

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2011

SUOMEN PANKKI



EUROJÄRJESTELMÄ
EUROSYSTEMET

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
Organisaatio.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Henkilöstömäärän kehittyminen	5
Ikärakenne	7
Sukupuolijakauma	7
Palvelussuhteen kesto.....	8
Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	9
Sisäiset ja ulkoiset valinnat.....	9
Sisäinen liikkuvuus	9
Lähtövaihtuvuus.....	10
Työnantajakuva	11
Työaika ja työpanos	13
Henkilötyövuodet	13
Lisä- ja ylityöt	14
Vuosiloma	14
Työvoimakustannukset.....	15
Palkkaus ja palkinta	16
Vuoden 2011 palkantarkistukset ja palkinta	17
Palkkakehitys.....	17
Osaamisen kehittäminen	19
Koulutusrakenne.....	19
Osaamisen kehittämisen panostukset.....	20
Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta	22
Työhyvinvointi	23
Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus.....	23
Työilmapiirin kehittäminen	24
Tasa-arvo	25
Rekrytoinnit.....	25
Palkkaus	25
Uralla eteneminen.....	25
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	26
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	26
Suomen Pankin eläkelaitos.....	27
Eläkkeensaajien määrä	27
Tunnuslukuyhteenveto	28
Käsitteet ja määritelmät	29

KUVIOT JA TAULUKOT

Suomen Pankin organisaatio	4
Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2011	5
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2007–2011	6
Toimintavahvuuden kehitys 2007–2011	6
Henkilöstörakenteen muutos 2002–2011	6
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2011	7
Ikärakenteen kehitys vuosina 2001–2011	7
Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2011	7
Henkilöstön määrä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2011	8
Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2011	8
Palvelusaikajakauma vuosina 2002–2011	8
Rekrytoinnit 2007–2011	9
Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vuosina 2007–2011	10
Lähtövaihtuvuuden syyt 2007–2011	10
Eläkeiässä olevat ja vuosina 2012–2016 eläkeikään tulevat	10
Henkilötyövuosien kehitys 2007–2011	13
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2007–2011	14
Tehdyt ylityötunnit osastoittain	14
Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2007–2011	14
Työvoimakustannukset 2011	15
Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2011	16
Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) vuosina 2010–2011	18
Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) henkilöstöryhmittäin vuosina 2007–2011	18
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2011	19
Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2007–2011	20
Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2011	20
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2007–2011	20
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2007–2011	21
Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2007–2011	21
Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2011	21
Työtyytyväisyysindeksin kehitys 2007–2011	24
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2011	27

Johdanto

Suomen Pankki täytti 200 vuotta 12.12.2011. Merkkivuoden tapahtumat toivat kokonaisuutena paljon uutta positiivista energiaa pankkiin. Merkkivuoden tilaisuuksissa henkilöstö oli laajasti mukana yleisölle suunnatun taidenäyttelyn järjestelyissä sekä osallistujina perhepäivässä ja merkkivuoden henkilöstön pääjuhlassa uudessa Musiikkitalossa.

Johtokunta hyväksyi pankille vuoden aikana myös vision, uudistetun toiminta-ajatuksen ja arvot. Näistä erityisesti arvot – osaava, arvostava, vastuullinen – toimivat ohjenuorana meille kaikille pankkilaisille jokapäiväisessä työssä ja kanssakäymisessämme niin kollegoidemme kuin sidosryhmiemme kanssa.

Keväällä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen johtokunta päätti, että Kuopion ja Tampereen aluekonttorit suljetaan vuoden 2012 lopussa osana uuden setelien säilytysjärjestelmän käyttöönottoa. Tällainen päätös on rankka sen kohteena oleville henkilöille. Maksuvälinehuollon esimiehet ja henkilöstölinja tukevat henkilöstön uudelleen kouluttautumista sekä hakeutumista uusiin tehtäviin.

Kulunut vuosi sisälsi myös muutamia tärkeitä henkilöstölinjausten uudistuksia ja tarkennuksia. Näistä tärkein on johtokunnan marraskuussa hyväksymä uusi tasa-arvosuunnitelma. Sen hyväksymisen yhteydessä johtokunta kiinnitti erityisesti huomiota naisten uralla etenemiseen. Esille nostettuja toimenpiteitä ovat naisten osuuden lisääminen EKPJ:n komitea- ja työryhmäedustajina, lisääntyvät projektien ja prosessien vetovastuut ja naisten osuuden lisääminen haasteellisissa erityisasiantuntijatehtävissä. Koko henkilöstön uratoiveet ovat esillä osana kevään 2012 kehityskeskusteluja.

Toisena tärkeänä uudistuksena johtokunta hyväksyi täsmennykset määräaikaisten tehtävännimityksiä koskeviin linjauksiin. Täsmennykset liittyivät erityisesti menettelytapoihin määräaikaisen nimityksen päättyessä. Näillä uudistuksilla poistetaan niitä epävarmuuksia, joita on tunnettu järjestelmää kohtaan.

Syksyllä toteutetun ilmapiiritutkimuksen ja esimiesten toimintaa arvioineen johtajuustutkimuksen tulokset olivat hyviä. Tämä kertoo, että velkakriisin aiheuttamasta haastavasta tilanteesta huolimatta tilanne on koko pankin tasolla onnistuttu pitämään hallinnassa. Esimiesten tulee kuitenkin olla valppaina ja työuupumuksen merkkejä havaitessaan ryhtyä välittömästi toimenpiteisiin työkuormituksen kohtuullistamiseksi.

Vuoden 2011 henkilöstötilinpäätös tarjoaa edellä kuvattujen asioiden ohella suuren määrän arvokasta tilastotietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämisessä Suomen Pankissa.

Antti Vuorinen
henkilöstöpäällikkö

Organisaatio

Keväällä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen johtokunta päätti, että Kuopion ja Tampereen aluekonttorit suljetaan vuoden 2012 lopussa osana uuden setelien säilytysjärjestelmän käyttöönottoa.

Sisäisestä tutkijavierailuohjelmasta luovuttiin pankin tutkimustoiminnan uudistamisen yhteydessä vuoden 2010 lopulla. Viisi määräaikaista tutkijaekonomistin tehtäviin rekrytoitua tohtoritason tutkijaa aloitti työskentelyn rahapolitiikka- ja tutkimusosaston uudistetussa tutkimusyksikössä vuonna 2011.

