. ESA-palkkaisten jälkeenjääneisyyttä pyrittiin kuromaan kiinni keväällä 2002 henkilökohtaisilla meritkorotuksilla. Ratan ESA-palkkaisista 26 % (29 henkilöä) sai korotuksen. Korotusten jälkeen suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset heinäkuussa 2002 osoittivat, että markkinapalkkataso oli saavutettu ja koko pankin ja Ratan palkkakäytäntö oli keskimäärin hieman yli markkinamediaanin. Erikseen tarkasteltuna P-palkkaisten palkkakäytäntö ylitti mediaanin ja ESA-palkkaisten alitti sen edelleen jonkin verran.

Kertapalkkioita jaettiin Ratassa vuoden aikana yhteensä 11 henkilölle, joista 4 oli P-palkkaisia. Palkkioita maksettiin yhteensä 12 250 euroa, mikä vastaa 0,2 % Ratan vuosipalkkasummasta.

3.3. Keskipalkat organisaatiotasoin

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

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1998 - 2002

	1998 €	1999 €	2000 €	2001 €	2002 €
Esimiehet		5 320	5 568	5 761	5 983
Asiantuntijat	3 377	3 533	3 641	3 821	3 970
P-palkkaiset	2 075	2 105	2 029	2 159	2 235
Kaikki	3 129	3 410	3 531	3 674	3 865

Asiantuntijat ja toimistopäälliköt ovat olleet samassa ryhmässä vuoden 1998 henkilöstötilinpäätöksessä. Vuoden 1999 tiedoista alkaen on osasto- ja toimistopäälliköt ryhmitelty esimiehet -ryhmään.

3.4. Keskipalkat vaativuustasoin

ESA-palkkaiset

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

ESA-PALKKAISET

Taso	2000		2001		2002	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
290 - 385	12	2 423	12	2 472	16	2 676
395 - 475	37	3 369	35	3 541	36	3 744
510 - 610	38	4 106	42	4 335	47	4 519
660 - 790	13	4 968	11	5 308	12	5 422
875 - 1135	5	6 534	5	6 900	5	7 119

P-Palkkaiset

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

Taso	2000		2001		2002	
	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €	lkm	Keskipalkka €
2						
3						
4						
5	3		1		1	
6	17	2 049	17	2 193	15	2 241
7	4	2 232	5	2 305	4	2 362
8	2		2		3	
9						

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

3.5. Verolliset luontoisedut

Luontoisetuina olivat ravintoetu (94,50 €/kk), puhelinetu (20,20 €/kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuuon on jokaisella pankkilaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

4.1. Virkasuhteen muodot

Ratan henkilöstöstä 97 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2002 aikana 8 henkilöä. Tuntityöntekijöitä käytettiin pääasiassa palvelutoiminnoissa ruuhkien tasaamiseen.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 92 % (90 % vuonna 2001) ja määräaikaisten osuus 8 % (10 % vuonna 2001). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 9 henkilöä eli 6 % henkilöstöstä.

4.2. Henkilöstön määrä

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2002 lopussa 145 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 11 %, asiantuntijoita 70 % ja muita toimihenkilöitä 19 %. Asiantuntijaj ryhmään kuuluu 12 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2002

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
P-palkkaiset	21	5	2	0	28	19
Asiantuntijat	92	6	3	0	101	70
Esimiehet ja johto	15	1	0	0	16	11
Kokonaisvahvuus	128	12	5	0	145	100
Virkavapaalla	-9	0	0	0	-9	
Toimintavahvuus	119	12	5	0	136	

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

Henkilöstömäärää kuvaavat käsitteet

Vuoden 2002 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat:

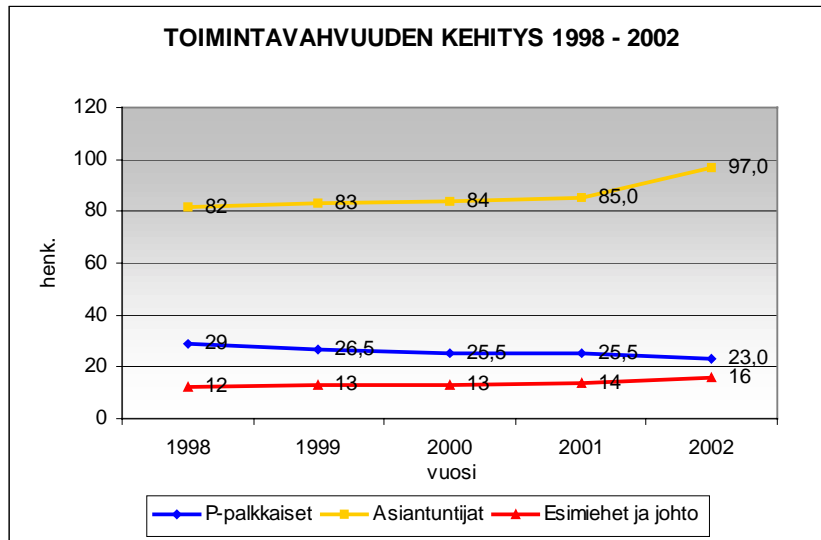
Kokonaisvahvuus: Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaisten sekä virkavapaalla olevat. Ei sisällä harjoittelijoita eikä lomasijaisia.

