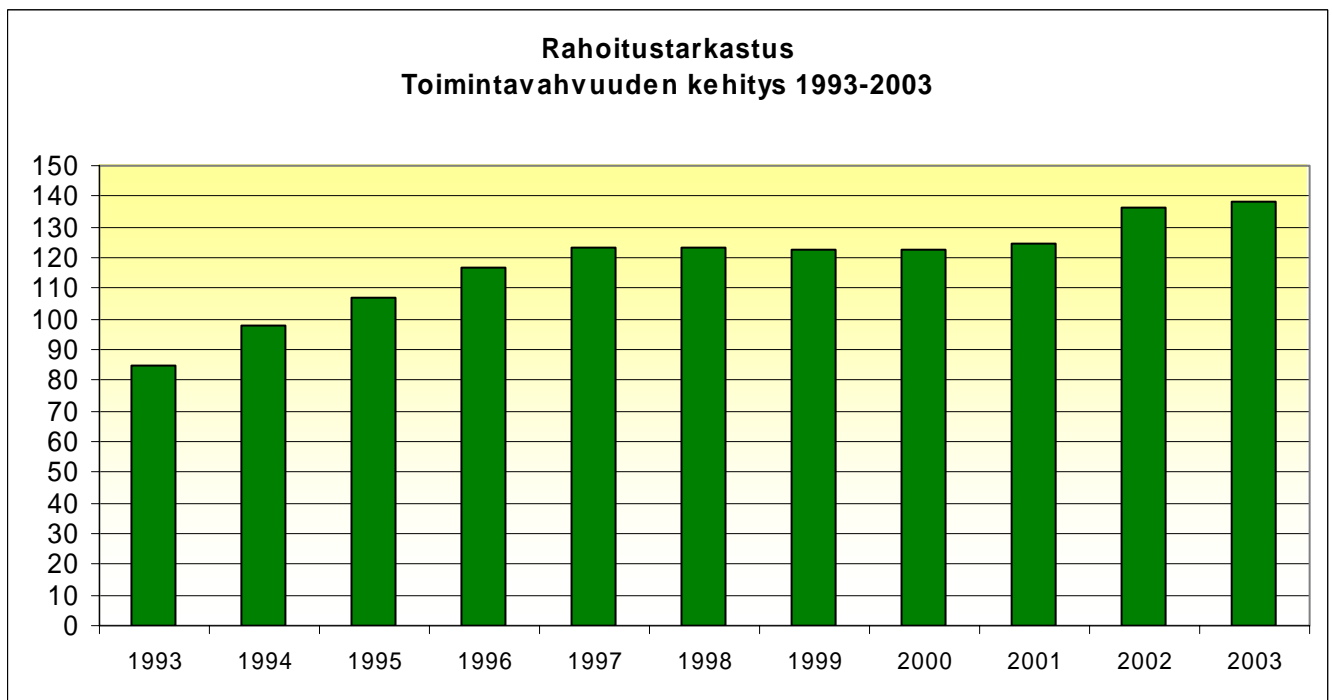


Rahoitustarkastus

Henkilöstötilinpäätös 2003



Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2003	3
Johdanto	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
3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	7
3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät	7
3.2. Vuoden 2003 korotukset ja palkinta	7
3.3. Keskipalkat organisaatiotasoinnain	8
3.4. Keskipalkat vaatavuustasoinnain.....	8
3.5. Verolliset luontoisedut	9
4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE	10
4.1. Virkasuhteen muodot	10
4.2. Henkilöstön määrä	10
4.3. Henkilöstön ikärakenne.....	11
4.4. Rekrytointi	13
5. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	16
5.1. Koulutusrakenne	16
5.2. Kokemusrakenne.....	17
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset.....	18
5.4. Muu ammatillinen kehittyminen	19
6. TYÖHYVINVOINTI.....	20
6.1. Työterveyshuolto	20
6.2. Liikunta	24
6.3. Vapaa-ajan palvelut.....	24
7. ELÄKKEET	25
7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat.....	25
7.2. Suomen Pankin eläkelaitos	26
7.3. Eläkkeensaajien määrä.....	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2003

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 2003 olevia tunnuslukuja on seurattu viimeiset seitsemän vuotta.

Tervehtien

Aura Laento

1. VIRKAEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry: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.

Vuosien 2001 - 2003 virkaehtosopimus päättyi 15.2.2004. Uuden sopimuksen neuvottelut käynnistyivät syksyllä 2003 ja pankille saatiin neuvoteltua uusi kaksivuotinen (2004 - 2005) VES-sopimus.

2. TYÖVOIMAN KÄYTÖN TEHOKKUUS

2.1. Työajan käyttö

Rahoitustarkastuksen päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Liukumasaldot tasoitetaan kolme kertaa vuodessa.

Vuosittaisen lomaoikeuden pituus on 32 – 40 päivää riippuen palvelusvuosien määrästä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty v. 2003 tehdyt henkilötyövuodet säännöllisen työajan mukaan.

Henkilötyövuodet v. 2003

Vakinaiset		126,1
Määräaikaiset		12,4
	Yhteensä	138,5
Lomasijaiset		3,0
Harjoittelijat		2,2
Tuntityöntekijät		0,2
	Kaikki yhteensä	143,9

Lomapankkiin siirrettyjen lomapäivien, ylityövapaiden ja saldovapaiden määrä kasvoi vuoden aikana 9 %. Päivien määrä lomapankissa on kehittynyt seuraavasti:

1999	67 henkilöllä	1 043 päivää
2000	71 henkilöllä	1 112 päivää
2001	72 henkilöllä	1 148 päivää
2002	74 henkilöllä	1 397 päivää
2003	79 henkilöllä	1 525 päivää

Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 19 päivää/tallettaja, mikä vastaa n.1 kuukauden työaika. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 6 henkilötyövuotta. Lomapankissa voi maksimissaan olla 125 päivää/hlö. Suurin yksittäinen talletusmäärä ratalaisilla on 88 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. Kyseessä olevia sisäisiä palveluita tuotettiin yhteensä n. 20 henkilötyövuoden edestä vuonna 2003 ja niistä aiheutuneet henkilötyökustannukset olivat n. 1,4 miljoonaa euroa.

Esimerkkejä Suomen Pankin tuottamista tuki- ja hallintopalveluista ovat atk-, käänös-, turvallisuus-, toimisto- (esim. henkilöstöhallinto/taloushallinto) ja asiantuntijapalvelut.

Lisäksi Rataan hankittiin asiantuntija/konsulttipalveluita sekä muuta ulkopuolista henkilötyötä n. 0,3 miljoonan euron edestä vuonna 2003. Pääosa edellä mainituista kustannuksista oli seurausta tietojärjestelmäkonsultoinnista sekä henkilöstövuokrauksesta.