Rahapolitiikka- ja tutkimusosaston tietohallintotoimisto (nyk. tiedonhallintatoimisto) siirtyi johdon sihteeristön alaisuuteen 1.6.2011 alkaen.

Suomen Pankin organisaatio



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Henkilöstömäärän kehittyminen

Suomen Pankin henkilöstön toimintavahvuus vuoden 2011 lopussa oli 420 henkilöä ja kokonaisvahvuus 448 henkilöä. Toimintavahvuus on laskenut edellisestä vuodesta 4,8 % (21 henkilöä).

Suomen Pankin kokonaisvahvuudesta laskettuna vakinaisessa virkasuhteessa työskenteli 93 % ja määräaikaisissa 7 % (30 henkilöä). Henkilöstöstä oli asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) yhteensä 67 % ja tukihenkilöstöä 33 %. Virkavapaalla oli 28 henkilöä ja osa-aikaisena työskenteli 13 henkilöä. Heistä osa-aikaeläkkeellä oli 4 henkilöä.

Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2011

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto		3			3	1
Esimiehet	36	1	1		38	8
Asiantuntijat	236	18	7		261	58
Tukihenkilöstö	133	8	5		146	33
Kokonaisvahvuus ²	405	30	13	0	448	100
Virkavapaalla	27	1			28	
Toimintavahvuus ³	378	29	13	0	420	

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

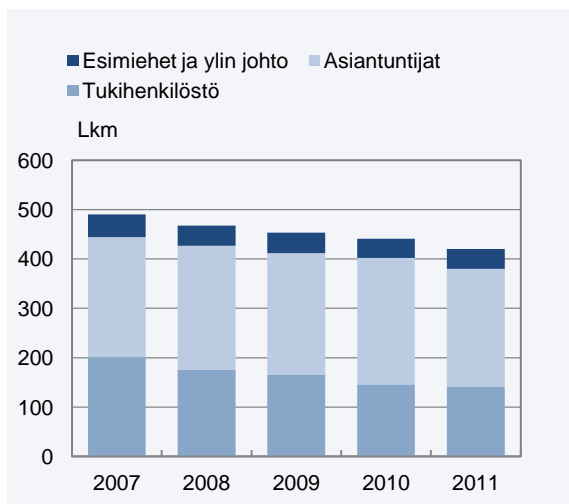
² Kokonaisvahvuus sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset sekä virkavapaalla olevat. Kokonaisvahvuuteen ei lueta harjoittelijoita, lomasijaisia, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

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

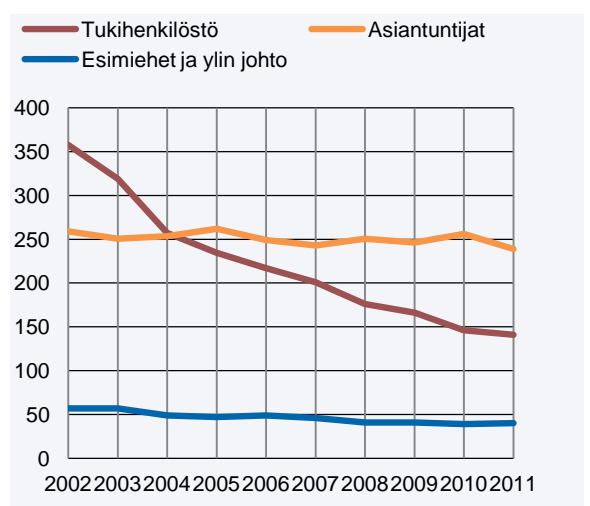
Toimintavahvuuden kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2007–2011

Vuosi	Ylin johto	Esimiehet			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
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
2011	3	36	1	37	221	18	239	134	7	141	420

Toimintavahvuuden kehitys 2007–2011



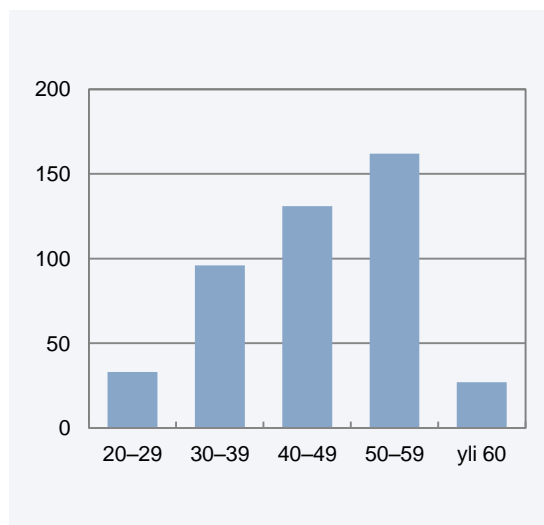
Henkilöstörakenteen muutos 2002–2011



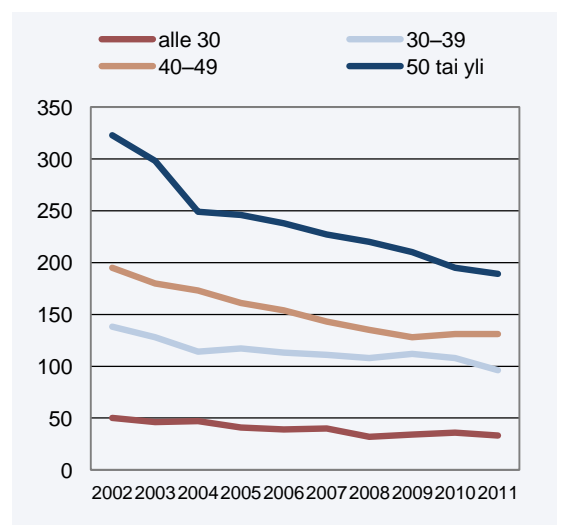
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2011 oli 46,0 vuotta (45,4 vuonna 2010). Naisten keski-ikä (45,6 vuotta) oli hieman miesten keski-ikää (46,4 vuotta) alempi. Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 36 %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2011



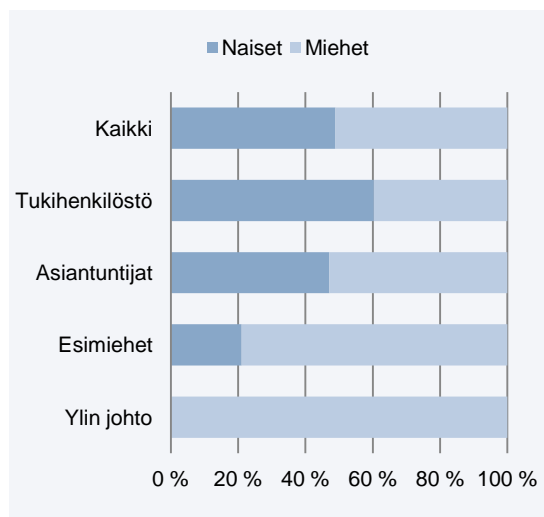
Ikärakenteen kehitys vuosina 2001–2011



Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 49 % ja miehiä 51 %. Naisten osuus asiantuntijoista oli 47 % (45 % vuonna 2010) ja esimieskunnasta 21 % (23 % vuonna 2010).

Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2011



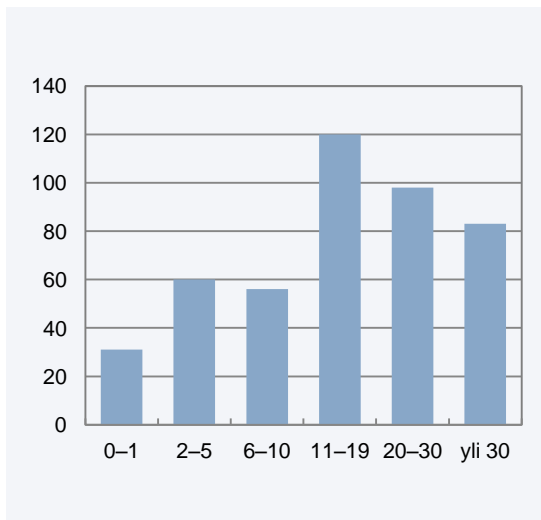
Henkilöstön määrä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2011

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Ylin johto	0	0	3	1	3	1
Esimiehet	8	4	30	13	38	8
Asiantuntijat	123	56	138	60	261	58
Tukihenkilöstö	88	40	58	25	146	33
Yhteensä	219	100	229	100	448	100

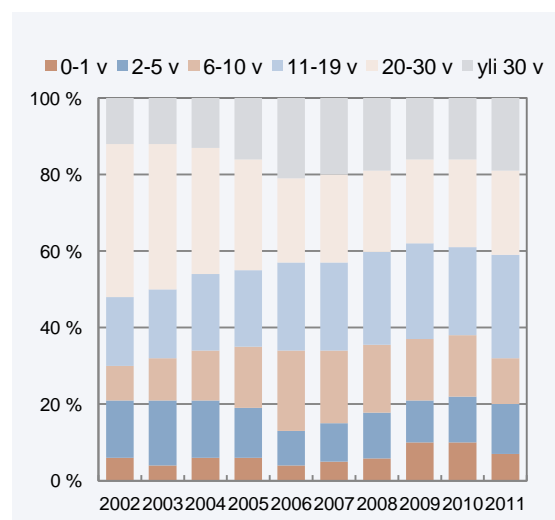
Palvelussuhteen kesto

Keskimääräinen palvelusaika oli 17,5 vuotta (16,8 vuonna 2010). Henkilöstöstä 40 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. Alle 5 vuotta palveluksessa olleita on henkilöstöstä 20 %.

Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2011



Palvelusaikajakauma vuosina 2002-2011



Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Sisäiset ja ulkoiset valinnat

Vuonna 2011 pankissa tehtiin 58 rekrytointia. Näistä sisäisiä valintoja oli 36 ja ulkoisia 22. Valituista 29 oli miehiä ja 29 naisia. Hakijoista 66 % oli miehiä ja 34 % naisia.

Valtaosa rekrytoinneista kohdistui asiantuntijatehtäviin. Esimiestehtäviä oli avoinna 9, neuvonantajan tehtäviä 3; miehiä valituista oli 8 ja naisia 4. Rekrytoinnit vietiin läpi johtokunnan linjaamissa määrärajoissa¹; sisäiset hieman alle 6 viikossa, ulkoiset 7 viikossa.

Tulovaihtuvuus laski prosenttiyksiköllä edellisvuodesta ja oli 5 % . Pankin ulkopuolelta tulleista 7 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 15 määräaikaiseen. Heistä 18 tuli asiantuntijatehtäviin ja 4 tukihenkilöstötehtäviin. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta.

Rekrytoinnit 2007–2011

Vuosi	Ulkoiset rekrytoinnit	Sisäiset rekrytoinnit	Rekrytoinnit yhteensä
2007	23	8	31
2008	34	23	57
2009	36	17	53
2010	29	28	57
2011	22	36	58

Sisäinen liikkuvuus

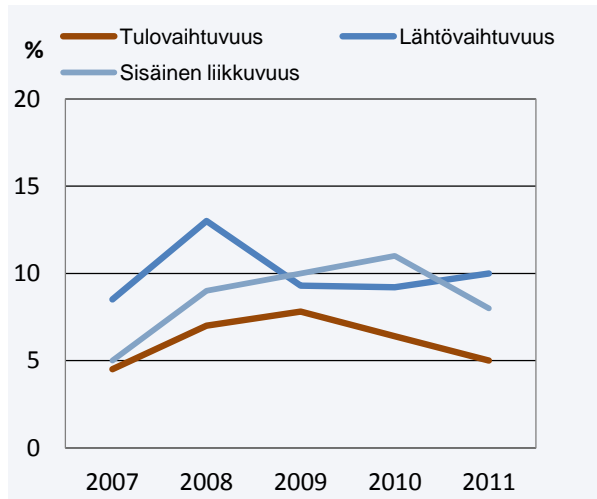
Sisäinen liikkuvuus oli 8 % (11 % vuonna 2010). Sisäiseen liikkuvuuteen vaikutti osaltaan sisäisestä vierailijaohjelmasta luopuminen pankin tutkimustoiminnan uudistamisen yhteydessä. Tutkimusyksikköön perustettiin pitkäaikaisia tutkijaekonomistien tehtäviä, jotka täytettiin sekä sisäisinä että ulkoisina rekrytointeina, ja painopistettä siirrettiin kansainvälisten rekrytointien suuntaan.