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

Henkilötyövuosi: Kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

Henkilöstön toimintavahvuuden kehitys 1998–2002

	1998			1999			2000			2001			2002		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
P-palkkaiset	25	4	29	22,5	4	26,5	21,5	4	25,5	19,5	6	25,5	18	5	23,0
Asiantuntijat	66	16	82	74	9	83	77	7	84	79	6	85,0	91	6	97,0
Esimiehet ja johto	12	0	12	13	0	13	12	1	13	13	1	14	15	1	16
Yhteensä	103	20	123	110	13	123	111	12	123	112	13	124,5	124	12	136,0



Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2002 lopussa 136 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 131 henkilötyövuotta.

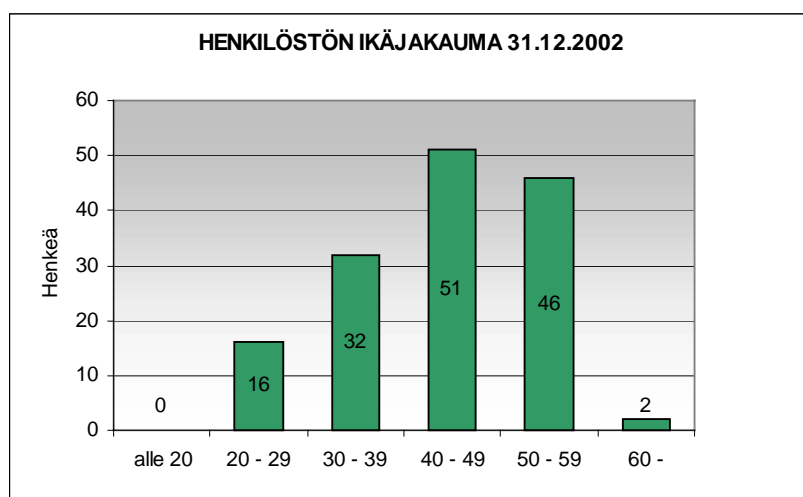
P-palkkaisten osuus on viimeisen viiden vuoden aikana pienentynyt 6 henkilöllä ja asiantuntijoiden osuus kasvanut 15 henkilöllä. Esimiesten määrä on kasvanut puolestaan 4 henkilöllä. Ratan toimintavahvuus on kasvanut viimeisten viiden vuoden aikana 13 henkilöllä ja merkittävin kasvu on ollut viimeisen kahden vuoden aikana 11,5 henkilöä.

Ratassa tehtiin organisaatiouudistus 1.6.2002 alkaen ja esikuntayksikön toimintavahvuudeksi hyväksyttiin 9. Yksikköön siirtyi syksyn aikana sisäisin työjärjestelyin 3 henkilöä ja yksi henkilö rekrytoitiin pankista.

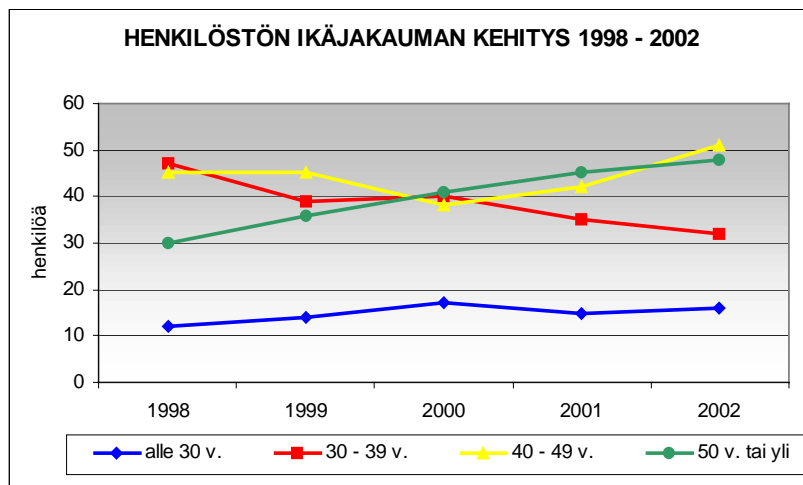
4.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 43,3 vuotta (sekä naisten että miesten keski-ikä 43,3 vuotta).