2.3. Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2003

Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
Vuosi	Tuntia yht.	Tuntia vapaana	Rahana (€)
1999	286	35	9 022
2000	152	0	4 760
2001	392	6	16 710
2002	217	0	8 632
2003	240	0	11 184

Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien määrä Ratassa on kaiken kaikkiaan hyvin pieni. Se vastaa alle 0,1 %:a tehdystä kokonaisvuosityöajasta.

3. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

3.1. Palkkaus- ja palkintajärjestelmät

Suomen Pankin johtokunta hyväksyi maaliskuussa 2003 käyttöön otettavaksi uuden palkkausjärjestelmän. Pankissa ja Rahoitustarkastuksessa käytössä olleet erilliset Esa- ja P-palkkausjärjestelmät yhdistettiin yhdeksi Hay-arviointijärjestelmään pohjautuvaksi järjestelmäksi.

Pankista ja Ratasta valittiin 50 ankkuritehtävää ja ne pisteytettiin HAY-arviointikarttaa käyttäen ja sijoitettiin vaativuusluokkiin. Loput pankin ja Ratan toimista sijoitettiin ankkuritehtävien avulla vaativuusluokkiin. Ankkuritehtävien arvioinnissa tarkasteltiin tehtävän vastuuta ja vaikuttavuutta, tietotaito-, johtamis- ja vuorovaikutusvaatimuksia sekä ongelmanratkaisun laajuutta ja vapautta.

Johtokunta on hyväksynyt palkkapolitiikaksi sen, että palkkojen tavoitetaso keskimäärin on HAY-palkkavertailun osoittama kaikkien yritysten markkinapalkkamediaani laajalla hajonnalla.

Pankissa ja Ratassa on käytössä myös kertapalkintajärjestelmä, joka koskee koko henkilökuntaa. Kertapalkintaa esimiehet voivat käyttää onnistuneiden projektien, erinomaisen yksilösuoriutumisen tai pitkään jatkuneen tavoitteet ylittävän suoriutumisen palkintaan. Kertapalkinnan linjauksia on tarkennettu vuoden 2003 lopulla ja jatkossa kertapalkintaa voi toteuttaa tarpeen mukaan pitkin vuotta eikä vain keskitetysti kerran vuodessa.

3.2. Vuoden 2003 korotukset ja palkinta

Vuonna 2001 allekirjoitetun koko henkilöstöä koskevan kolmivuotisen virkaehtosopimuksen mukaisesti palkkoja korotettiin 1,7 %:n yleiskorotuksella maaliskuussa 2003 ja toukuussa käytettiin 1 %:n järjestelyvara, joka jaettiin henkilökohtaisina korotuksina esimiesten esitysten perusteella. Ratassa sai 6 henkilöä (VL 8-13) ja 23 henkilöä (VL 14 -19) järjestelyvarakorotuksen. Kustannusvaikutus oli 0,6 % ryhmään VL 8-13 ja 1 % ryhmään VL 14 -19.

Kertapalkkioita jaettiin Ratassa vuonna 2003 yhteensä 15 henkilölle. Kertapalkkioihin käytetty summa oli yhteensä 19 350 euroa ja se on 0,26 % Ratan vuotuisesta palkkasummasta.

Vuoden 2003 heinäkuussa suoritetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että pankin ja Ratan palkkakäytäntö on saavuttanut ja ylittänytkin asetetun keskimääräisen tavoitteen, kun tarkastellaan vertailun kaikkien yritysten peruspalkkaa ja etuja (ylitys 7,4 %). Tuoki- ja palveluhenkilöstön osalta ylitys on keskimäärin 12,5 % yli markkinoiden mediaanin.

3.3. Keskipalkat organisaatiotasoin

Keskipalkkojen muutos heijastelee keväällä toteutettua palkankorotuskierrosta, jossa meritkorotukset painottuivat asiantuntijoiden palkkoihin.

Henkilöstön keskirahapalkat (peruspalkka + kiinteät lisät) 1999 - 2003

	1999 €	2000 €	2001 €	2002 €	2003 €
Esimiehet	5 320	5 568	5 761	5 983	6 218
Asiantuntijat	3 533	3 641	3 821	3 970	4 186
Tukihenkilöstö	2 105	2 029	2 159	2 235	2 324
Kaikki	3 410	3 531	3 674	3 865	4 043

3.4. Keskipalkat vaativuustasoin

Keskipalkkojen kehityksen seuranta vaativuusluokittain aloitettiin alusta v. 2003, koska palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä vaativuusluokkaryhmittely muuttui.

Tarkasteluun lisättiin naisten keskipalkan suhde vastaavalla vaativuustasolla olevien miesten keskipalkkaan. Tarkastelun tulosten perusteella voidaan todeta, että Rahoitustarkastuksessa palkkaus on toteutunut tasa-arvoisena; keskipalkkojen suhde keskimäärin on n. 100 % ja vaihteluväli vaativuusluokittain enimmillään +/- 10 %.

Naisten keskipalkka v. 2003 lopussa oli 3 957 euroa ja miesten keskipalkka 4 178 euroa.

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

Vaativuusluokka	2003		
	lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka €	Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka %
22	2	-	-
21	1	-	-
20	2	-	-
19	10	5 612	95
18	7	5 308	99
17	45	4 581	98
16	32	3 866	100
15	6	3 312	-
14	8	2 877	100
13	8	2 507	-
12	7	2 472	-
11	12	2 142	-
10	-	-	-
9	-	-	-
8	-	-	-

Alle kolmen henkilön ryhmiä ei esitetä taulukossa.

3.5. Verolliset luontoisedut

Luontoisetuina olivat ravintoetu (96,60 €kk), puhelinetu (20,00 €kk), asuntoetu ja autoetu. Oikeus ravintoetuun on jokaisella pankkilaisella/ratalaisella, puhelin- ym. etuja on yksittäisillä henkilöillä työtehtäviin liittyen.

4. HENKILÖSTÖ JA SEN RAKENNE

4.1. Virkasuhteen muodot

Ratan henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisessa virkasuhteessa työskenteli tai lyhennettyä työpäivää teki vuoden 2003 aikana 5 henkilöä.

Vakinaisten osuus henkilöstöstä oli 95 % (92 % vuonna 2002) ja määräaikaisten osuus 5 % (8 % vuonna 2001). Virkavapaalla oli vuoden lopussa 5 henkilöä eli 3 % henkilöstöstä.