Liikkuvuuteen vaikuttivat myös määräaikaiset tehtävänimitykset, joita tehtiin vuoden 2011 aikana 21 (nimitetyistä miehiä 13, naisia 8). Määräaikaisten tehtävänimitysten tavoitteena on luoda edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja pankin strategian mukaisesti edistää monipuolista työuraa.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden voimassa-olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli yhteensä 54 henkilöllä vuoden 2011 lopussa, 34 % vaativuustasojen 17–22 tehtävistä. Johtokunta täsmensi linjausta loppuvuodesta 2011 koskemaan pääsääntöisesti vaativuusluokan 18 ja sitä ylempiä tehtäviä; poikkeuksena vaativuusluokan 17 esimies- ja tutkijaekonomistien tehtävät. Vaativuusluokka 17:ssä määräaikaisia tehtävänimityksiä purettiin 9.

¹ Rekrytoinnit hoidetaan ripeästi: sisäiset rekrytoinnit 6 ja ulkoiset 8 viikossa.

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vuosina 2007–2011



Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus² oli 10 % (9 % vuonna 2010). Vuoden 2011 aikana 17 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 14 irtisanoutui. Seitsemän henkilöä (6 vuonna 2010) irtisanoutui vakinaisesta virasta. Pankista jäi eläkkeelle 10 henkilöä. Heistä 3 oli jatkanut työskentelemään eläkeikänsä saavuttamisen jälkeen. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä nousi edellisvuodesta lähes vuodella ja oli 60,3 vuotta (59,4 vuonna 2010).

Lähtövaihtuvuuden syyt 2007–2011

Lähtövaihtuvuuden syy	2007	2008	2009	2010	2011
Eläkkeelle siirtyminen	26	36	22	21	10
Irtisanoutuminen	7	12	11	10	14
Määräajan päättymisen	10	13	10	11	17
Muu syy					2
Yhteensä	43	61	43	42	43

Pankissa työskenteli vuoden 2011 lopussa 28 eläkeikänsä jo saavuttanutta henkilöä (4 esimiestä, 15 asiantuntijaa ja 9 tukitehtävissä työskentelevää). Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee yhteensä 81 henkilöä (n. 18 % nykyhenkilöstöstä). Heistä 51 % on tukihenkilöstöä.

Eläkeiässä olevat ja vuosina 2012–2016 eläkeikään tulevat

Vuosi	Tukihenkilöstö	Asiantuntijat	Esimiehet ja ylin johto	Yhteensä	Kumulatiivinen
31.12.2011	9	15	4	28	28
2012	14	6	1	21	49
2013	10	6	3	19	68
2014	4	6	2	12	80
2015	7	7	1	15	95
2016	6	6	2	14	109
Yhteensä	50	48	13	109	

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

Työnantajakuva

Suomen Pankin maine työnantajana on henkilöstön keskuudessa ollut hyvä ja vahvistui edelleen vuoden 2011 ilmapiiritutkimuksessa. Suomen Pankki on menestynyt hyvin myös työnantajakuvatutkimuksissa. Pankki sijoittui Universumin opiskelija- ja nuorten ammattilaisten tutkimuksissa sekä T-Median *Työnantajakuva 2011* -tutkimuksessa 20 parhaan työnantajan joukkoon.

Työnantajakuvatoimilla halutaan varmistaa, että pankissa työskentelee ja sinne hakeutuu ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä. Henkilöstön työhyvinvointiin panostetaan, ja pankin henkilöstöpolitiikka on tasa-arvoista. Pankin arvot – osaava, arvostava ja vastuullinen – heijastavat suhtautumista omaan työhön, työtovereihin ja muuhun yhteiskuntaan.

Suomen Pankin Internet-sivujen työpaikka- ja työnantajakuvasivustoa uudistettiin osana SP200-merkkivuotta. Visuaalisuutta lisättiin ja kansainvälisen työuran mahdollisuudet nostettiin selkeämmin esille. Kotisivuille lisättiin suomenpankkilaisten uratarinoita, joissa korostuvat monipuolisten ja haastavien työtehtävien merkitys, mahdollisuus ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen ja työskentelyyn yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden parissa.


Suomen Pankin työpaikka- ja työnantajakuvasivusto

Työpaikat

Suomen Pankin työpaikat
 Suomen Pankissa ei tällä hetkellä ole avoimia työpaikkoja.

Finanssivalvonnan työpaikat
 Finanssivalvonnan avoimet työpaikat (Fivan sivustolla)

Mikäli olet kiinnostunut työskentelystä Suomen Pankissa tai Finanssivalvonassa (Fiva), lähetä hakemuksesi suoraan avoinna olevaan tehtävään. Hakuilmoituksesta löydät tarkemmat yhteyshenkilöt ja määräajan hakemuksen jättämiselle.

Suomen Pankki työnantajana	Kesätyöpaikat ja opiskelijat	Suomenpankkilaisia työssään
		
Suomen Pankki tarjoaa mielenkiintoisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä työtehtäviä. » Lue lisää	Haku vuoden 2012 kesätyöpaikoihin on päättynyt 26.2.2012. » Lue lisää	Suomenpankkilaisia työssään » Lue lisää

Suomen Pankki on tiiviisti yhteydessä eri oppilaitoksiin. Pankki järjestää opiskelijoille tutustumistilaisuuksia, joissa esitellään pankin toimintaa ja työmahdollisuuksia. Vuonna 2011 pankissa vieraili noin 20 opiskelijaryhmää, pääasiassa taloustieteen ja liiketalouden opiskelijoita sekä lukiolaisia. Pankin toimintaa pyritään tekemään oppilaitoksille tutummaksi myös kouluille tarjottavalla verkko-oppimateriaalilla sekä järjestämällä talouteen liittyviä kilpailuja toisen asteen opiskelijoille.

Pankkilaiset opiskelijamessuilla 2011



Pankki osallistui alkuvuodesta 2011 kahteen opiskelijoiden rekryointitapahtumaan, akateemisten opiskelijoiden Contact Forumiin ja AMK-opiskelijoiden Duuniin.net-messuille. Messuilla opiskelijoille tarjoutui mahdollisuus tutustua keskuspankkiin ja sen tarjoamiin työmahdollisuuksiin. Messuosastolla oli mukana pankkilaisia kertomassa työstään ja kokemuksistaan Suomen Pankista työnantajana.