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2002



Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1998 – 2002



4.4. Rekrytointi

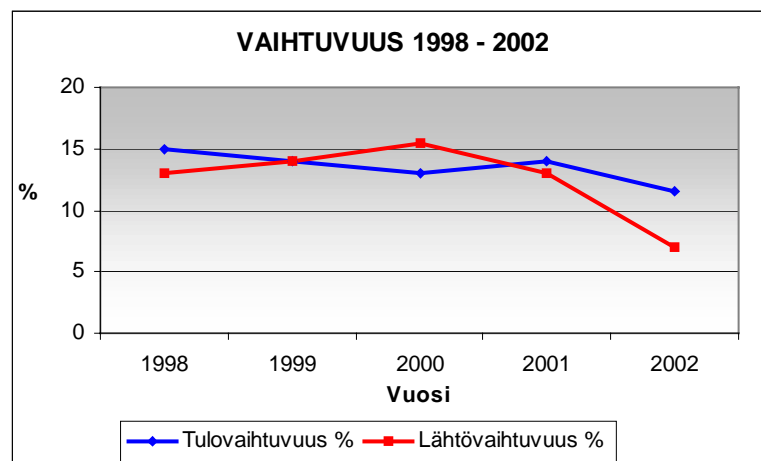
Rekrytoinnit pohjaavat Ratalle hyväksytyyn toimintavahvuuteen.

Valinnat ja vaihtuvuus

Rataan rekrytoitiin vähemmän henkilöstöä kuin edellisellä vuonna. Valintoja tehtiin yhteensä 28 (32 vuonna 2001), joista sisäisiä 13 ja ulkoisia 15. Avoinna olleita tehtäviä haki 327 henkilöä ja hakijoita oli keskimäärin 11 avointa tehtävää kohden. Hakijoiden määrä kasvoi 30 hakijalla edelliseen vuoteen verrattuna. Soveltuvuusarviointien määrä laski edellisestä vuodesta ja vuonna 2002 soveltuvuustestejä käytettiin viiden haun yhteydessä.

Lomasijaisiksi rekrytoitiin 13 henkilöä ja hakijoita oli 277. Henkilötyövuosiksi muutettuna lomasijaisten työpanos oli 4 henkilötyövuotta.

Vuonna 2002 Ratan lähtövaihtuvuus oli 7 % ja tulovaihtuvuus 11,5 %. Sekä tulo- että lähtövaihtuvuus pienenevät edelliseen vuoteen verrattuna. Lähtövaihtuvuuteen vaikutti selkeästi rahoitusmarkkinoiden yleinen työtilanne.

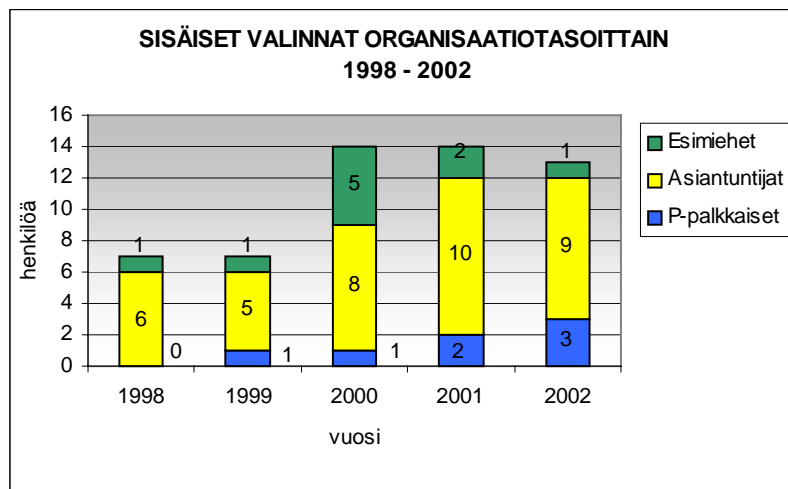


Tulovaihtuvuus = Tulleiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus *100
 Lähtövaihtuvuus = Lähteneiden määrä/Henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus*100

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

Sisäiset valinnat

Avoimen sisäisen haun kautta valintoja tehtiin 13 ja ne pysyttelivät edellisen vuoden tasolla. Asiantuntijoiden siirtyminen tehtävästä toiseen tai toiselle osastolle avoimen haun kautta edisti sisäistä liikkuvuutta Ratassa. Myös pankista siirtyi Rataan muutamia asiantuntijoita. Lisäksi Ratan sisäinen organisaatiouudistus tuki sisäistä liikkuvuutta.