4.2. Henkilöstön määrä

Ratan henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2003 lopussa 143 henkilöä, joista osasto- ja toimistopäälliköitä 10 %, asiantuntijoita 70 % ja muita toimihenkilöitä 20 %. Asiantuntijaryhmään kuuluu 10 ryhmäesimiehenä toimivaa henkilöä.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2003

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Yhteensä	%
	Vak	Mää	Vak	Mää		
Tukihenkilöstö	22	4	2	0	28	20
Asiantuntijat	95	2	3	0	100	70
Esimiehet ja johto	14	1	0	0	15	10
Kokonaisvahvuus	131	7	5	0	143	100
Virkavapaalla	-5	0	0	0	-5	
Toimintavahvuus	126	7	5	0	138	

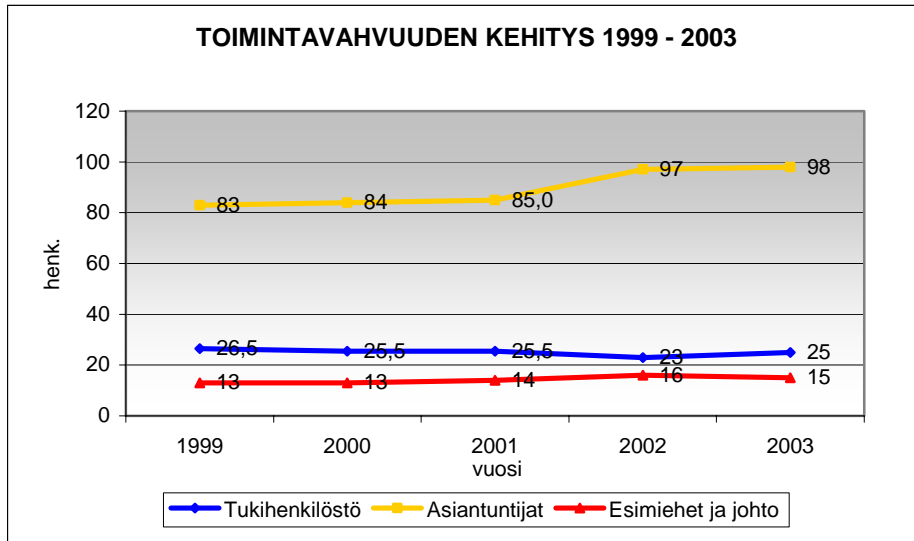
Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät ja osa-aikaista virkaa hoitavat sekä osa-aikaeläkkeellä olevat. Sarakkeessa osa-aikaiset on lyhennettyä työaikaa ja osavirkaa tekevien sekä osa-aikaeläkkeellä olevien osuus laskettu sovitun työajan suhteessa mukaan kokonais- ja toimintavahvuuteen.

Vuoden 2003 henkilöstötilinpäätöksessä henkilöstön määrää kuvaavat käsitteet:

- **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 1999 – 2003

	1999			2000			2001			2002			2003		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Tukihenkilöstö	22,5	4	26,5	21,5	4	25,5	19,5	6	25,5	18	5	23	21	4	25
Asiantuntijat	74	9	83	77	7	84	79	6	85,0	91	6	97	96	2	98
Esimiehet ja johto	13	0	13	12	1	13	13	1	14	15	1	16	14	1	15
Yhteensä	109,5	13	122,5	110,5	12	122,5	111,5	13	124,5	124	12	136	131	7	138



Rahoitustarkastuksen toimintavahvuus oli vuoden 2003 lopussa 138 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisten ja määräaikaisten työpanos koko vuoden osalta oli 138,5 henkilötyövuotta.

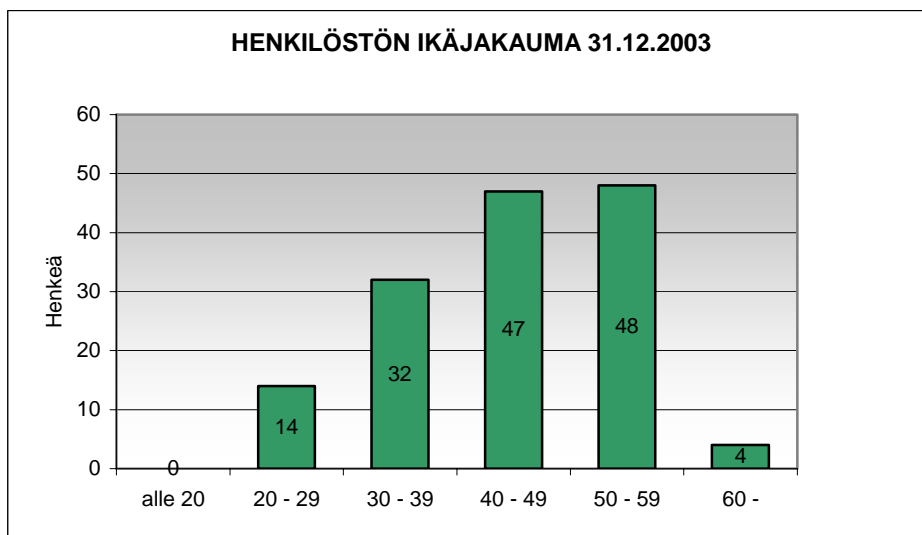
Tukihenkilöstön osuus on viimeisen viiden vuoden aikana pienentynyt 0,5 henkilöllä ja asiantuntijoiden osuus kasvanut 15 henkilöllä. Esimiesten määrä on kasvanut puolestaan 1 henkilöllä. Ratan toimintavahvuus on kasvanut viimeisten viiden vuoden aikana 15,5 henkilöllä.

Rahoitustarkastuksessa toteutettiin organisaatiouudistus 1.6.2003 ja osastojen nimet muuttivat sen myötä. Ne ovat Esikunta, Vakavaraisuusvalvonta, Markkinavalvonta ja Valvonnan tuki.

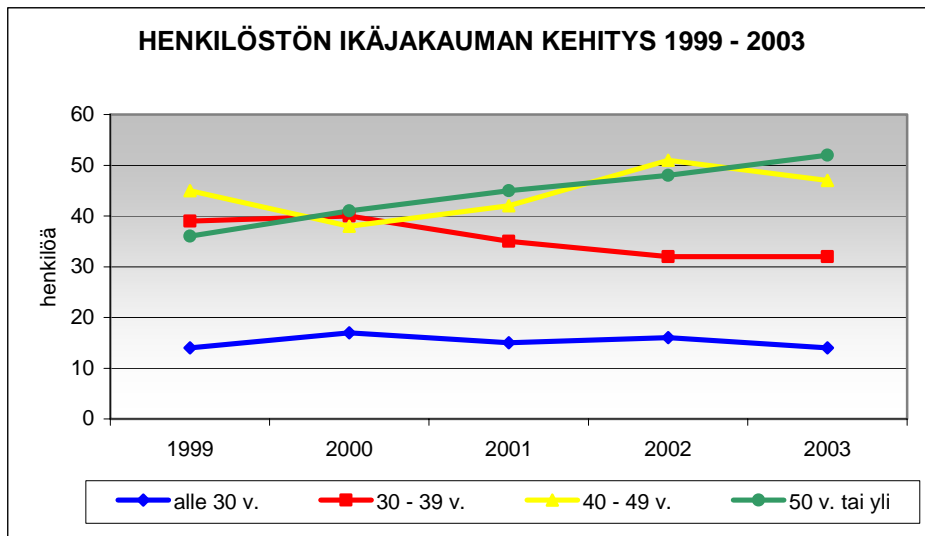
4.3. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta (sekä naisten keski-ikä 44,1 vuotta ja miesten keski-ikä 43,7 vuotta).

