

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2010

SUOMEN PANKKI





SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto.....	3
Johtamisjärjestelmät.....	4
Organisaatio.....	4
Suomen Pankin johtamisjärjestelmä.....	5
Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä.....	5
Henkilöstömäärä ja -rakenne.....	6
Ikärakenne.....	8
Sukupuolijakauma.....	8
Palvelussuhteen kesto.....	9
Henkilöstön eläköityminen.....	10
Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	11
Työnantajakuva.....	12
Työaika ja työpanos.....	13
Työaika.....	13
Työajan käyttö.....	13
Vuosiloma.....	14
Työvoimakustannukset.....	15
Palkkaus ja palkinta.....	16
Vuoden 2010 korotukset ja palkinta.....	16
Palkkakehitys.....	17
Osaamisen kehittäminen.....	18
Koulutusrakenne.....	18
Koulutus.....	19
Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta.....	21
Työhyvinvointi.....	22
Työterveys.....	22
Työtyytyväisyys ja esimiestyö.....	23
Tasa-arvo.....	24
Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo.....	24
Palkkauksellinen tasa-arvo.....	24
Suomen Pankin eläkelaitos.....	25
Eläkkeensaajien määrä.....	25
Tunnuslukuyhteenveto.....	26
Käsitteet ja määritelmät.....	27

KUVIOT JA TAULUKOT

Suomen Pankin organisaatio.....	4
Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2010.....	6
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010	7
Toimintavahvuuden kehitys 2006–2010	7
Henkilöstörakenteen muutos 2001–2010.....	7
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2010	8
Ikärakenteen kehitys vuosina 2001–2010	8
Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2010	8
Henkilöstön määrä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2010	9
Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2010.....	9
Palvelusaikajakauma vuosina 2001–2010	9
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat	10
Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin	10
Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2006–2010	11
Sisäinen liikkuvuus vuosina 2006–2010.....	11
Suomen Pankin sijoitukset Universumin opiskelija- ja Nuoret ammattilaiset -tutkimuksissa	12
Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2006–2010.....	13
Lisä- ja ylittöiden määrä ja kustannukset 2006–2010	14
Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2006–2010	14
Työvoimakustannukset 2010	15
Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) vuosina 2009–2010.....	17
Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010.....	17
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2010.....	18
Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2006–2010	19
Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2010.....	19
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010	20
Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2010.....	20
Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2006–2010.....	20
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2006–2010	20
Sairauspoissaoloprosentin kehitys vuosina 2006–2010	22
Sairauspoissaolokerrat vuosina 2006–2010	22
Eläkkeensaajat eläkelajeittain	25



Johdanto

Vuosi 2010 oli sisäisen liikkuvuuden osalta yksi vilkkaimpia. Sisäisiä rekrytointeja tehtiin 28, minkä lisäksi vastaava määrä henkilöitä vaihtoi vuoden aikana tehtäviä. Määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin kaikkiaan 21. Sisäinen liikkuvuus on yli kaksinkertais-
tunut kolmessa vuodessa nykyiseen 11 %:iin.

Työhyvinvoinnin osalta on myönteistä sairauspoissaolojen määrän merkittävä vähene-
minen. Sairauspoissaolopäiviä oli noin 650 päivää edellisvuotta vähemmän. Sairaus-
poissaoloprosentti putosi 2,7 %:iin. Toivottavasti muutos ei ole vain hetkellinen vaan
sairauspoissaolot olisivat pysyvämmiin siirtyneet matalemmalle tasolle. Toinen merkille
pantava työhyvinvoinnin tulos saatiin ensimmäistä kertaa toteutetusta lähiesimiesten
toiminnan arvioinnista. Tutkimuksen tuloksena saatu johtajuusindeksi ylitti asiantunti-
jaorganisaatioiden keskimääräisen tason.

Henkilöstö osallistui vuoden aikana aktiivisesti pankin johtamisjärjestelmän kehittämi-
seen. Toimintaympäristötyöryhmien ehdotusten pohjalta johtokunta käynnisti työn
Suomen Pankin vision, mission ja arvojen määrittelemiseksi. Jokainen pankkilainen on
osallistunut näiden molempien töiden työstämiseen.

Prosessijohtaminen laajennettiin vuoden alussa kahteen uuteen prosessiin: kotimaisen
talouspoliittisen vaikuttamisen prosessiin ja vakausanalyysiprosessiin. Prosessijohtami-
nen keskeisissä ydintoiminnoissa on vakiintumassa osaksi pankin johtamisjärjestelmää.
Horizontaalista yhteistyötä ja osaamisen laajentamista on edistetty myös määräaikaisilla
tehtävänimityksillä.

Panostus johtamisen kehittämiseen jatkui. Viime vuosien aikana läpiviety esimiesten ja
ylimpien asiantuntijoiden coaching-ohjelma kuitenkin lähestyy loppumistaan. Uutena
johtamisen kehittämiseen kohdentuvana hankkeena vietiin läpi osastojen johtoryhmä-
työn kehittämisohjelma.

Virkaehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulos syksyllä. Saavutettu rat-
kaisu oli linjassa työmarkkinaratkaisujen yleisen tason kanssa. Poikkeuksellisen vaikea
yleinen talous- ja työmarkkinatilanne heijastui ratkaisuun siten, että palkkakeskustelut
sovittiin jätettäväksi kokonaan käymättä. Ratkaisun yhteydessä perustettiin pysyvä palk-
katilastotyöryhmä.

Henkilöstötilinpäätöksen keskeiset havainnot raportoidaan vuosittain johtokunnalle, ja
tulokset käsitellään myös Suomen Pankin yhteistyöelimissä. Henkilöstötilinpäätöksen
tietoja hyödynnetään johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tukena.