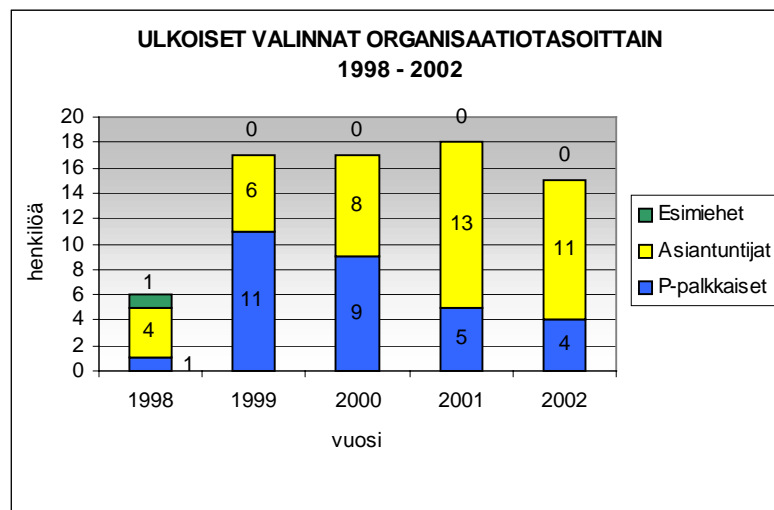


Ulkoiset valinnat

Ulkoisia rekrytointeja ja valintoja tehtiin 15, joka on 3 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ulkoiset valinnat kohdistuivat pääsääntöisesti asiantuntijatehtäviin. Valinnoista vakinaisia oli 9 ja määräaikaisia 6. Asiantuntijatehtäviin valituista suurimmalla osalla on akateeminen tutkinto tai vähintään ammattikorkeakoulussa suoritettu tradenomitutkinto.

Ratassa työskenteli 3 sihteeriharjoittelijaa vuoden 2002 aikana.

Kaikkiin Rataan tulijoihin sovellettiin 4 – 6 kuukauden koeaikaa.



5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Ratassa kehityskeskustelut ovat osa johtamisjärjestelmää ja toiminnansuunnittelua. Muutoksen ohjaamisen ja osaamisen kehittämisen kannalta keskustelut ovat avainasemassa. Vuonna 2002 kehityskeskustelut kattoivat 95 % henkilöstöstä. Vuonna 2001 vastaava osuus oli 84%, vuonna 2000 87 % ja vuonna 1999 89 %. Verrattuna muihin asiantuntijaorganisaatioihin kattavuutta voidaan pitää hyvänä.

5.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne 2002

	Henkilöä	%-jak.koulutusasteen mukaan
Perusaste	5	3
Keskiaste	10	7
Alin korkea-aste	21	14
Alempi korkeakouluaste	20	14
Ylempi korkeakouluaste	84	57
Tutkijakoulutusaste	7	5
Yhteensä	147	100
Koulutustasoindeksi	6,7	

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen, jossa:

Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.

Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikot, asentajat, datanomit, ravitsemisalalan perustutkinnot.

Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.

Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindeksi on 6,7 asteikolla 1-8 (vuonna 2001 6,1).

Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella siten, että

Perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

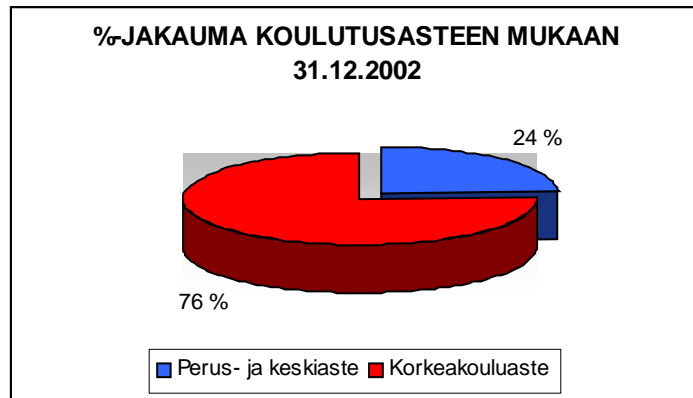
Alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