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2003

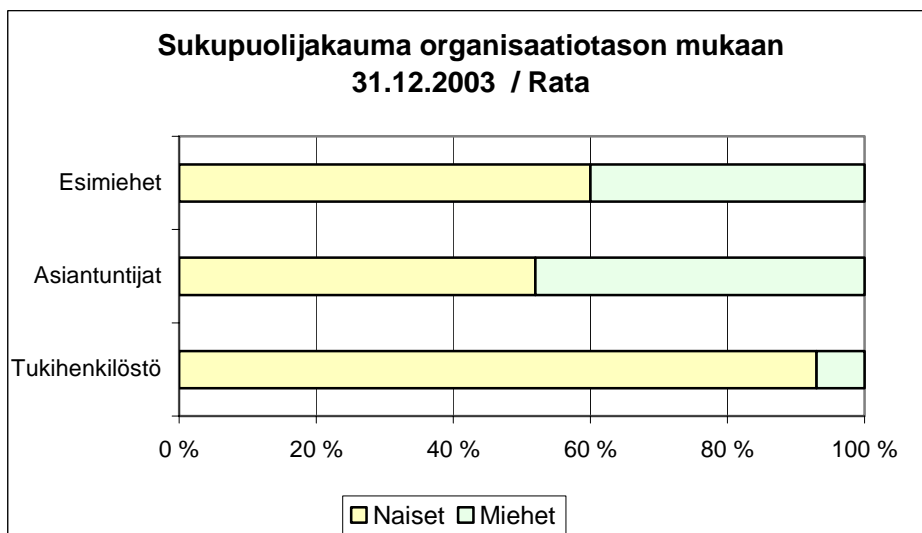


Henkilöstön ikäjakauman kehitys 1999 – 2003

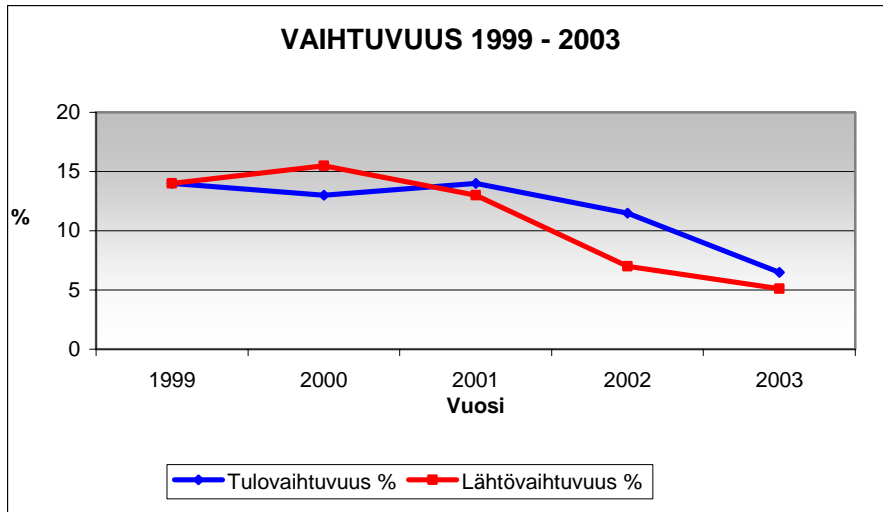


Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma organisaatiotasoin 31.12.2003

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	henk.	%	henk.	%	henk.	%
Tukihenkilöstö	23	28	2	4	25	18
Asiantuntijat	50	61	48	86	98	71
Esimiehet ja johto	9	11	6	11	15	11
Yhteensä	82	100	56	100	138	100



Vuonna 2003 Ratan lähtövaihtuvuus oli 5 % ja tulovaihtuvuus 6,5 %. Sekä tulo- että lähtövaihtuvuus pienenevät ja eritoten tulovaihtuvuus laski merkittävästi (5 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Lähtövaihtuvuuteen vaikutti selkeästi rahoitusmarkkinoiden yleinen työtilanne.

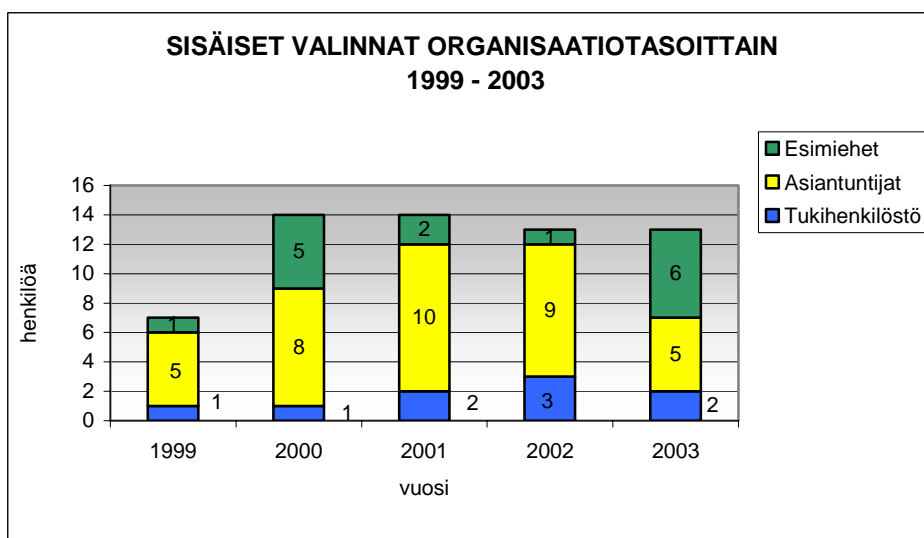


Tulovaihtuvuus = tulleiden määrä/henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus *100
Lähtövaihtuvuus = lähteneiden määrä/henkilöstön keskimääräinen toimintavahvuus*100

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 pysyivät 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.

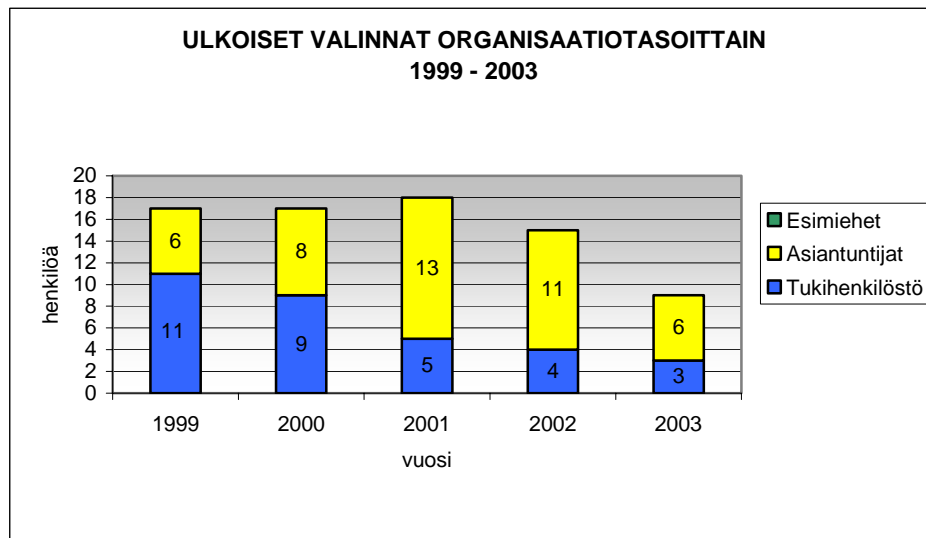


Ulkoiset valinnat

Ulkoisia rekrytointeja ja valintoja tehtiin 9, joka on 6 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Ulkoiset valinnat kohdistuivat pääsääntöisesti asiantuntijatehtäviin. Valinnoista vakinaisia oli 4 ja määräaikaisia 5. Asiantuntijatehtäviin valituista kaikilla on akateeminen loppututkinto.