Antti Vuorinen
henkilöstöpäällikkö

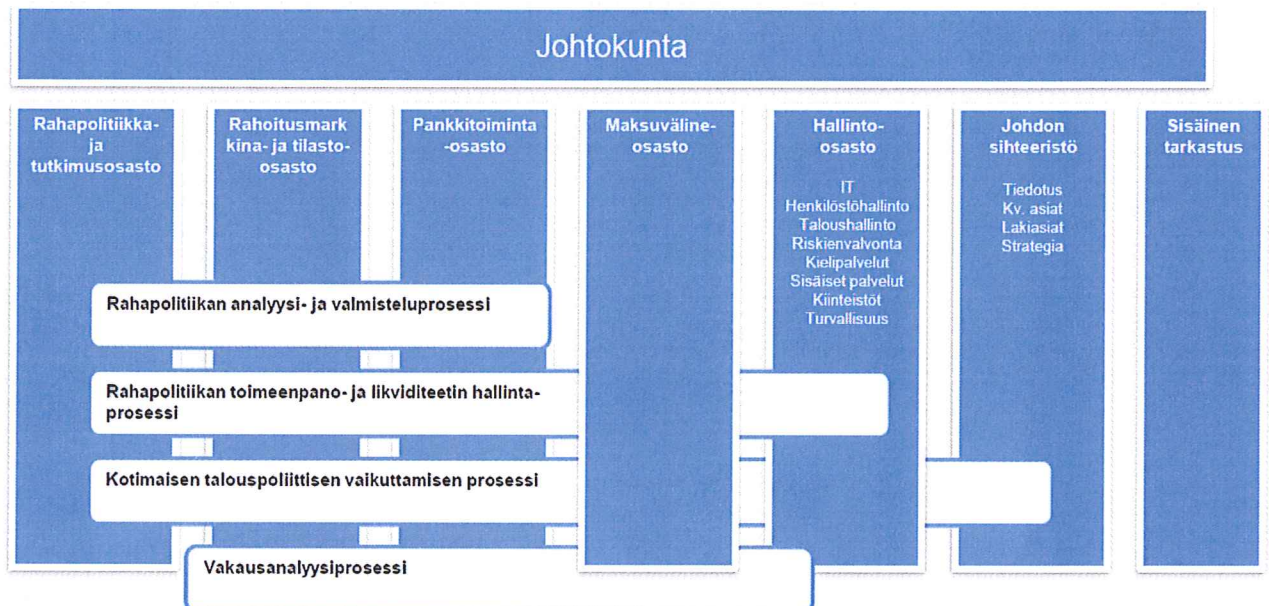
Johtamisjärjestelmät

Organisaatio

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

Pankkitoimintaosaston rakennetta virtaviivaistettiin yhdistämällä Target-toimisto ja selvitys- ja maksutoimisto maksuliiketoimistoksi.

Suomen Pankin organisaatio





Suomen Pankin johtamisjärjestelmä

Pankin johtamisjärjestelmän keskeiset osat ovat strategia, tavoite- ja tuloskehikko, toiminnansuunnittelu, henkilöstö- ja budjettikehykset sekä kokonaisriskien arviointi. Kehityskeskusteluissa asetetaan henkilötasolla kuluvan kauden tavoitteet sekä arvioidaan toiminnan tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä. Palkkakeskustelujen tavoitteena on, että jokainen pankkilainen tuntee pankin palkkausjärjestelmän ja oman palkkauksensa perusteet.

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

Strategian toimeenpano toteutetaan osasto- ja prosessikohtaisilla tavoite- ja tulossopimuksilla, joihin kirjataan operatiivisen toiminnan keskeiset mittarit tavoitetasoineen sekä tärkeimmät kehittämishankkeet. Osastoille asetetaan myös budjetti- ja henkilöstökehyykset rullaavasti kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Keskipitkällä tarkasteluhorisontilla tehostetaan muutoksiin varautumista ja luodaan pitkäjänteisyyttä toiminnan kehittämiseen.

Johtokunta arvioi toiminnallisia tuloksia kaksi kertaa vuodessa. Budjetin ja henkilöstösuunnitelman toteutumisesta sekä pankin tuloksen ja taseen kehityksestä raportoidaan neljännesvuosittain.

Virkaehtosopimusjärjestelmä ja luottamusmiesjärjestelmä

Virkaehtosopimukset solmitaan Suomen Pankin ja henkilöstöä edustavan Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry:n välillä. Nykyinen virkaehtosopimus on voimassa 1.10.2010 – 29.2.2012. Vuoden 2010 osalta palkkakeskustelut sovittiin jätettäväksi kokonaan käymättä. Sopimus sisälsi palkantarkistusten osalta vain vuoden 2010 palkkaratkaisun. Vuoden 2011 palkantarkistuksista neuvotellaan keväällä 2011.

Suomen Pankin Henkilöstöyhdistyksen päätoimisen järjestöpäällikön lisäksi pankissa on päätoiminen päluottamusmies sekä viisi muuta luottamusmiestä. Luottamusmiesjärjestelmä muodostaa myös pankin työsuojeluorganisaation henkilöstöedustuksen.

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilöstön kokonaisvahvuus oli vuoden 2010 lopussa 470 henkilöä ja toimintavahvuus 441 henkilöä. Toimintavahvuus on laskenut edellisestä vuodesta 3 %.

Suomen Pankin kokonaisvahvuudesta laskettuna vakinaisessa virkasuhteessa työskenteli 89 % ja määräaikaisissa 11 % (9 % vuonna 2009). Virkavapaalla oli 6 % ja osa-aikaisena työskenteli 3 % henkilöstöstä.

Henkilöstörakenne on muuttunut asiantuntijapainotteisemmaksi ja tukihenkilöstön osuus pienentynyt eläköitymisten vuoksi. Vuoden 2010 lopussa asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) oli yhteensä 67 % ja tuki- ja palveluhenkilöstöä 33 %.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2010

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto		3			3	1
Esimiehet	36	1			37	8
Asiantuntijat	234	34	8		276	59
Tukihenkilöstö	138	12	4		154	32
Kokonaisvahvuus ²	408	50	12		470	100
Virkavapaalla	28	1			29	
Toimintavahvuus ³	380	49	12		441	

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

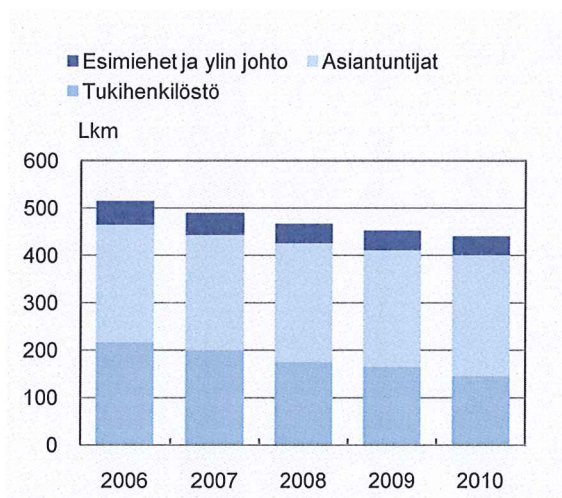
² Kokonaisvahvuus sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

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

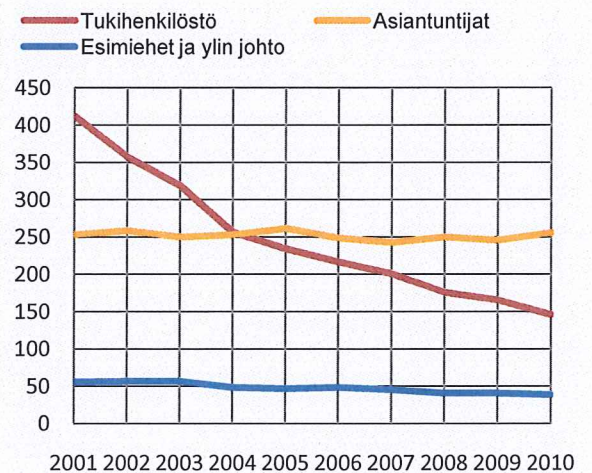
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010

Vuosi	Ylin johto	Esimiehet			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2006	4	45		45	229	20	249	212	5	217	515
2007	4	42		42	224	19	243	193	8	201	490
2008	4	36	1	37	230	21	251	167	9	176	468
2009	4	36	1	37	221	25	246	151	15	166	453
2010	3	35	1	36	222	34	256	135	11	146	441