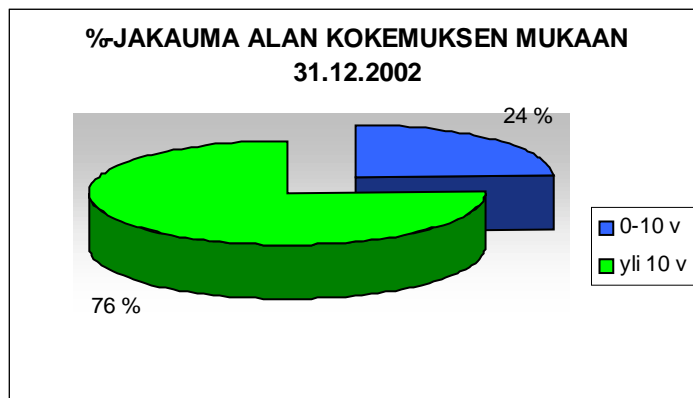
Tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

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



5.2. Kokemusrakenne

Kokemus- aika alalla	31.12.1998 Henkilöä	31.12.1999 Henkilöä	31.12.2000 Henkilöä	31.12.2001 Henkilöä	31.12.2002 Henkilöä	2002 %-jakauma kokem.muk.
0-1 v	4	12	10	13	13	9
2-5 v	10	9	12	8	13	9
6-10 v	34	17	12	10	10	7
11-19 v	47	51	56	53	55	37
20-30 v	32	35	36	38	43	29
yli 30 v	7	10	10	15	13	9
Yhteensä	134	134	136	137	147	100



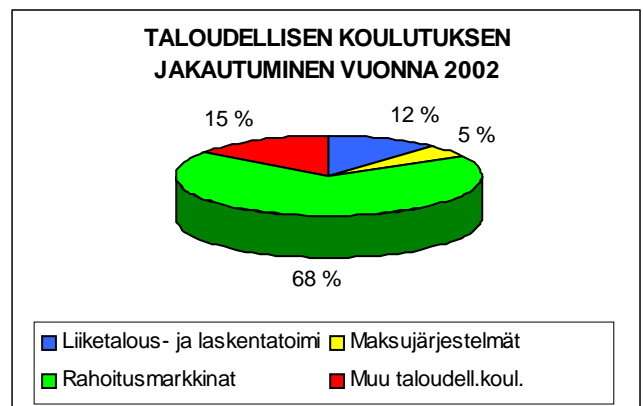
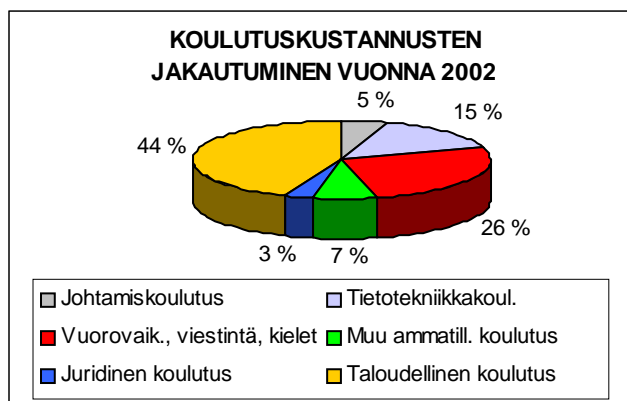
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Ratan koulutusmenot olivat vuonna 2002 yhteensä 0,3 milj. euroa (4,4 % palkkasummasta). Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 8,6 päivää (3,4 % työajasta). Panostusta voidaan pitää erittäin hyvänä verrattuna muihin organisaatioihin (Benchmarking 2002¹).

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	1998	1999	2000	2001	2002
Kokonaisajankäyttö pv.	1 062	978	1136	987	1130
Pv/hlö	7,8	7,3	9,1	7,9	8,6
% työajasta	3,3	2,9	3,6	3,1	3,4
Kokonaiskustannukset €	255 710	302 164	334 198	312 297	301 882
€/ hlö	1 880	2 255	2 682	2 490	2 304
% palkkakustannuksista	4,8	5,5	5,8	5,0	4,4

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2002



5.4. Muu ammatillinen kehittyminen

Johtamiskoulutus

Alkuvuodesta toteutettiin sisäisen johtamiskoulutuksen viimeinen itsensä johtamiseen liittyvä osio, johon osallistui 85 % Ratan esimieskunnasta. EKPJ:n yhteiseen 10-päiväiseen johtamiskoulutusohjelmaan osallistui yksi Ratan toimistopäälliköistä.