Rahoitustarkastuksessa työskenteli 4 sihteeriharjoittelijaa vuoden 2003 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 2003 kehityskeskustelut kattoivat 87 % henkilöstöstä. Vuonna 2002 vastaava osuus oli 95 %, vuonna 2001 84% ja vuonna 2000 87 %. Verrattuna muihin asiantuntijaorganisaatioihin kattavuutta voidaan pitää hyvänä.

5.1. Koulutusrakenne

Koulutusrakenne 2003

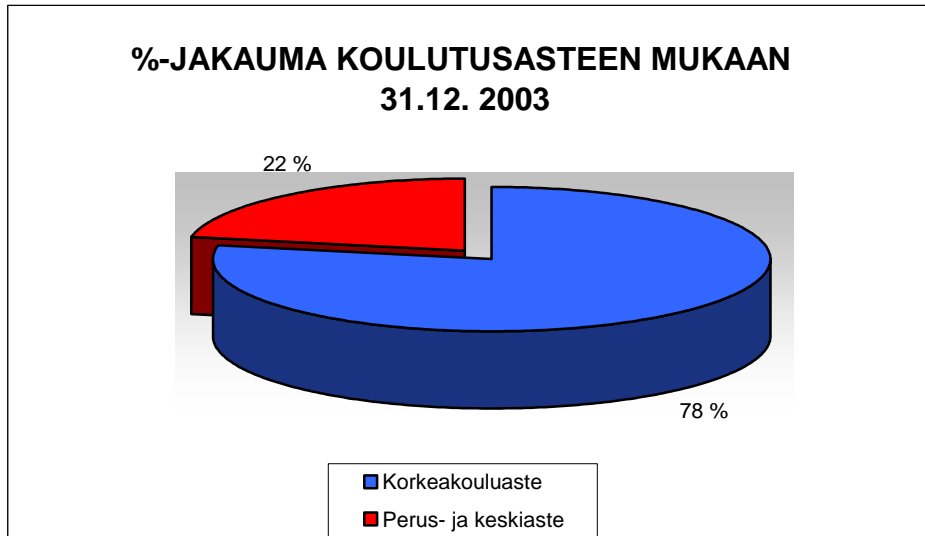
	Henkilöä			% -jak. koulutusasteen mukaan
	Naiset	Miehet	Yht.	
Perusaste	4	0	4	3
Keskiaste	7	3	10	7
Alin korkea-aste	15	3	18	12
Alempi korkeakouluaste	13	6	19	13
Ylempi korkeakouluaste	45	41	86	59
Tutkijakoulutusaste	5	3	8	6
Yhteensä	89	56	145	100
Koulutustasoindeksi				6,3

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen			Koulutustasoindexin laskukaava ¹
Perus- ja Keskiaste	Perusaste	perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.	1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Keskiaste	ylioppilastutkinnot sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.	3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Alin korkea-aste	mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.	5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
Korkeakouluaste	Alempi korkeakouluaste	ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri.	6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Ylempi korkeakouluaste	ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot.	7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
	Tutkijakoulutusaste	lisenssiaatin ja tohtorin tutkintoja	8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

Rahoitustarkastuksen koulutustasoindexi on 6,3 asteikolla 1-8 (vuonna 2002 6,2).

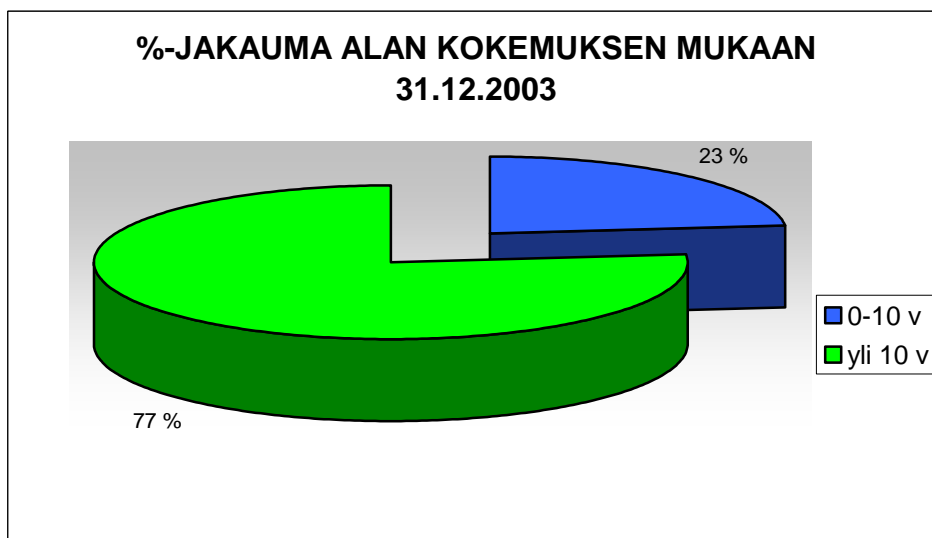
¹

Koulutustasoindexi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindexin mahdollinen vaihteluväli on 1 – 8.