Toimintavahvuuden kehitys 2006–2010



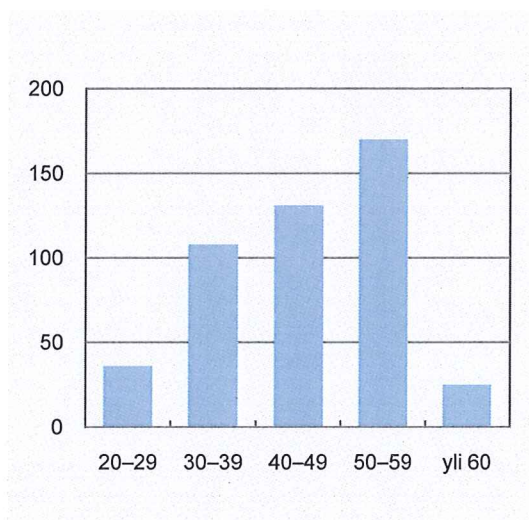
Henkilöstörakenteen muutos 2001–2010



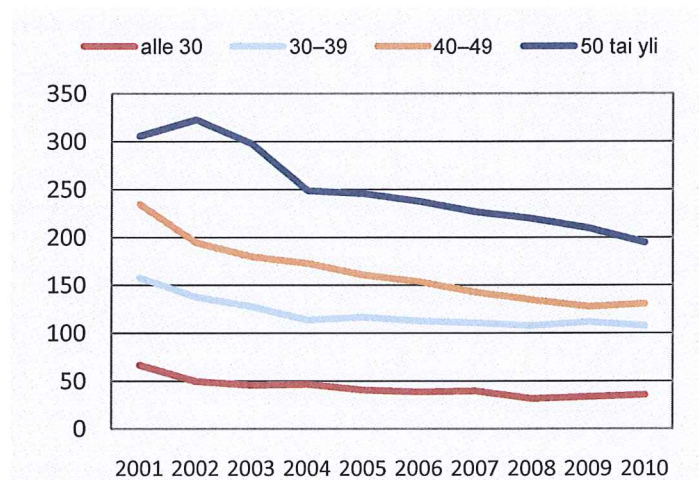
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2010 oli 45,4 vuotta (45,5 vuonna 2009). Naisten keski-ikä (45,0 vuotta) oli hieman miesten keski-ikää (45,8 vuotta) alempi. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 36 %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2010



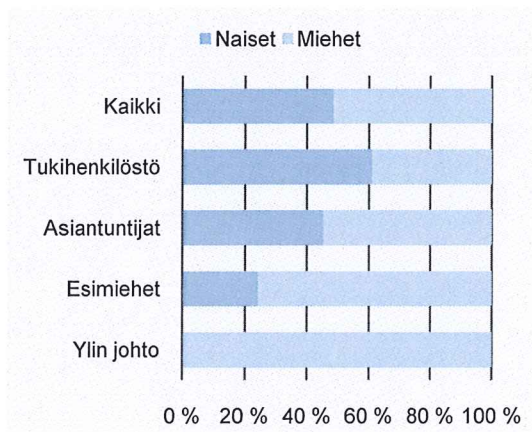
Ikärakenteen kehitys vuosina 2001–2010



Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 49 % ja miehiä 51 %. Naisten osuus asiantuntijoista oli 45 % (44 % vuonna 2009) ja esimieskunnasta 23 % (26 % vuonna 2009).

Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2010



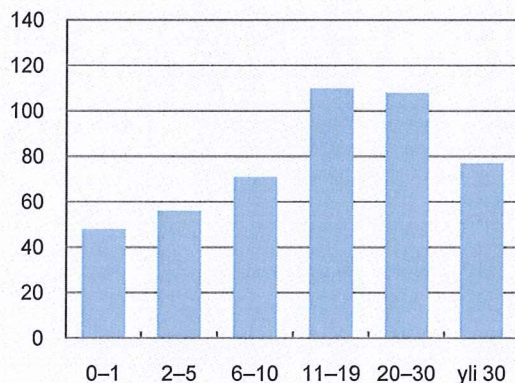
Henkilöstön määrä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2010

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Ylin johto	0	0	3	1	3	1
Esimiehet	9	4	28	12	37	8
Asiantuntijat	125	55	151	62	276	59
Tukihenkilöstö	94	41	60	25	154	32
Yhteensä	228	100	242	100	470	100

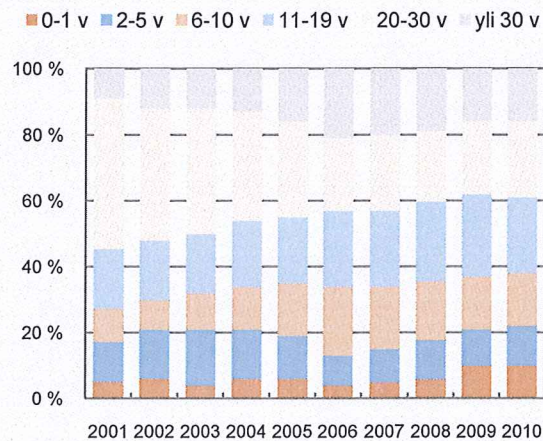
Palvelussuhteen kesto

Henkilöstöstä 22 % on työskennellyt pankissa alle kuusi vuotta, 39 % 6–19 vuotta ja 39 % yli 19 vuotta. Keskimääräinen palvelusaika oli 16,8 vuotta.

Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2010



Palvelusaikajakauma vuosina 2001–2010



Henkilöstön eläköityminen

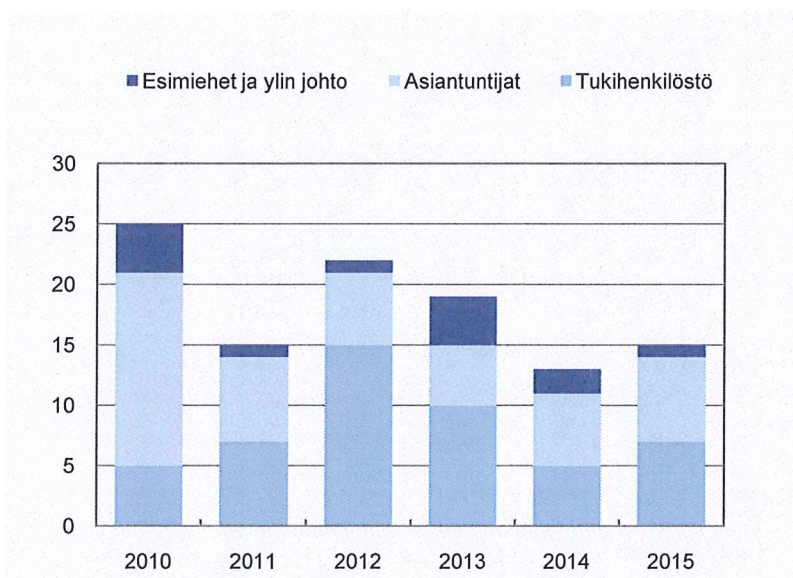
Vuoden 2010 aikana suoraan pankista jäi eläkkeelle 21 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 59 vuotta.

Pankissa työskenteli vuoden 2010 lopussa 25 eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Heidän lisäksi seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee yhteensä 84 henkilöä (n. 18 % nykyhenkilöstöstä), joista 52 % on tukihenkilöstöä.

Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat

Vuosi	Tukihenkilöstö	Asiantuntijat	Esimiehet ja ylin johto	Yhteensä	Kumulatiivinen
31.12.2010	5	16	4	25	25
2011	7	7	1	15	40
2012	15	6	1	22	62
2013	10	5	4	19	81
2014	5	6	2	13	94
2015	7	7	1	15	109
Yhteensä	49	47	13	109	

Eläkeikään tulleet ja vuosina 2011–2015 eläkeikään tulevat henkilöstöryhmittäin



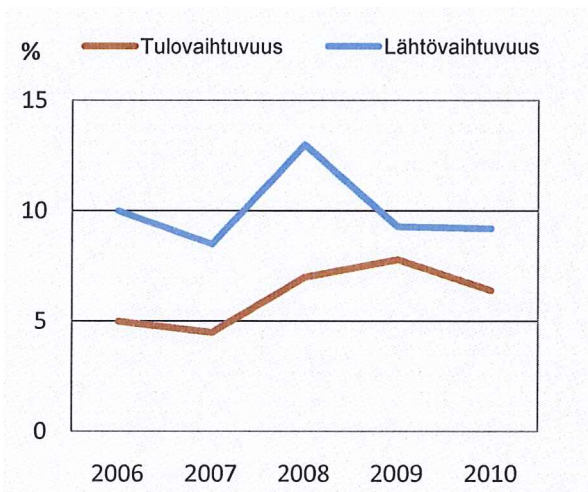
Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2010 pankissa tehtiin 57 rekrytointia, mikä on samaa tasoa kuin vuonna 2009 (53 rekrytointia). Näistä sisäisiä oli 28¹ (17 vuonna 2009) ja ulkoisia 29 (36 vuonna 2009). Valituista naisia oli 33 ja miehiä 24. Lomasijaisiksi palkattiin 38 opiskelijaa.

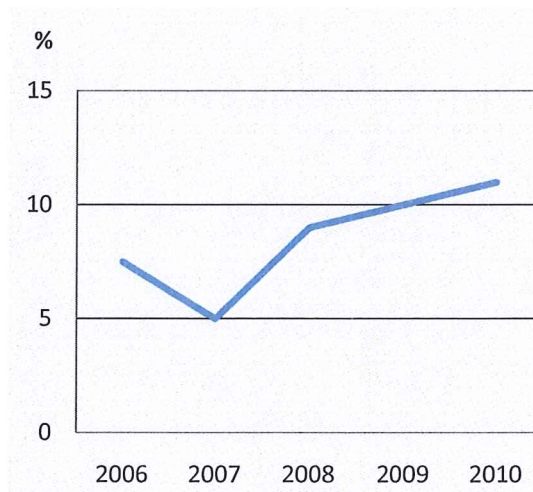
Lähtövaihtuvuus² oli 9 % kuten edellisvuonna. Eläkkeelle siirtyi 21 henkilöä, 11:n määräaikaisuus päättyi, ja 10 irtisanoutui. Tulovaihtuvuus² oli 6 %. Talon ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 28 vuotta (31 vuonna 2009).

Sisäisten rekrytointien lisäksi tehtäviä vaihtoi 28 henkilöä, ja sisäinen liikkuvuus nousi 11 %:iin (10 % vuonna 2009). Määräaikaisia tehtävänimityksiä esimiestehtäviin ja ylemmän tason asiantuntijatehtäviin tehtiin vuonna 2010 yhteensä 21. Tällaisia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2010 lopussa pankissa kaikkiaan 46, joka on 30 % vaativuustasojen 17–22 tehtävistä.

Tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2006–2010



Sisäinen liikkuvuus vuosina 2006–2010



¹ Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan väliset siirrot on laskettu sisäisinä.

² Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita ja sinne siirtyneitä.

Työnantajakuva

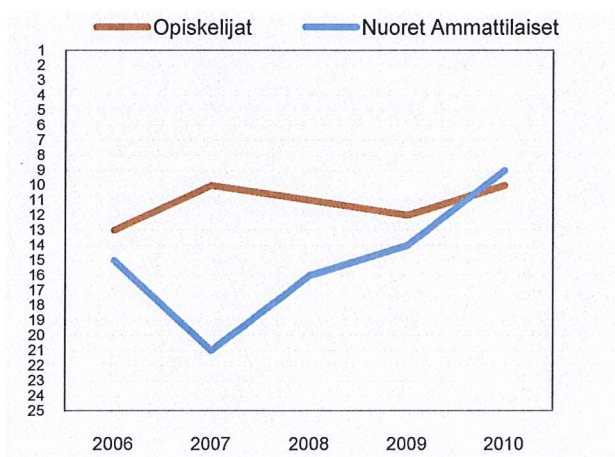
Suomen Pankin tavoitteena on vahvistaa työnantajakuvaansa haluttuna ja arvostettuna työnantajana, jolla on osaavaa henkilöstöä. Pankki tarjoaa mielenkiintoisia ja yhteiskunnallisesti merkityksellisiä työtehtäviä osana Euroopan keskuspankkijärjestelmää (EKPJ). Keskuspankki on vakaa työnantaja, jonka henkilöstöedut ovat kilpailukykyiset. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin panostetaan, ja työskentelyolosuhteet ovat asianmukaiset. Työyhteisön vuorovaikutteisuuteen on panostettu mm. toimintaympäristötyöryhmissä, joissa on tehty ehdotuksia pankin toiminnan kehittämiseksi.

Työnantajakuvatutkimusten mukaan yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuus on viime vuosina vahvistunut valintakriteerinä suosikkityönantajia nimettäessä. Yritysten yhteiskunta- ja ympäristövastuu korostuu, ja työntekijän arvopohja ohjaa hänen valintojaan entistä vahvemmin. Julkinen sektori on menestynyt viime vuosina työnantajakuvatutkimuksissa, ja Suomen Pankki nousi julkisen sektorin kiinnostavimmaksi työnantajaksi Universumin opiskelijatutkimuksessa vuonna 2010.

Pankki menestyi kaiken kaikkiaan hyvin työnantajakuvatutkimuksissa vuonna 2010. T-Median laajassa tutkimuksessa sijoitus oli yhdeksäs kaupallisen alan opiskelijoiden suosikkityönantajana. Universumin opiskelijatutkimuksessa sijoitus oli kymmenes ja nuorille ammattilaisille suunnatussa tutkimuksessa yhdeksäs.

Suomen Pankki osallistui kaksille opiskelijoiden ura- ja rekrytointimessuille alkuvuodesta. Pankilla oli messuosasto ja yritysesittelytilaisuus Contact Forum -rekrytointimessuilla, jotka ovat Suomen suurin akateemisten opiskelijoiden rekrytointitapahtuma. Pankki oli myös mukana Messukeskuksessa järjestetyillä ammattikorkeakouluopiskelijoille suunnatuilla Duuniin.net-messuilla.

Suomen Pankin sijoitukset Universumin opiskelija- ja Nuoret ammattilaiset -tutkimuksissa



Työaika ja työpanos

Työaika

Suomen Pankin päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Osalla pankin asiantuntijoista on käytössä ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan käytön työtilanteiden mukaan.

Työajan käyttö

Henkilötyövuosien määrä väheni 14,2:lla edellisvuodesta.