¹ Paras Käytäntö Oy - Best Practice Ltd. Henkilöstötoimen Benchmarking -tutkimus 2002.

Viestintä- ja vuorovaikutustaitokoulutus

Kielikoulutuksen pääpaino oli englannin kielessä, lähinnä puhe- ja neuvottelutaitojen kehittämisessä. Sidosryhmätaitojen edistämiseksi järjestettiin mm. toimittajasuhdekoulutusta.

Taloudellinen ja juridinen koulutus

Ratan asiantuntijat käyttivät edelleen aktiivisesti Suomen Pankin sisäisesti tarjoamia taloudellisiin ja juridisiin aiheisiin liittyviä koulutuspalveluita. Aiheina olivat mm. rahoituslaitosten vakavaraisuussäännösten muuttuminen ja kansainvälisen IAS-kirjanpitojärjestelmän uudistuksen aiheuttamat muutokset rahoitusvalvonnan menetelmissä sekä pankkien luokitustoiminta. Kouluttajina olivat mm. Englannin rahoitustarkastuksen, New York – FEDin, reittauslaitosten sekä EU:n komission asiantuntijat. Ratalaisten yhteistyö ja aktiivisuus sisäisen koulutuksen suunnittelussa on ollut kiitettävää.

6. TYÖHYVINVOINTI

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

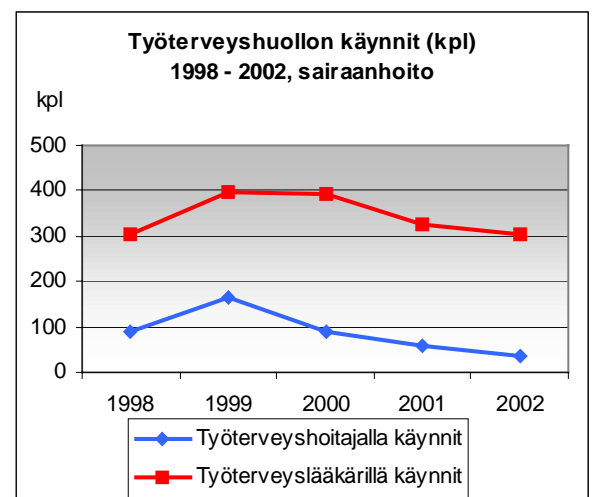
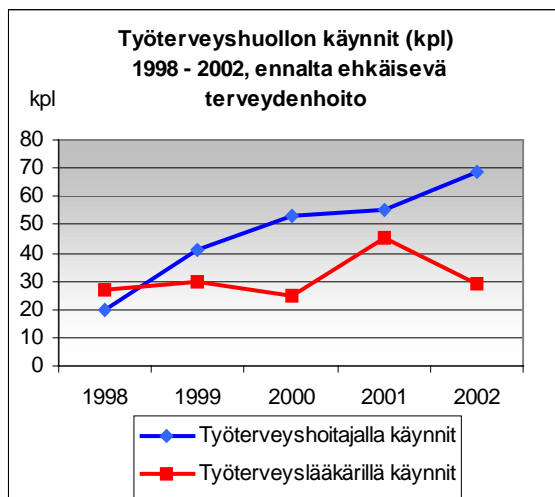
6.1. Työterveyshuolto

Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä. Ensisijainen lääkäriasema on Keskustan asema Aikatalossa. Poikkeustilanteissa myös Alppikadun lääkäriasemalla on käyntejä.

Työterveyshuollon puitteissa pankki korvaa myös hammashuollosta aiheutuneet kustannukset tiettyyn rajaan asti vuodessa. Pääkonttorissa keskitetty hammaslääkäripalvelusopimus on tehty Hammaslääkäriasema Fossa Oy:n ja Hammassairaala Oral Oy:n kanssa.

Työterveyshuollon painopisteenä on ennalta ehkäisevän toiminnan kehittäminen ja pitkäjänteisten toimenpiteiden läpivienti.

Työterveyshuollon käynnit, kpl



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

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 906 kpl (joista 748 työpäiviä) 104 henkilöllä (luvussa huomioitu kaikki vuoden aikana Ratassa työskennelleet). Sairauspoissaoloprosentti oli 2,2. Poissaoloprosentti on laskettu aiemmasta poiketen käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on pienentynyt edellisvuodesta. Sairauspoissaoloprosentti oli silloin 2,7.