5.2. Kokemusrakenne

Kokemus- aika alalla	31.12.1999	31.12.2000	31.12.2001	31.12.2002	31.12.2003	2003 %-jakauma kokem.muk.
	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	Henkilöä	
0-1 v	12	10	13	13	6	4
2-5 v	9	12	8	13	19	13
6-10 v	17	12	10	10	9	6
11-19 v	51	56	53	55	50	34
20-30 v	35	36	38	43	48	33
yli 30 v	10	10	15	13	13	9
Yhteensä	134	136	137	147	145	100



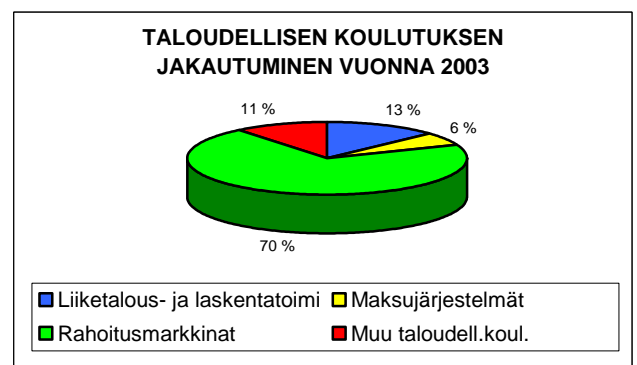
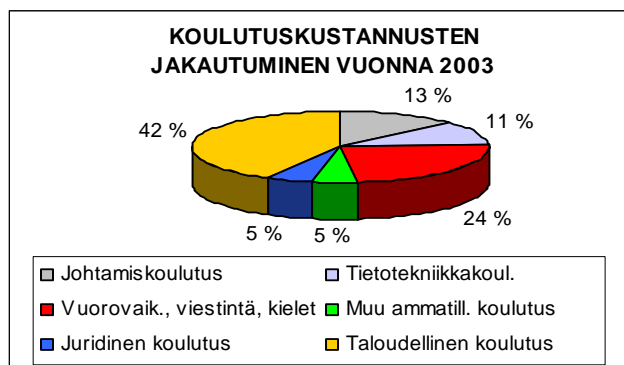
5.3. Osaamisen kehittämisen panostukset

Ratan koulutusmenot olivat vuonna 2003 yhteensä 0,25 milj. euroa (3,3 % palkkasummas-
ta). Koulutuspäiviä oli henkilöä kohden 5,8 päivää (2,3 % työajasta). Panostusta voidaan pi-
tää erittäin hyvänä verrattuna muihin organisaatioihin (Benchmarking 2003²).

Koulutuksen ajankäyttö ja kustannukset on koottu seuraavaan taulukkoon.

	1999	2000	2001	2002	2003
Kokonaisajankäyttö pv.	978	1136	987	1130	810
Pv/hlö	7,3	9,1	7,9	8,6	5,8
% työajasta	2,9	3,6	3,1	3,4	2,3
Kokonaiskustannukset €	302 164	334 198	312 297	301 882	248 686
€/ hlö	2 255	2 682	2 490	2 304	1 796
% palkkakustannuksista	5,5	5,8	5,0	4,4	3,3

Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2003



² Paras Käytäntö Oy - Best Practice Ltd. Henkilöstötoimen Benchmarking -tutkimus 2003.

5.4. Muu ammatillinen kehittyminen

Johtamiskoulutus

Ratan kaikilta osastoilta osallistuttiin vilkkaasti johtamiskoulutukseen. Suomen Pankin järjestämään ryhmäesimiesvalmennukseen osallistui yhteensä 17 henkilöä ja pro-JOKO -johtamiskoulutukseen 1 henkilö, EKP:n Heading for Leadership -johtamiskoulutukseen 2 henkilöä, pitkäkestoiseen työnohjaukseen 3 esimiestä ja muuhun ulkopuoliseen johtamiskoulutukseen osallistui 2 henkilöä.

Viestintä- ja vuorovaikutustaitokoulutus

Noin kolmannes Ratan henkilöstöstä osallistui kieli-, viestintä- tai vuorovaikutustaitovalmennukseen. Pääpaino oli englannin taitojen vahvistamisessa.

Taloudellinen ja juridinen koulutus

Ratassa syvennettiin EU:n rahoituspalvelujen toimintasuunnitelman edellyttämää osaamista (vakavairausuudistukseen sekä IAS- ja arvopaperimarkkinasääntelyyn liittyvä osaaminen). Yhteensä 98 henkilöä osallistui joko Suomen Pankin, ulkopuolisten tai Ratan itsensä järjestämiin taloudellisia ja juridisia aiheita käsitteleviin seminaareihin ja tietoisuuksiin.

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 Vuosaarella sekä majoitustiloja Saariselällä.

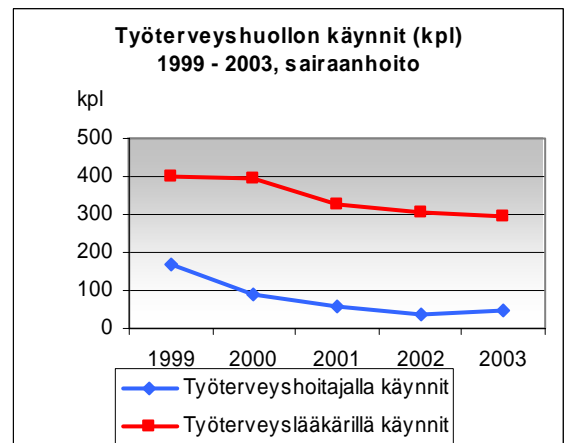
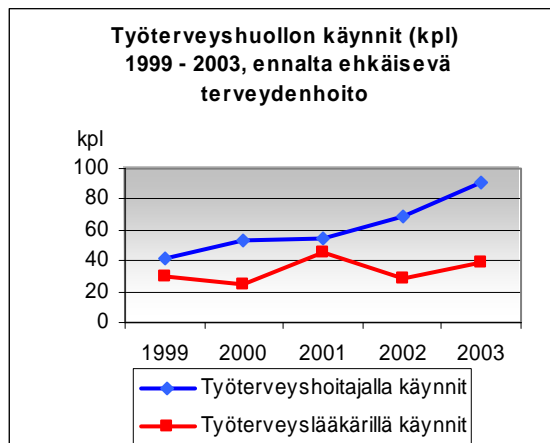
6.1. Työterveyshuolto

Suomen Pankki ostaa pääkonttorin ja Ratan työterveyshuoltopalvelut Diacor Terveyspalvelut Oy:ltä. Ensisijainen lääkäriasema on Keskustan asema Aikatalossa. Poikkeustilanteissa myös Alppikadun ja Tikkurilan lääkäriasemilla 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. Kuluneen vuoden aikana panostettiin varhaiskuntoutuspolitiikkalinjauksen ja siihen liittyvien menettelytapojen määrittelyyn.

Työterveyshuollon käynnit, kpl



Työterveyshuollon käyntien kehityksessä näkyy v. 2000 alkanut ennaltaehkäisevän toiminnan painotus. Sairaanhoidokäynnit työterveyslääkärillä ovat edelleen hieman vähentyneet ja ennalta ehkäisevän toiminnan osuus kokonaiskäyntimääristä kasvanut. Ennalta ehkäisevä toiminta sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seuranta-tutkimukset.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 971 päivää (joista 828 työpäiviä) 117 henkilöllä. Luvuissa on huomioitu kaikki vuoden aikana Ratassa työskennelleet. Sairauspoissaoloprosentti oli 2,3 eli 0,1 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vuonna 2002. Poissaoloprosentti on laskettu käyttämällä suhdelukuna henkilötyövuosien mukaista säännöllisten työpäivien määrää.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on kasvanut 7 % edellisvuoteen verrattuna.