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2006–2010

Henkilötyövuodet	2006	2007	2008	2009	2010	Muutos htv 2009/2010
Vakinaiset	498,3	473,5	446	422,4	400,8	-21,6
Määräaikaiset	24,7	32,1	29,4	41	48,3	7,3
Yhteensä	523	505,6	475,4	463,4	449,1	-14,3
Lomasijaiset	11,8	13,9	14,9	15,5	12,9	-2,6
Harjoittelijat	2,7	3,4	2,2	2	2,7	0,7
Tuntityöntekijät	1,8	1,2	0,9	1,7	2,8	1,1
Lyhytaikaiset tutkijat ¹	2,8	3,2	2,2	1,1	2,0	0,9
Kaikki yhteensä	542,1	527,3	495,6	483,7	469,5	-14,2

¹ Enintään kuudeksi kuukaudeksi tulevat tutkijat

Suomen Pankissa työskenteli säännöllisesti ostopalveluhenkilöstöä 40 henkilötyövuoden edestä vuonna 2010, mikä oli seitsemän henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2009. Ostopalveluita käytetään pääasiassa hallinnon palvelutehtävissä, joita käyttää myös Finanssivalvonta.

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2006–2010

Vuosi	Teetetyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityötä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
2006	16 928	273	648	0,52
2007	11 935	245	382	0,38
2008	15 882	278	1 443	0,52
2009	14 063	267	546	0,55
2010	15 062	250	930	0,62

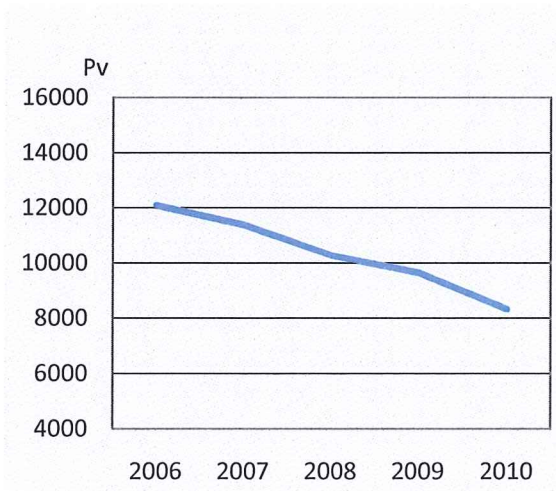
Lisä- ja ylityötä tehtiin vuonna 2010 yhteensä 7,9 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä kasvoi 7 % edellisvuodesta. Ylityöiden osuus on 1,7 % vuoden aikana tehdystä työpanoksesta. Ylityötä teki 57 % henkilöstöstä (250 henkilöä). Tehdyistä ylityötunneista 67 % on tehty hallinto-osastolla, ja siellä ylityöt kohdentuvat ensisijaisesti turvallisuuteen, sisäisiin palveluihin, taloushallintoon ja IT-toimintoihin.

Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Osan vuosilomasta voi siirtää lomapankkiin ja pitää myöhemmin pidemmän vapaan. Lomaa voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan 50 päivää.

Lomapankkiin talletettujen lomapäivien määrä on vuoden aikana pienentynyt 14 %. Lomapankin yhteismäärä vastaa 33 henkilötyövuotta. Lomapankissa on yhteensä keskimäärin 21 päivää/tallettaja.

Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2006–2010



Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuodelta 2010 olivat n. 36,6 milj. euroa. Ne laskivat n. 0,7 milj. euroa edellisvuodesta. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on n. 83 %. Tästä vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat ovat n. 32 % ja kustannukset eläkemaksuista n. 26 %.

Työvoimakustannukset 2010

Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkka- summasta	% työvoima- kustannuksista
1. Palkkasumma	27 419 997	137,5	100,0	75,0
2. Tehdyn työajan palkat	19 936 902	100,0	72,7	54,5
a. Välilliset palkat				
Vuosiloma-ajan palkat ¹	4 481 527	22,5	16,3	12,3
Lomarahat	1 872 762	9,4	6,8	5,1
Sairausajan palkat	740 940	3,7	2,7	2,0
Koulutusajan palkat	348 891	1,7	1,3	1,0
Muut palkalliset vapaapäivät	25 894	0,1	0,1	0,1
Tapaturma-ajan palkat	16 581	0,0	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	191 481	1,0	0,7	0,5
Sairausvakuutuksen päivärahakorvaukset	-194 981			
Yhteensä	7 483 095	37,5	27,3	20,5
b. Lakisääteinen sosiaaliturva				
Työnantajan sotumaksut	611 465	3,1	2,23	1,7
Työttömyysvakuutusmaksu	768 308	3,9	2,8	2,1
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 209 799	26,1	19,0	14,3
Lakisääteinen työterveydenhuolto	214 590	1,1	0,8	0,6
Muut lakisääteiset maksut	45 012	0,2	0,2	0,1
Yhteensä	6 849 175	34,4	25,0	18,7
c. Muut välilliset työvoimakustannukset				
Koulutus	991 361	5,0	3,6	2,7
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 296 872	6,5	4,7	3,5
Yhteensä	2 288 233	11,5	8,3	6,3
3. Välilliset työvoimakustannukset	16 620 503	83,4	60,6	45,5
4. Työvoimakustannukset yhteensä	36 557 405	183,4	133,3	100,0

¹ Vuosiloma-aika sisältää myös pidetyt lomapankkipäivät.



Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan palkkauskäytäntö perustuu työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, suoriutumisen arviointiin ja markkinapalkkavertailuihin. Suomen Pankissa ja Fivassa on käytössä HAY-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Pankin palkkapolitiikan tavoitetasoksi on asetettu HAY-palkkavertailun kaikkien yritysten peruspalkkojen ja etujen markkinamediaani. Lisäksi on käytössä kerta-palkintajärjestelmä, jonka piiriin kuuluu koko henkilöstö.

Heinäkuun 2010 tilanteesta tuotetun markkinapalkkavertailun tulokset osoittivat, että Suomen Pankin ja Fivan peruspalkat etuineen ovat kaksi prosenttia alle tavoitteena olevan vertailuryhmän markkinamediaanin.

Pankin tarjoamia luontoisetuja henkilöstölleen ovat ravinto-, matkapuhelin-, auto- ja asuntoetu.

Vuoden 2010 korotukset ja palkinta

Vuoden 2010 yleiskorotus oli 1 %. Lisäksi virkaehtosopimusneuvotteluissa sovittiin vähintään 0,22 %:n rakennekorjauserästä ja kertakorvauksesta, joka oli vähintään 350 euroa tai 6,65 % peruspalkasta. Palkkakeskusteluja ei poikkeuksellisesti käyty vuonna 2010.

Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,5 % osastojen palkkasummasta.

Palkkakehitys

Naisten keskipalkan suhde vastaavan vaativuustason miesten keskipalkkaan on keskimäärin 99 %.