Tarkasteltaessa sairauspoissakertoja pituuden mukaan jaoteltuina saadaan seuraava tilasto:

Poissaolon kesto	1-3 pv	4-10 pv	yli 10 pv
Poissaolokertoja	272	28	12
Henkilöitä	98	26	12

Lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolokertojen osuus kaikista poissaolokerroista oli 87,2 %.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 44 henkilöllä ja terveysprosentti oli näin 31,9 %.

Verrattaessa yllämainittuja tunnuslukuja vuonna 2002 henkilöstöjohtamisen benchmarking-tutkimukseen osallistuneiden yritysten lukuihin voidaan todeta, että Ratan sairauspoissaoloprosentti oli merkittävästi vertailuyritysten mediaania pienempi, mutta lyhyiden poissaolokertojen osuus oli lähes vertailuyritysten havaintoarvojen maksimissa ja terveysprosentti oli jonkin verran alempi kuin vertailuyritysten mediaani.

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 7 kpl, joista 1 oli työtaturma. Tapaturmista 2 johti poissaoloon. Poissaolopäiviä kertyi uusien ja edellisvuonna sattuneiden työtaturmien vuoksi yhteensä 26 päivää (joista 20 oli työpäiviä). Vuonna 2001 ei ollut tapaturmien vuoksi yhtään poissaolopäivää.

Työterveyshuollon kustannukset

Ratan henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2002 olivat 83 500 euroa eli 614 euroa/henkilö. Kustannuksiin eivät sisälly pankin tila-, siivous- ja hallinnolliset kustannukset. Kelan korvaukset kustannuksista olivat 19 600 euroa eli 144 euroa/henkilö.

Hammashoidon osuus työterveyshuollon nettokustannuksista oli 9 300 euroa eli 68 euroa/henkilö. Kela korvasi SVL:n mukaisen osuuden vuoden 1945 jälkeen syntyneiden kustannuksista.

Työterveyshuollon v. 2002 maksetut bruttokustannukset olivat 27 % suuremmat kuin edellisvuonna. Kasvua tapahtui kautta linjan, mutta suurinta se oli yleislääkäripalkkioiden ja fysioterapia / työfysioterapeutin kustannusten osalta.

Kustannusten kasvusta hieman alle puolet kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, minkä osuus kokonaiskustannuksista nousi.

Työkyvyn ylläpito

Työpaikkaselvityskäyntejä suoritettiin jokaiselle osastolle uusiin toimitiloihin siirtymisen vuoksi.

Ikään perustuvia terveystarkastuksia tehtiin 22 henkilölle, jotka sijoittuivat ikähaarukkaan 40-55 vuotta. Terveystarkastusten yhteydessä selvitetyn työkykyindeksin tulokset osoittavat, että tarkastetun ryhmän työkykyluokat jakautuivat seuraavasti:

Erinomainen työkyky	40,9 %
Hyvä työkyky	54,5 %
Kohtalainen työkyky	4,5 %
Huono työkyky	0,0 %

Jakauma työkykyluokkiin on suomalaista keskiarvoa parempi. Kohtalaista ja huonoa työkykyä osoittaviin luokkiin kuuluvien osalta työterveyshuolto selvittää erityistoimenpiteiden tarpeen.

Terveystarkastusten yhteydessä suoritettiin 13 henkilölle työfysioterapeutin tekemä toimintakykytesti.

Kuntoutus

Asiantuntijaryhmän kuntoutus toteutettiin Kelan korvaamana avo-ASLAK-kuntoutuksena Suomen Selkäinstituutissa. Ryhmään kuului 10 asiantuntijatasoista henkilöä pankista ja Ratasta. Varsinaisen kuntoutusjakson jatkoksi sovittiin ryhmän kanssa jatkotoimenpiteistä työterveyshuollon puitteissa.

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

6.2. Liikunta

Pankin liikuntapalvelujen tuottamisesta on yhteistyösopimus Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Kuntourheiluliiton vastuulla ovat säännöllisten jumppatuntien veto ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatiminen. Jumppatarjontaa lisättiin tavoitteena aktivoida kaiken tasoisia liikunnan harrastajia. Kuntourheiluliitto järjesti myös kolme starttikurssia kuntosalin käyttäjille ja erilaisia lajikokeiluja syksyn liikuntakaudella. Vuoden aikana järjestettiin luekatoa ja painonhallintaa käsittelevät luennot. Jälkimmäinen toimi painonhallintaryhmän käynnistysluentona. Syksyn hyvinvointimessut järjestettiin urheiluhallilla. Kävijöitä oli n. 100 henkilöä.

Liikunnan edistäjänä ja organisoina toimii pankissa myös kaksi yhdistystä, Suomen Pankin urheiluseura ja Tenniskerho.