Työaika ja työpanos

Suomen Pankin päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Pankissa hyödynnetään myös muita joustavan työajan ratkaisuja. Osa-aikatyötä tekee 3 % pankkilaisista. Osalla pankin asiantuntijoista on käytössä ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan käytön työtilanteiden mukaan.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien määrä väheni 23,6:lla edellisvuodesta. Vuoden 2011 aikana määräaikaisten virkasuhteiden määrä väheni selvästi, mikä näkyy määräaikaisten henkilötyövuosien kehityksessä (-10,6 htv). Pankissa työskenteli 59 lomasijaista. Tuntityöntekijöiden määrä kasvoi edellisvuodesta (9 vuonna 2010); 17 tuntityöntekijästä 6 oli pankin eläkeläisiä.

Henkilötyövuosien kehitys 2007–2011

Henkilötyövuodet	2007	2008	2009	2010	2011	Muutos htv 2010/2011
Vakinaiset	473,5	446	422,4	400,8	385,3	-15,5
Määräaikaiset	32,1	29,4	41	48,3	37,7	-10,6
Yhteensä	505,6	475,4	463,4	449,1	423,0	-26,1
Lomasijaiset	13,9	14,9	15,5	12,9	15,7	+2,8
Harjoittelijat	3,4	2,2	2	2,7	2,0	-0,7
Tuntityöntekijät	1,2	0,9	1,7	2,8	3,6	+0,8
Lyhytaikaiset tutkijat ¹	3,2	2,2	1,1	2,0	1,7	-0,3
Kaikki yhteensä	527,3	495,6	483,7	469,5	445,9	-23,6

¹ Enintään kuudeksi kuukaudeksi tulevat tutkijat

Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 37 henkilötyövuoden edestä, mikä oli kolme henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2010. Ostopalveluita käytetään pääasiassa hallinnon palvelutehtävissä, joita käyttää myös Finanssivalvonta. Kiinteistöpalveluissa käytettiin ostopalveluita edellisvuotta vähemmän.

Ostopalveluhenkilöstön henkilötyövuosien kehitys 2007-2011

Henkilötyövuodet	2007	2008	2009	2010	2011
Ostopalveluhenkilöstö	39	29	33	40	37

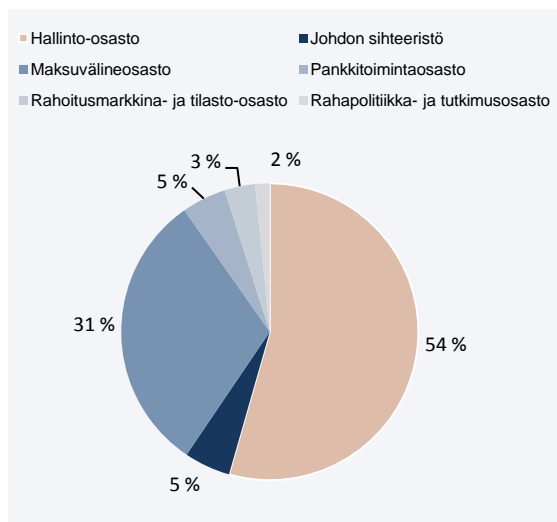
Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin vuonna 2011 yhteensä 8,9 henkilötyövuotta (7,9 htv 2010). Lisä- ja ylityötuntien määrä kasvoi 15 % (2 245 tuntia) edellisvuodesta. Kasvu selittyy vapaana korvattujen tuntien määrän lisääntymisellä (2 123 tuntia enemmän kuin vuonna 2010). Vapaana tehdyistä tunneista 91 % tehtiin maksuvälineosastolla. Ylityitä teki 56 % henkilöstöstä (250 henkilöä). Tehdyistä ylityötunneista 54 % on tehty hallinto-osastolla. Siellä ylityöt kohdentuvat ensisijaisesti turvallisuuteen, sisäisiin palveluihin ja IT-toimintoihin. Ylitöiden osuus on 2 % vuoden aikana tehdystä työpanoksesta.

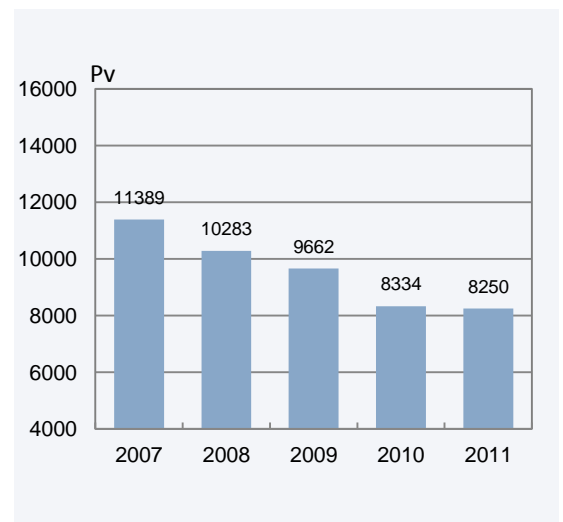
Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2007–2011

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2011	17 307	250	3 053	0,63

Tehdyt ylityötunnit osastoittain



Lomapankkitalletusten kehitys vuosina 2007–2011



Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Lomaa voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan 50 päivää. Talletuskatto otettiin käyttöön vuonna 2010 ja siitä johtuu lomapankkipäivien määrän selkeä väheneminen vuoden 2010 aikana (-14 %). Vuoden 2011 lopussa lomapankin yhteismäärä vastaa 33 henkilötyövuotta, keskimäärin 24 päivää/tallettaja.

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuodelta 2011 olivat n. 36,1 milj. euroa (36,6 milj. euroa vuonna 2010). Ne laskivat n. 0,5 milj. euroa edellisvuodesta. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on n. 81 %. Tästä vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat ovat n. 30 % ja kustannukset eläkemaksuista n. 26 %.