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) vuosina 2009–2010

Vaativuusluokka	2009			2010		
	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka ³	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %
22	6	9 337		6	9 445	
21	6	8 259		6	8 352	
20	9	7 455		8	7 445	
19	21	6 641	105	22	6 677	104
18	25	5 764	99	27	5 785	100
17	90	4 827	99	85	4 840	99
16	82	4 168	100	83	4 167	100
15	42	3 465	104	43	3 490	101
14	36	3 107	99	39	3 135	101
13	53	2 937	102	46	2 981	105
12	27	2 779	100	28	2 745	96
11	47	2 590	98	57	2 507	89
10	20	2 250	90	(3)		
9	(3)			(2)		
8	5	2 062		4	2 084	

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

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

³ Keskipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1–3 henkilöä.

Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät¹) henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Esimiehet	6 659	6 604	7 024	7 049	7 168
Asiantuntijat	4 111	4 223	4 375	4 475	4 438
Tukihenkilöstö	2 477	2 507	2 639	2 721	2 738
Kaikki	3 680	3 716	3 929	4 034	4 087

Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan henkilöstön suunnitelmalliseen oppimiseen. Johtamisessa painotetaan innostavuutta, hyvää ilmapiiriä, osaamisen kehittämistä ja innovatiivisuutta. Osaamisen kehittämisen perustana on pankin suorituskyvyn varmistaminen sekä osastojen toiminnan kannalta tärkeiden prosessien laatu ja tehokkuus. Jatkuva oppiminen on osa kaikkia työtehtäviä, ja sen tavoitteena on tieto- ja taitotason ajantasaisuus. Kukin työntekijä vastaa osaltaan osaamisensa ajantasaisuudesta.

Mahdollisuuksia monipuoliseen työuraan sekä entistä laaja-alaisemman keskuspankkiosaamisen hyödyntämiseen edistettiin esimiesten ja ylempien asiantuntijoiden määrällä aikaisin tehtävämityksin sekä työkierron ja tehtävävaihtojen myötä. Pankin ydinprosessien prosessiohjaus mahdollistaa entistä tehokkaammin organisaatioyksiköiden välillä osaamisen hyödyntämistä.

Koulutus rakenne

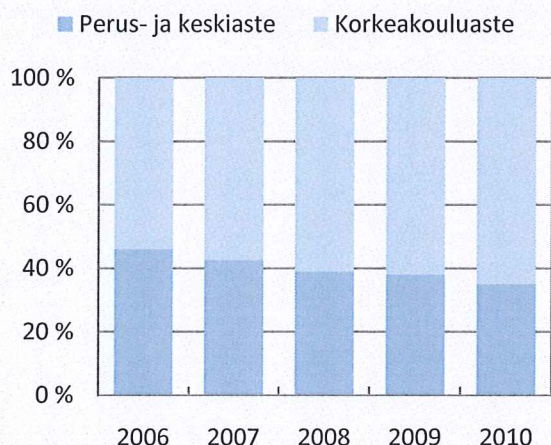
Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Suomen Pankin koulutustasoindeksi (5,8) nousi edellisvuodesta (5,7). Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kasvoi edellisvuodesta kolmella prosentilla (65 % henkilöstöstä). Tutkijakoulutettujen osuus nousi prosenttiyksiköllä (11 % henkilöstöstä). Tästä määrästä tohtorintutkinto oli 35 henkilöllä.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2010

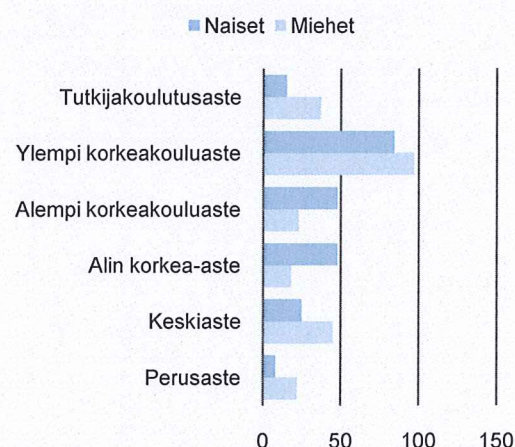
Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	8	22	30	6
Keskiaste	25	45	70	15
Alin korkea-aste	48	18	66	14
Alempi korkeakouluaste	48	23	71	15
Ylempi korkeakouluaste	84	97	181	39
Tutkijakoulutusaste	15	37	52	11
Yhteensä	228	242	470	100
Koulutustasoindeksi ¹			5,8	

¹Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2006–2010



Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2010



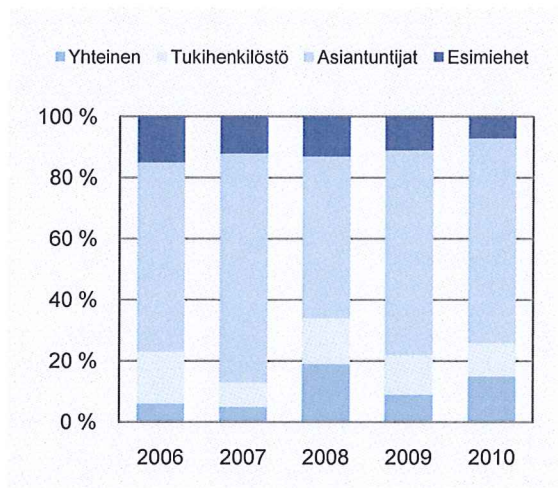
Koulutus

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

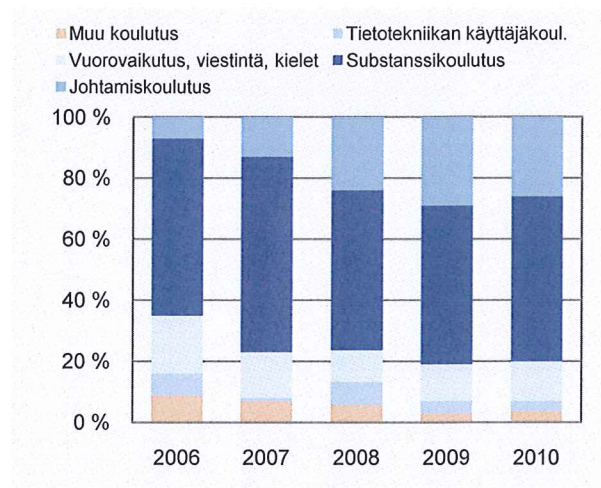
Pankin esimiehille ja ylemmän tason asiantuntijoille sekä Fivan esimiehille tarkoitettuun Coaching-ohjelmaan oli vuoden loppuun mennessä osallistunut koko kohderyhmä, yhteensä 179 henkilöä (Suomen Pankista 158 ja Fivasta 21). Ohjelmasta kootut havainnot ovat antaneet mahdollisuuden arvioida ja parantaa pankin johtamisjärjestelmän toimivuutta esimiestyön ja viestinnän näkökulmasta. EKPJ:n keskuspankkien järjestämään yhteiseen koulutustarjontaan osallistui 21 pankkilaista.

Panostus koulutukseen kasvoi hieman edellisvuodesta. Vuoden 2010 koulutuskustannukset olivat 0,99 miljoonaa euroa (3,6 % palkkasummasta). Niistä 7 % kohdistui esimiehille, 67 % asiantuntijoille ja 11 % tukihenkilöstölle. Kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun yhteiseen koulutukseen kohdistui 15 % koulutuskustannuksista. Kurssi- tai muotoisen koulutuksen ohella painotetaan – koulutusbudjetissa suoraan näkymättömiä – työkiertoa sekä tutkimuksen, kirjallisuuden, yhteisen tiedonrakentamisen, tiedonjakamisen sekä ongelmanratkaisu- ja argumentointitaitojen merkitystä.