Vuonna 2002 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 331 pankkilaista ja Ratalaista.

6.3. Vapaa-ajan palvelut

Pankilla on vapaa-ajan viettoon tarkoitettuja tiloja Helsingissä ja Saariselällä. Yksiköt ja harrastekerhot järjestävät niissä vapaamuotoisia tilaisuuksia. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankin kerhotiloissa Snellmaninkadulla järjestettiin 172 tilaisuutta, joissa asiakkaita kävi 4 203. Kallvikin huvilalla tilaisuuksia järjestettiin kesän aikana 47 ja asiakasmäärä oli 1 330. Huvila- ja kerhotilojen käyttöaste oli 50,9 %. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli puolestaan 37 %.

Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienellä määrällä vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

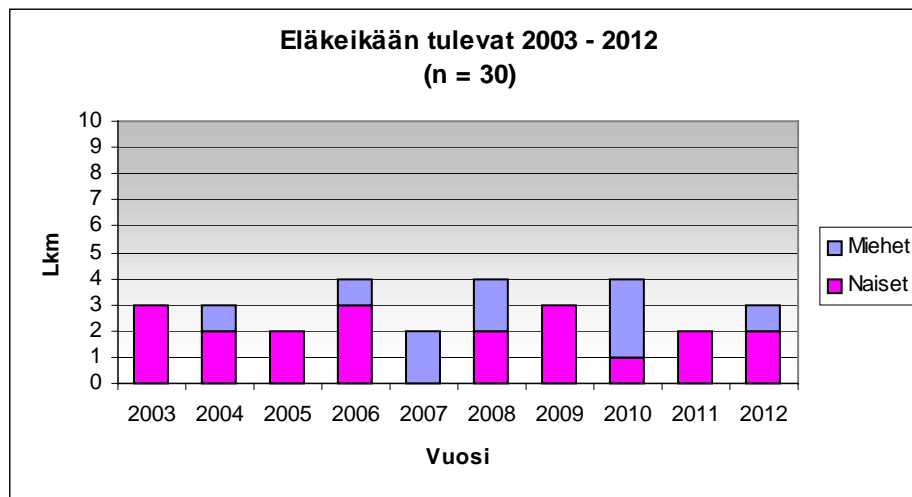
7. ELÄKKEET

7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

Vuoden 2002 aikana Ratasta jäi 2 henkilöä suoraan eläkkeelle. Osa-aikaeläkkeitä myönnettiin 2 henkilölle.

Eläkeikään tulevat 2003 – 2012

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	Kumul.luku
2003	3	0	3	3
2004	2	1	3	6
2005	2	0	2	8
2006	3	1	4	12
2007	0	2	2	14
2008	2	2	4	18
2009	3	0	3	21
2010	1	3	4	25
2011	2	0	2	27
2012	2	1	3	30
	18	9	30	



7.2. Suomen Pankin eläkelaitos

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

Eläkkeiden rahoittamiseksi pankin taseessa ollutta eläkevarausta vastaavat varat on merkitty eläkerahastoksi taseeseen kertomusvuonna. Suomen Pankin eläkerahastolla on oma hallinto. Varainhoidossa käytetään ostopalveluja sijoitustoiminnassa.

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

7.3. Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2002 eläkettä 796 henkilölle, joista naisia oli 71 %. Eläkkeensaajista 524 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeen saajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eläkkeensaajista kahdeksan (8) on eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä Ratasta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2002:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu €</u>
Vanhuuseläkkeet	564	11 268 428
Työkyvyttömyyseläkkeet	71	538 800
Työttömyyseläkkeet	15	29 840
Perhe-eläkkeet	107	1 264 282
Varhennetut vanhuuseläkkeet	30	535 632
Yksilölliset varhaiseläkkeet	3	2 907
Osa-aikaeläkkeet	6	48 236
Yhteensä	796	13 688 085

Suomessa maksettiin vuonna 2002 työuraan perustuvia ansiosidonnaisia eläkkeitä noin 12 miljardia euroa, joista perhe-eläkkeitä huomioimatta seuraavien eläkelajien osuudet olivat:

Vanhuuseläkkeet	72 %	(SP 95 %)
Työkyvyttömyyseläkkeet	20 %	(SP 4,3 %)
Työttömyyseläkkeet	6 %	(SP 0,2 %)
Osa-aikaeläkkeet	2 %	(SP 0,4 %)

Vanhuuseläkkeiden osuudet ovat kasvaneet ja työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet laskeneet edellisestä vuodesta.