Tarkasteltaessa sairauspoissakertoja pituuden mukaan jaoteltuina saadaan seuraava tilasto:

Poissaolon kesto	1-3 pv	4-10 pv	yli 10 pv
Poissaolokertoja	290	34	10
Sairastaneita henkilöitä	108	28	10

Poissaolokertojen määrä yhteensä on kasvanut 7 %. Suurin suhteellinen nousu (21 %) on keskipitkissä, 4-10 päivää kestävässä poissaoloissa. Pitkien, yli 10 päivää kestävien poissaolojen määrä on hieman laskenut.

Vaikka lyhyiden (1-3 pv) sairauspoissaolokertojen määrä on kasvanut, on niiden osuus kaikista poissaolokerroista pysynyt lähes ennallaan ja on 86,8 % (87,1 % vuonna 2002). Lyhyiden poissaolojen seuranta osastoilla on tärkeä henkilöstöjohtamisen työkalu.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 52 henkilöllä ja terveysprosentti oli näin 30,8 %, mikä on 1,1 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuotena.

Verrattaessa yllämainittuja tunnuslukuja vuoden 2003 henkilöstöjohtamisen benchmarking-tutkimukseen osallistuneiden yritysten lukuihin voidaan todeta, että Ratan sairauspoissaoloprosentti alitti vertailuyritysten mediaanin (3,5 %), mutta lyhyiden poissaolokertojen osuus ylitti merkittävästi vertailuyritysten mediaaniarvon (63,8 %) ja terveysprosentti oli alempi kuin vertailuyritysten mediaani (34,7 %).

Työtaturmapoissaolot

Työ- ja työmatkataturmia sattui vuoden aikana 5 kpl, joista kaksi oli työtaturmia. Poissaolopäiviä kertyi uusien ja edellisvuonna sattuneiden työtaturmien vuoksi yhteensä 15 päivää (joista 8 työpäivää) vuoden aikana. Vuonna 2002 sattui 7 tapaturmaa ja poissaolopäiviä oli 26.

Työterveyshuollon kustannukset

Ratan henkilöstölle järjestetyn työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2003 olivat 94 000 euroa eli 681 euroa/henkilö. Kustannuksiin eivät sisälly Suomen Pankin hallinnolliset kustannukset. Kelan korvaukset kustannuksista olivat 42 000 euroa eli 304 euroa/henkilö. Korvausten suuri osuus johtui siitä, että kahden eri vuoden työnantajakorvausten maksu osui tarkasteluvuodelle.

Hammashoidon osuus työterveyshuollon nettokustannuksista oli 11 000 euroa eli 80 euroa/henkilö. Kela korvasi SVL:n mukaisen osuuden vuoden 1945 jälkeen syntyneiden kustannuksista.

Työterveyshuollon bruttokustannukset v. 2003 olivat 12,5 % suuremmat kuin edellisvuotena. Kustannuksista kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon n. 24 %.

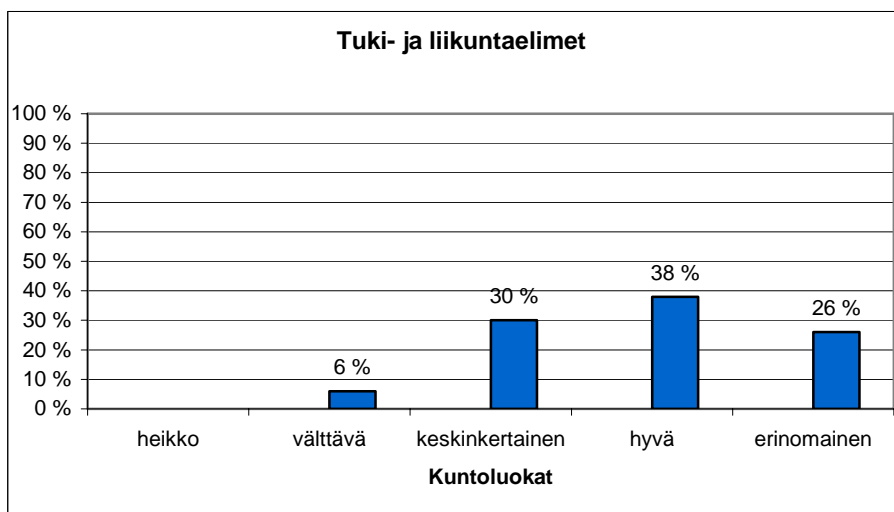
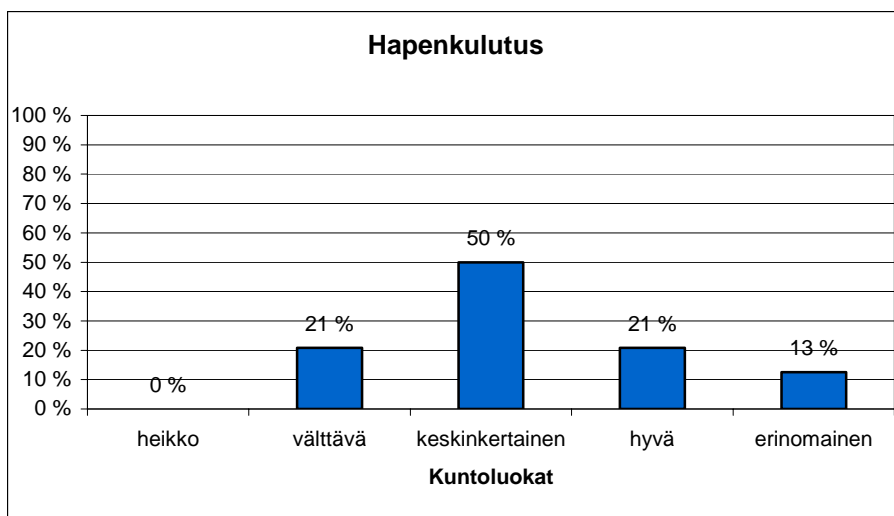
Työkyvyn ylläpito

Ikään perustuvia terveystarkastuksia tehtiin Ratassa 23 kpl, alkaen 35 vuotiaista. Tarkastettujen joukossa oli myös yli 55-vuotiaita. Terveystarkastusten yhteydessä selvitetyn työkykyindeksin tulokset osoittavat, että tarkastetun ryhmän työkykyluokat jakautuivat seuraavasti:

Erinomainen työkyky	70 %
Hyvä työkyky	20 %
Kohtalainen työkyky	10 %
Huono työkyky	0 %

Jakauma työkykyluokkiin osoittaa suomalaista keskiarvoa parempaa työkykyä. Etenkin erinomaista työkykyä edustavien osuus on tarkasteluvuoden ryhmässä erittäin korkea. Toisaalta kohtalaista työkykyä edustavien osuus on hieman kasvanut edellisvuodesta. Kohtalaista ja huonoa työkykyä osoittaviin luokkiin kuuluvien osalta työterveyshuolto selvittää työkyvyn ylläpitoon liittyvien erityistoimenpiteiden tarpeen.