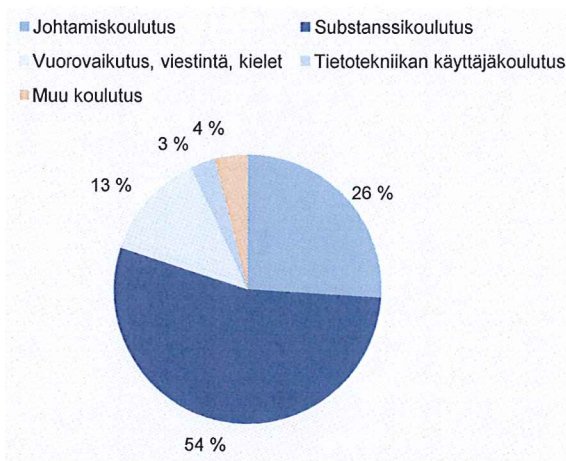
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2006–2010



Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2006–2010



Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2010



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2006–2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	1 936	1 407	2 154	1 433	1 536
Päiviä/henkilötyövuosi	3,6	2,7	4,3	3,0	3,3
% työajasta	1,4	1,1	1,7	1,2	1,3
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,78	0,83	1,10	0,97	0,99
Euroa/henkilötyövuosi	1 435	1 574	2 217	2 015	2 109
% palkkakustannuksista	2,8	3,0	4,0	3,5	3,6

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.



Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Analyttistä osaamista kehitettiin edelleen tutkimuksen painopistealueilla, erityisesti rahoitusmarkkinaepätäydellisyyksien makrovaikutusten mallintamisessa sekä rahoitusmarkkinoiden vakausanalyysissä ja luottomarkkinoiden tehottomuuksien tarkastelussa. Siirtymätalouksien tutkimuksessa esiin nousseita kysymyksiä olivat erityisesti niiden pankkitoiminta ja talouspolitiikka.

Rahapolitiikka- ja tutkimusosaston kahdessa tutkimukseen keskittyvässä yksikössä työskenteli vuonna 2010 ekonomisteja pankin ekonomistiosastoilta määräaikaissa tutkimusprojekteissa, jotka kestivät puolesta vuodesta vuoteen. Sisäiseen vierailuohjelmaan resursoitiin yhteensä noin viisi henkilötyövuotta. Tutkimukseen panostettiin pankkilaisten toimesta yhteensä noin kymmenen henkilötyövuotta. Pudotusta edelliseen vuoteen on hiukan, mikä johtuu vuonna 2010 aloitetusta tutkimustoiminnan uudistamisesta. Uudistuksessa sisäinen vierailuohjelma korvattiin pidempiaikaisilla, määräaikaissilla tutkijaekonomistin vakansseilla.

Vierailevien tutkijoiden ohjelmaan rekrytoitiin korkeatasoisia suomalaisia ja ulkomalaisia tutkijoita eripituisiksi tutkimusvierailujaksoiksi, yhteensä 1,8 henkilötyövuotta eli likimäärin edellisvuotista vastaava määrä. Yhteisiä tutkimusprojekteja jatkettiin ulkopuolisten tutkijoiden kanssa. Akateemisiin ja keskuspankkien välisiin tutkimusverkostoihin osallistuttiin edelleen aktiivisesti.

Pankkilaiset menestyivät vuonna 2010 tutkimuksissaan, joita hyväksyttiin esitettäväksi useissa ulkopuolisissa tieteellisissä konferensseissa ja julkaisuissa. Yhteensä vertaisarvioituja julkaisuja oli 36 (31 vuonna 2009), joista pankkilaisten julkaisuja 20 (sama kuin vuonna 2009).

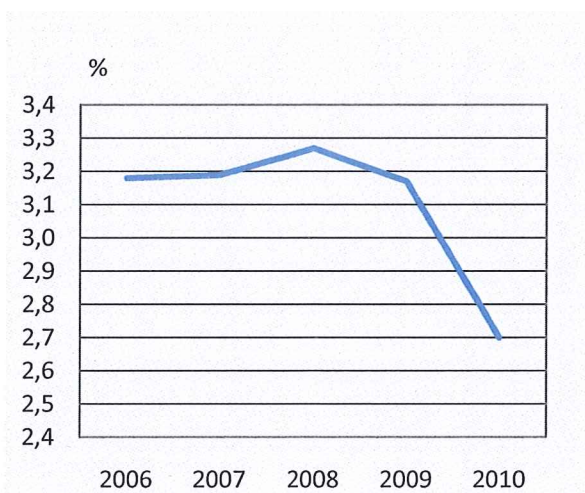
Työhyvinvointi

Suomen Pankki panostaa henkilöstönsä terveyteen ja työhyvinvointiin eri tavoin mm. lounasruokailun, liikuntapalveluiden, työterveyshuollon sekä muun työkykyä edistävän toiminnan avulla. Työssä jaksamista ja tasapainoisen elämän edellytyksiä tukevat omalta osaltaan pankin harrastetoiminta, kirjastopalvelut ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Pankkilaisilla on käytettävissään liikuntahalli ja kerhotilat Kruununhaassa, huvila-alue Vuosaarella sekä Saariselän Luppomajat. Tilat ovat myös koulutus-, kokous- ja edustuskäytössä. Pankissa toimii 14 harrastekerhoa.

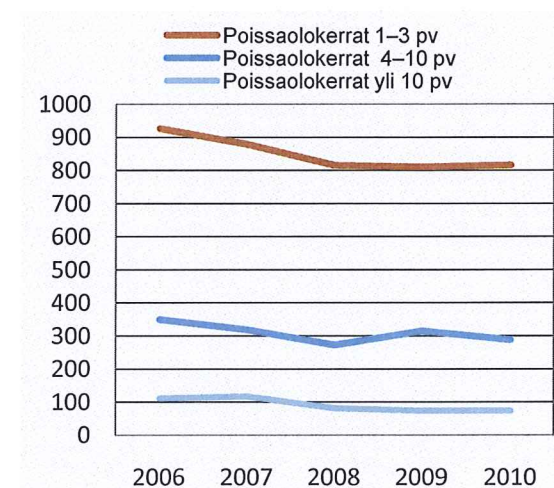
Työterveys

Työterveyshuollon painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa. Pankki työnantajana panostaa varhaiskuntoutukseen ja kehittää yhteistyötä liikuntapalveluiden tuottajan kanssa. Ennalta ehkäisevä terveydenhoito sisältää mm. työhöntulo- ja ikäryhmätarkastukset sekä työkykyarvio- ja seurantatutkimukset. Pankki korvaa myös hammashuollossa aiheutuneita kustannuksia.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys vuosina 2006–2010



Sairauspoissaolokerrat vuosina 2006–2010



Sairaanhoitokäynnit työterveyslääkärillä ovat vähentyneet. Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti on 2,7 %, mikä on laskua 0,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Sairauspoissaolot veivät 3 262 työpäivää, mikä on 657 päivää vähemmän kuin edellisellä vuonna. Keskipalkasta laskettuna vähentyneiden sairauspoissaolopäivien rahallinen arvo on noin 128 000 euroa. Lyhyiden (1–3 pv) poissaolokertojen osuus kaikista poissaoloista on 69 %.