Työvoimakustannukset 2011

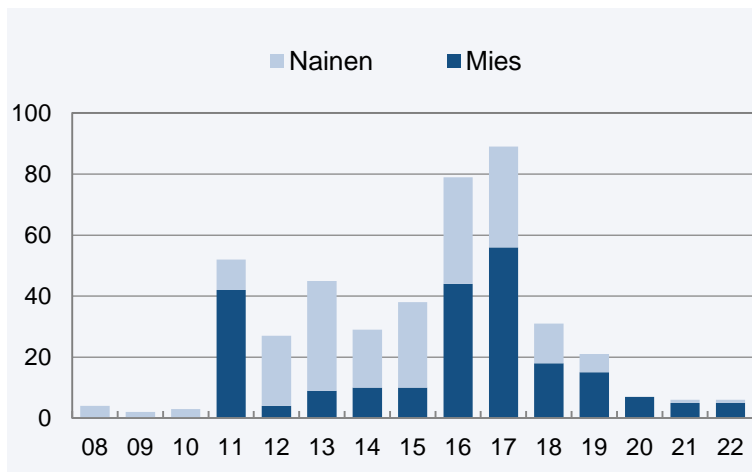
Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkka- summasta
1. Palkkasumma	27 037 591	135,6	100,0
2. Tehdyn työajan palkat	19 933 941	100,0	73,7
a. Välilliset palkat			
Vuosiloma-ajan palkat ¹	4 083 506	20,5	15,1
Lomarahat	1 883 705	9,4	7,0
Sairausajan palkat	824 513	4,1	3,0
Koulutusajan palkat	365 412	1,8	1,4
Muut palkalliset vapaapäivät	28 274	0,1	0,1
Tapaturma-ajan palkat	55 591	0,0	0,0
Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat	153 832	0,8	0,6
Sairausvakuutuksen päiväraha korvaukset	-291 183		
Yhteensä	7 103 649	35,6	26,3
b. Lakisääteinen sosiaaliturva			
Työnantajan sotumaksut	573 197	2,9	2,12
Työttömyysvakuutusmaksu	811 128	4,1	3,0
Laskennalliset eläkevakuutusmaksut	5 137 142	25,8	19,0
Lakisääteinen työterveydenhuolto	228 042	1,1	0,8
Muut lakisääteiset maksut	76 185	0,4	0,3
Yhteensä	6 825 693	34,2	25,2
c. Muut välilliset työvoimakustannukset			
Koulutus	725 260	3,6	2,7
Vapaaehtoiset sosiaalikulut	1 464 139	7,3	5,4
Yhteensä	2 189 399	11,0	8,1
3. Välilliset työvoimakustannukset	16 118 742	80,9	59,6
4. Työvoimakustannukset yhteensä	36 052 683	180,9	133,3

¹ Vuosiloma-aika sisältää myös pidetyt lomapankkipäivät.

Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankissa ja Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Suomen Pankin tehtävistä 30 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 54 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 16 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2011 aikana 42 henkilöllä, joista naisia oli 20 ja miehiä 22.

Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2011



Pankin palkkauskäytäntö pohjaa johdon hyväksymään palkkapolitiikan linjaukseen sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja markkina-palkkavertailuihin. Palkkakeskustelukäytännön ja kertapalkintajärjestelmän piirissä on ollut koko henkilöstö. Nämä palkantarkistuserät kohdistetaan esimiesten esitysten pohjalta hyville suoriutujille.

Ensisijainen viiteryhmä palkkavertailussa on kaikkien Hay-vertailuun osallistuvien ryhmä, johon pankki- ja rahoitusyriyten ohella kuuluu myös julkista sektoria, teollisuutta ja palvelualoja edustavia yhteisöjä. Pankki käyttää myös muita säännöllisiä vertailutietolähteitä, ja tarvittaessa lisätietoa haetaan ammattiryhmittäin tai eri aloilta erikseen määritellyin perustein. Lisäksi pankin virkaehtosopimusneuvottelujärjestelmään kuuluva palkkatilastointityöryhmä seuraa palkkauksen tasoa ja sen kehittymistä vuosittain. Ilmapiiritutkimuksen kautta saadaan henkilöstön palaute palkkauksesta ja sen oikeudenmukaisuudesta.

Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määritelty Hay-markkinapalkkavertailun kaikkien yritysten peruspalkkojen ja etujen markkinamediaani laajalla hajonnalla. Vuoden 2011 markkinapalkkavertailu osoitti, että Suomen Pankin ja Fivan vertailun tulokset ovat keskimäärin yhden prosentin alle tavoitteena olevan markkinamediaanin.

Vuoden 2011 palkantarkistukset ja palkinta

Neuvotellut palkantarkistukset vuonna 2011 olivat seuraavat:

- yleiskorotus 1,2 %
- palkkakeskusteluera 0,9 %.

Vuodelle 2011 oli neuvoteltu lisäksi palkkauksen rakenteellisia tarkistuksia varten vähintään 0,72 % osastojen yhteenlasketusta palkkasummasta, koska SP:n ja Fivan palkkapolitiikan tavoitetaso oli vuonna 2010 keskimäärin kaksi prosenttia alle johdon hyväksymän tavoitetason. Johtokunta hyväksyi kertapalkkioihin käytettäväksi 0,35 % osastojen palkkasummasta.

Palkkakehitys

Suomen Pankin koko henkilöstön keskipalkka vuonna 2011 oli 4 295 euroa (vuonna 2010/4 087 euroa ja vuonna 2009/4 034 euroa) ja se on kohonnut keskimäärin viisi prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.

Naisten keskipalkan suhde vastaavan vaativuustason miesten keskipalkkaan on keskimäärin 100 % (99 % vuonna 2010).

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) vuosina 2010–2011

Vaativuusluokka	2010			2011		
	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka ³	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %	Lkm	Naisten ja miesten yhteinen keskipalkka ³	Naisten keskipalkka ² /miesten keskipalkka, %
22	6	9 445		6	9 740	
21	6	8 352		6	8 706	
20	8	7 445		7	7 537	
19	22	6 677	104	21	6 869	102
18	27	5 785	100	31	5 871	98
17	85	4 840	99	89	4 993	99
16	83	4 167	100	79	4 368	103
15	43	3 490	101	38	3 706	100
14	39	3 135	101	29	3 326	99
13	46	2 981	105	46	3 050	106
12	28	2 745	96	27	2 827	97
11	57	2 507	89	52	2 595	94
10	3			3		
9	2			2		
8	4	2 084		4	2 110	

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

² Naisten keskipalkkaa/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 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Esimiehet	6 604	7 024	7 049	7 168	7371
Asiantuntijat	4 223	4 375	4 475	4 438	4675
Tukihenkilöstö	2 507	2 639	2 721	2 738	2830
Kaikki	3 716	3 929	4 034	4 087	4295

Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan suunnitelmalliseen oppimiseen. Esimiestyössä painotetaan hyvää ilmapiiriä, osaamisen kehittymistä ja innostavuutta. Pankin kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa tehokkain oppimisen muoto perustuu haastaviin työtehtäviin edellyttäen ajantasaisia oman alan tietoja, ongelmanratkaisutaitoja, toimintaympäristön tuntemista ja verkostojen hyödyntämistä. Osastorajat ylittävää, yhteistä tiedonrakentamista ja osaamisen jakamista edistetään ydinprosessien prosessiohjauksella ja sisäisellä liikkuvuudella.