Terveystarkastusten yhteydessä suoritettiin kaikille halukkaille työfysioterapeutin tekemä toimintakykytesti. Koska kävijöitä oli vähän, on seuraavissa kuvioissa yhdistetty vuosien 2002 ja 2003 testitulokset. Ne jakautuivat seuraaviin kuntoluokkiin:



Huumeitarkastukset

Johtokunnan hyväksymän huumeiden vastaisen ohjelman mukaisesti huumeitarkastukset otettiin käyttöön Suomen Pankissa v. 2003. Huumeitarkastuksessa kävivät kaikki turvallisuustehtäviä hoitavat sekä näihin tehtäviin rekrytoitavat, yhteensä 43 henkilöä.

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.

Suomen Pankin ja Rahoitustarkastuksen osastopäälliköt (10 henkilöä) osallistuivat kunto-remonttikurssille Siuntion kuntoutumiskeskuksessa.

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

Pienryhmäkuntoutusta järjestettiin tupakanpolton lopettamisen ja painonhallinnan tueksi.

6.2. Liikunta

Pankin liikuntapalvelujen tuottamisesta on yhteistyösopimus Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Kuntourheiluliiton vastuulla ovat säännöllisten jumppatuntien veto ja kuntotestien sekä kunto-ohjelmien laatiminen. Jumppatarjonnan tavoitteena on aktivoita kaiken tasoisia liikunnan harrastajia. Kuntourheiluliitto järjesti myös kaksi starttikurssia kuntosalin käyttäjille ja erilaisia lajikokeiluja syksyn ja kevään liikuntakaudella. Edellisenä syksynä aloittanut painonhallintaryhmä jatkoi kokoontumistaan kevään ajan. Terveysliikunnasta järjestettiin luento- ja keskustelutilaisuus koko henkilöstölle.

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

Vuonna 2003 pankin liikuntahallia käytti säännöllisesti 334 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 143 tilaisuutta, joissa asiakkaita kävi 4505. Kallvikin huvilalla tilaisuuksia järjestettiin kesän aikana 38 ja asiakasmäärä oli 1239. Huvilan käyttöaste oli 44,7 % ja kerhotilojen 56,7 %. Saariselällä sijaitsevien Luppomajojen käyttöaste oli puolestaan 40 %.

Pankissa toimii 16 harrastekerhoa, joita pankki tukee pienehköllä määrärahalla vuosittain. Osa kerhoista perii lisäksi jäsenmaksua.

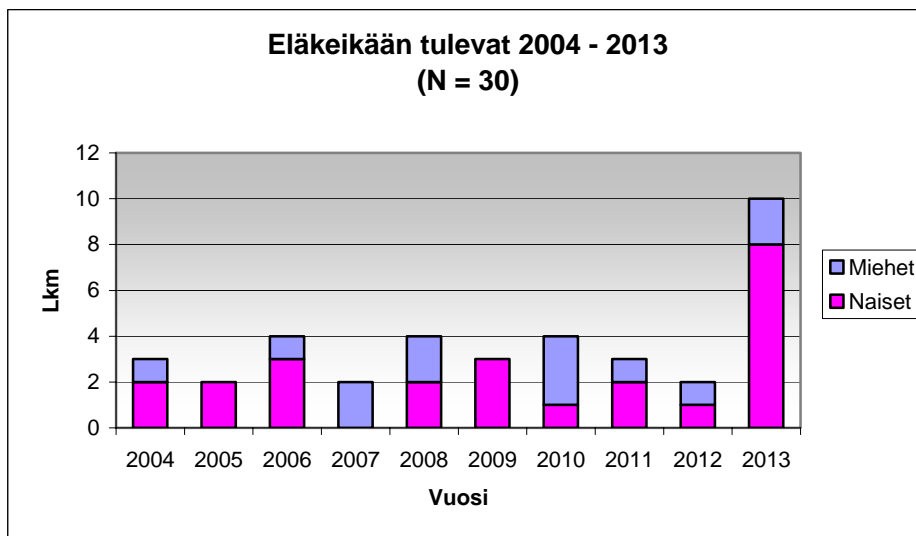
7. ELÄKKEET

7.1. Eläkkeelle jääneet ja eläkeikään tulevat

Vuoden 2003 aikana Ratasta jäi 2 henkilöä vanhuuseläkkeelle. Muiden eläkelajien eläkkeitä ei myönnetty.

Eläkeikään tulevat 2004 – 2013

Vuosi	Naiset	Miehet	Yhteensä	Kumul.luku
2004	2	1	3	3
2005	2	0	2	5
2006	3	1	4	9
2007	0	2	2	11
2008	2	2	4	15
2009	3	0	3	18
2010	1	3	4	22
2011	2	1	3	25
2012	1	1	2	27
2013	8	2	10	37
	16	11	37	



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. VEL-2005 uudisteet tulevat vaikuttamaan merkittävästi pankin eläkelaitostoimintaan; sen hallinnointiin ja resursointiin. Vuoden 2003 aikana asiasta tehtiin selvitykset ja päädyttiin ratkaisuun, jossa eläkelaskenta tullaan ulkoistamaan Valtiokonttoriin. Varsinaiset ulkoistamiseen liittyvät toimenpiteet tehdään vv. 2004 ja 2005 aikana.

Eläkkeiden rahoittamiseksi pankin taseessa ollutta eläkevarausta vastaavat varat on merkitty eläkerahastoksi taseeseen. 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 vakuutustoimialan eläkepalvelut palvelulinjan 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 ETERA:ssa.

7.3. Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2003 eläkettä 838 henkilölle, joista naisia on n. 70 %. Eläkkeensaajista 585 oli jäänyt eläkkeelle suoraan pankista tai Ratasta. Muut ovat perhe-eläkkeensaajia tai vapaakirjaeläkkeen saajia, eli ovat työskennelleet aikanaan pankissa, mutta jääneet eläkkeelle muun yrityksen palveluksesta.

Eri eläkelajeja maksettiin seuraavasti vuonna 2003:

<u>Eläkelaji</u>	<u>Henkilömäärä</u>	<u>Maksettu €</u>
Vanhuuseläkkeet	605	12 187 903
Työkyvyttömyyseläkkeet	69	514 232
Työttömyyseläkkeet	16	36 006
Perhe-eläkkeet	107	1 225 065
Varhennetut vanhuuseläkkeet	32	569 793
Yksilölliset varhaiseläkkeet	4	9 370
Osa-aikaeläkkeet	5	54 061
Yhteensä	838	14 596 430

Suomessa maksettiin vuonna 2003 työuraan perustuvia ansiosidonnaisia eläkkeitä noin 12 miljardia euroa, joista perhe-eläkkeitä huomioimatta seuraavien eläkelajien osuudet olivat:

Vanhuuseläkkeet	73 %	(SP 95 %)
Työkyvyttömyyseläkkeet	19 %	(SP 3,9 %)
Työttömyyseläkkeet	6 %	(SP 0,3 %)
Osa-aikaeläkkeet	2 %	(SP 0,4 %)

Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus eläkemenosta on hieman laskenut vuonna 2003 verrattuna vuoteen 2002.