Työtyytyväisyys ja esimiestyö

Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla ilmapiiritutkimuksella. Seuraava ilmapiiritutkimus tehdään syksyllä 2011.

Vuoden 2009 työtyytyväisyysindeksi (3,3) oli samalla tasolla kuin keskimäärin suomalaisissa asiantuntijaorganisaatioissa.

Suomen Pankissa ensimmäistä kertaa toteutetulla johtajuustutkimuksella kartoitettiin johtajuuden tilaa. Tutkimuksessa jokainen antoi arvionsa oman lähiesimiehensä toiminnasta. Kyselyyn vastasi 74 % henkilöstöstä. Tutkimuksen tuloksena saatu johtajuusindeksi 3,7 on hyvää tasoa (asteikko 1–5) ja korkeampi kuin asiantuntijaorganisaatioissa keskimäärin (Tutkimusyhtiö Corporate Imagen vertailuaineisto).

Suomen Pankissa esimiestyön vahvuuksia ovat tavoitteiden ja vastuiden selkeys organisaatioyksikössä, esimiehen aika alaisille, ja hänen antamansa palautteen riittävyys. Eniten kehitettävää on alaisten näkemysten huomioon ottamisessa.

Tasa-arvo

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

Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo

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

Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden alatyöryhmissä oli 38 % (40 % vuonna 2009). Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 16 % (19 % vuonna 2009). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 47 % (40 % vuonna 2009).

Esimiesten henkilöjohtamisvalmiuksien kehittäminen ja vuorovaikutteisuuden lisääminen ovat olleet keskeisiä henkilöstöjohtamisen painopistealueita. Kaikille esimiehille ja ylemmille asiantuntijoille suunnattu Coaching-ohjelma saatettiin loppuun vuoden 2010 aikana. Ohjelman seurantaosuudet jatkuvat vuoden 2011 aikana. Ohjelmaan on osallistunut 179¹ henkilöä, josta naisten osuus oli 37 % vastaten kohderyhmän sukupuolirakennetta.

Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaatavuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2010 naisten keskipalkan suhde vaatavuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli 99 %. Vaatavuusluokissa 11 ja 17 on selkeästi enemmän miehiä suhteessa naisten määrään, ja he ovat pitkään organisaatiossa työskennelleitä, mikä vaikuttaa ao. vaatavuustasojen keskipalkkoihin.

¹ Lukuun sisältyvät myös Finanssivalvonnan esimiehet.



Suomen Pankin eläkelaitos¹

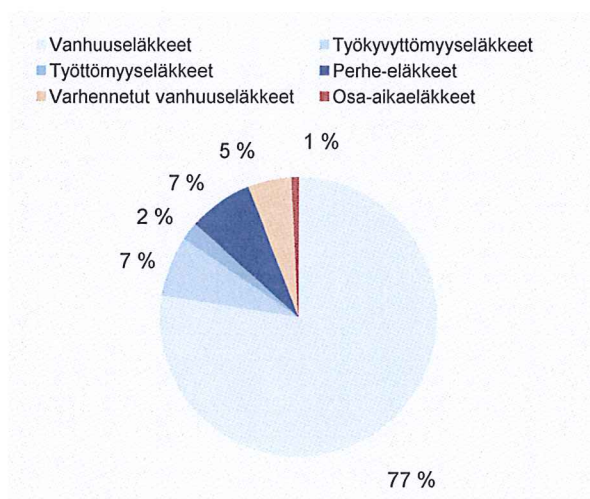
Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, joka tuottaa ja päättää henkilöstönsä eläke-edut valtion eläkelain mukaisesti. Suomen Pankki vastaa eläkeidensä rahoituksesta.

Vuoden 2011 alusta alkaen Silta Oy tuottaa pankin eläkelaitoksen aktuaaripalvelut, ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma (Eläkepalvelut-yksikkö) tekee pankin eläkeratkaisut, valmistelee eläkepäätökset sekä vastaa maksussa olevien eläkkeiden maksutuksesta.

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankki maksoi 31.12.2010 eläkettä 1 127 henkilölle. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 22 milj. euroa. Kuntoutusrahaa maksettiin yhteensä 60 800 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain



¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

	2006	2007	2008	2009	2010
Henkilöstömäärä ja rakenne¹					
Kokonaisvahvuus	544	521	493	484	470
Virkavapaalla olevat	29	31	25	31	29
Toimintavahvuus	515	490	468	453	441
Määräaikaisten osuus, %	5	6	7	9	11
Henkilöstön keski-ikä	46	46	46	46	45
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. ylin johto, %	59	61	63	64	67
Naisten osuus henkilöstöstä, %	51	48	48	49	49
Sisäinen liikkuvuus, %	7,5	5	9	10	11
Tulovaihtuvuus ⁵ , %	5	4,5	7	8	6
Lähtövaihtuvuus ⁵ , %	10	8,5	13	9	9
Ulkoiset rekrytoinnit	29	23	34	36	29
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	29	26	36	22	21
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	58	58	58	59	59
Henkilötyövuodet					
Oma henkilöstö	542	527	496	484	470
Ostopalveluhenkilöstö	40	39	29	33	40
Henkilöstökustannukset					
Työvoimakustannukset, oma henkilöstö, milj. euroa	37,8	36,8	37,4	37,2	36,6
Palkkasumma, milj. euroa	27,9	27,3	27,7	27,6	27,4
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,78	0,83	1,10	0,97	0,99
Palkkaus ja palkinta					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,60	0,70	0,35	0,23	0,50
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), %	105	102	104	100	98
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	98	98	99	100	99
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8
Tohtoritutkinnon suorittaneiden osuus, %	5	6	6	7	7
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	2,8	3,0	4,0	3,5	3,6
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,2	-	3,3	-
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	5 616	5 182	5 055	5 011	4 050
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,2	3,2	3,3	3,2	2,7
Eläkkeet					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä ³	983	1 007	1 065	1 096	1 127
Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa	17,5	18,8	20,4	22	22

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

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

³ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan eläkkeet.

⁴ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan henkilöstölle maksetut eläkkeet.

⁵ Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita ja sinne siirtyneitä.



Käsitteet ja määritelmät

Henkilötyövuosi

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

Kokonaisvahvuus

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

Koulutustasoindeksi

Lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:

- alempi perusaste = 1 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- ylempi perusaste = 2 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä.

Alempi perusaste ja ylempi perusaste voidaan yhdistää yhdeksi luokaksi perusaste, jolloin sen koulutustasoindeksi on 1,5. Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:

- Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.
- Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemisalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja.



Lähtövaihtuvuus

Organisaatiosta (Suomen Pankki) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

Osa-aikaisuus

Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaika tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osaaikaeläkkeellä olevat.

Peruspalkka + edut

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

Sisäinen liikkuvuus

Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

Toimintavahvuus

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

Tulovaihtuvuus

Organisaatioon (Suomen Pankki) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).

Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.