Euroopan keskuspankkijärjestelmän yhteistä koulutustarjontaa sekä muiden keskuspankkien järjestämiä seminaareja hyödynnettiin erityisesti johtamistaitojen, kieli- ja vuorovaikutustaitojen sekä perehdytyksen alueilla.

Pankki pyrkii virkavapauspolitiikallaan edistämään määräaikaista ulkoista työkiertoa EKP:hen ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Monipuolisen työuran kautta tavoitellaan laaja-alaista osaamista. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2011 lopussa pankista oli virkavapaalla yhteensä 28 henkilöä, joista 9 henkilöä Euroopan keskuspankissa ja 2 henkilöä IMF:ssä. Opintovapaalla oli 3 henkilöä.

Koulutus rakenne

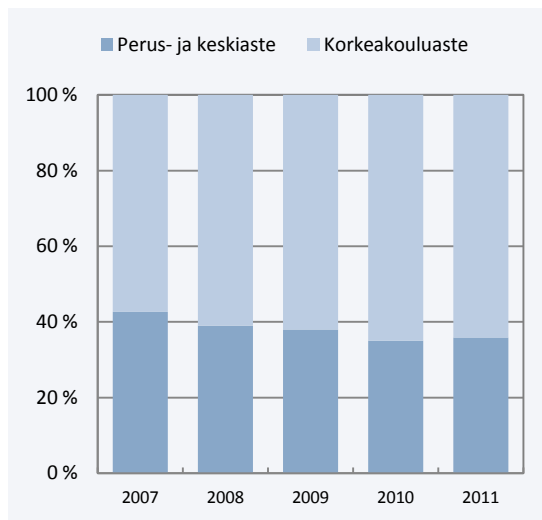
Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Koulutustasoindeksi on 5,8. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 64 % ja tutkijakoulutettuja 10 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 33 henkilöllä.

Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2011

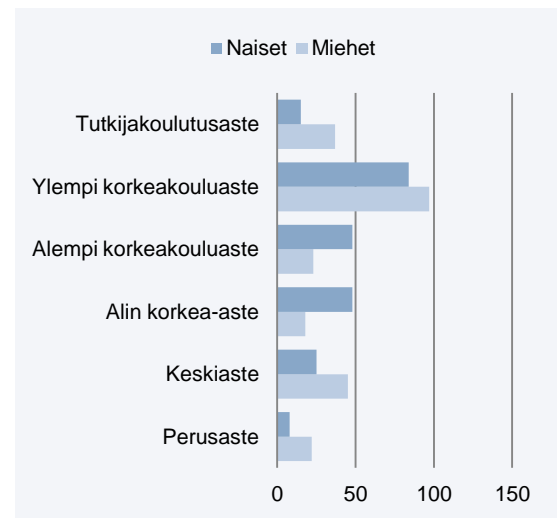
Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	8	23	31	7
Keskiaste	24	40	64	14
Alin korkea-aste	45	20	65	15
Alempi korkeakouluaste	46	20	66	15
Ylempi korkeakouluaste	83	93	176	39
Tutkijakoulutusaste	13	33	46	10
Yhteensä	219	229	448	100
Koulutustasoindeksi ¹			5,8	

¹ Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

Henkilöstön koulutusrakenteen kehitys vuosina 2007–2011



Henkilöstömäärä koulutusasteittain 31.12.2011



Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuskustannukset laskivat edellisvuodesta n. 266 000 euroa. Vuoden 2011 koulutuskustannukset olivat 0,73 miljoonaa euroa (2,7 % palkkasummasta). Niistä 7 % kohdistui esimiehille, 67 % asiantuntijoille ja 11 % tukihenkilöstölle. Kaikille henkilöstöryhmille tarkoitettuun yhteiseen koulutukseen kohdistui 11 % koulutuskustannuksista.

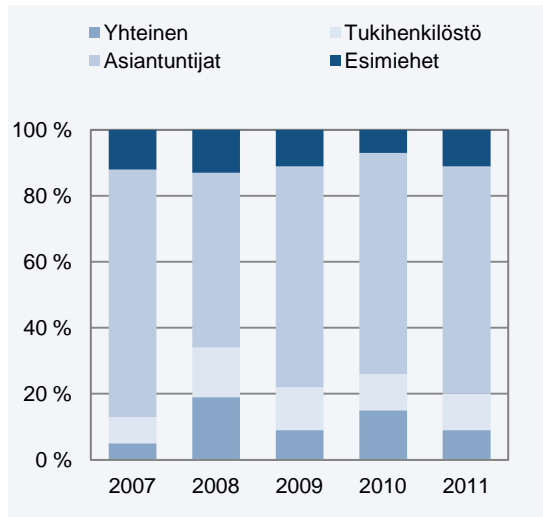
Kurssimuotoisen koulutuksen ohella painotetaan – koulutusbudjetissa suoraan näkymättömiä – työkiertoa sekä tutkimuksen, kirjallisuuden, tiedonrakentamisen ja -jakamisen sekä ongelmanratkaisu- ja argumentointitaitojen merkitystä.

Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2007–2011

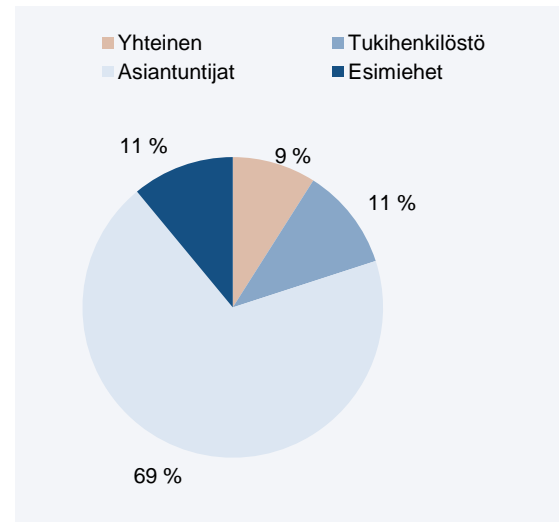
	2007	2008	2009	2010	2011
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	1 407	2 154	1 433	1 536	1525
Päiviä/henkilötyövuosi	2,7	4,3	3,0	3,3	3,4
% työajasta	1,1	1,7	1,2	1,3	1,4
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,83	1,10	0,97	0,99	0,73
Euroa/henkilötyövuosi	1 574	2 217	2 015	2 109	1626
% palkkakustannuksista	3,0	4,0	3,5	3,6	2,7

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

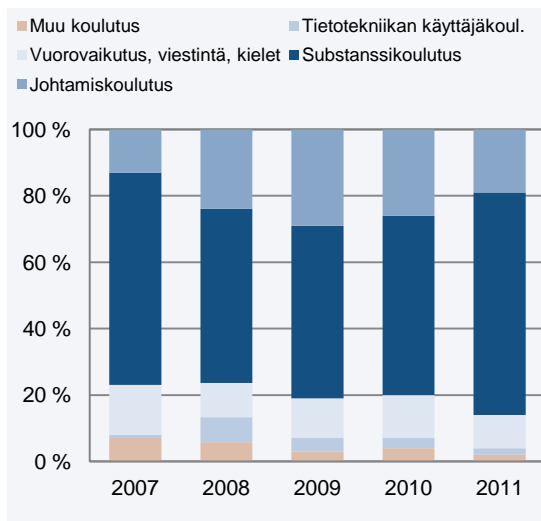
Koulutuskustannusten jakautuminen henkilöstöryhmittäin vuosina 2007–2011



Koulutuskustannusten jakautuminen vuonna 2011



Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain vuosina 2007–2011



Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Analyyttistä osaamista alettiin kehittää tutkimuksen uudella painopistealueella "rahoitusmarkkinoiden ja makrotalouden vakaus ja vuorovaikutus". Tutkimuksessa keskitytään rahoituksen välityksen kokonaistaloudellisen merkityksen, rahoitusmarkkinoiden epätäydellisyyksien makrovaikutusten ja kokonaistaloudellisten vaihteluiden rahoitusmarkkinavaikutusten ymmärtämiseen. Siirtymätalouksien tutkimuksessa keskityttiin pankkitoiminnan ja talouspolitiikan kysymyksiin.

Tutkimusyksikössä työskenteli aiemmin ekonomisteja pankin ekonomistiosastoilta määräaikaissa tutkimusprojekteissa, jotka kestivät puolesta vuodesta vuoteen. Sisäisestä tutkijavierailuohjelmasta luovuttiin pankin tutkimustoiminnan uudistamisen yhteydessä. Viisi määräaikaissiin tutkijaekonomistin tehtäviin rekrytoitua tohtoritason tutkijaa aloitti työskentelyn rahapolitiikka- ja tutkimusosaston uudistetussa tutkimusyksikössä vuonna 2011. Määräaikaaisuudet ovat pääsääntöisesti viisivuotisia. Tutkimusyksikössä aiemmin työskennelleistä tutkimusohjaajista kaksi nimitettiin määräaikaissiin neuvonantajatehtäviin. Kolmas tutkimusohjaaja aloitti määräaikaissa neuvonantajan tehtävässä v. 2012 alussa.

Vierailevien tutkijoiden ohjelmaan rekrytoitiin korkeatasoisia suomalaisia ja ulkomalaisia tutkijoita eripituisiksi tutkimusvierailujaksoiksi likimäärin edellisvuotista (1,8 htv vuonna 2010) vastaava määrä. Vierailevien professoreiden (research fellow) resurssit saatiin täyteen käyttöön, kun tutkimusyksikkö rekrytoi neljännen professorin määräajaksi tutkimustoiminnan tueksi. Yhteisiä tutkimusprojekteja jatkettiin ulkopuolisten tutkijoiden kanssa. Akateemisiin ja keskuspankkien välisiin tutkimusverkostoihin osallistuttiin edelleen aktiivisesti. Tutkijatyövuosia tehtiin yhteensä 6,2 henkilötyövuotta (10 htv vuonna 2010).

Pankkilaiset menestyivät vuonna 2011 tutkimuksissaan, joita hyväksyttiin esitettäväksi useissa ulkopuolisissa tieteellisissä konferensseissa ja julkaisuissa. Yhteensä vertaisarvioituja julkaisuja oli 39 (36 vuonna 2010), joista pankkilaisten julkaisuja 23 (20 vuonna 2010).

Työhyvinvointi

Suomen Pankki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut ja hammashoitopalvelut. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa keskitytään ennalta ehkäisevään toimintaan. Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla.

Työsuojelua toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa ja vuosittain tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista. Lisäksi työsuojelutoimikunnan alainen tasa-arvotyöryhmä laati pankille tasa-arvosuunnitelman.

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan järjestämällä monipuolista ohjattua liikuntaa pankin liikuntahallilla. Lisäksi Suomen Pankin Urheiluseura ja muut harrastekerhot saavat vuosittaisen harrastemäärärahan toimintansa tueksi. Vuonna 2011 tehtiin liikuntakysely henkilöstölle, ja siitä saatu palaute edesauttaa työpaikkaliikunnan kehittämistä. Osa pankin henkilöstöstä osallistui Kuntoliikuntaliiton organisoimaan Askel-kampanjaan.

Työterveyspalvelut kilpailutettiin vuoden 2010 aikana ja vuoden 2011 alusta on jatkettu pitkäaikaista yhteistyötä Diacorin kanssa. Pankin työterveyshuollon nettokustannukset vuonna 2011 olivat n. 228 000 euroa, 511 euroa/henkilötyövuosi.

Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus

Henkilöstön työkykyä tukevaa toimintaa ohjaa varhaisen välittämisen malli. Työnantaja on valmentanut työterveyshuollon kanssa esimieskuntaa tunnistamaan henkilöstön työhyvinvointiin ja henkilöstön jaksamiseen liittyviä tunnusmerkkejä ja puuttumaan työkykyongelmiin riittävän ajoissa. Esimiesten tehtävänä on seurata sairauspoissaolopäivien määrää ja avata keskustelut työterveyslääkärin kanssa, jos henkilön sairauspoissaolopäivät ylittävät 20 päivän vuosittaisen rajan.

Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti oli 2,9 % vuonna 2011 (2,7 %/vuonna 2010) ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 3441. Sairauspoissaolopäiviä oli 7,7 työpäivää/henkilötyövuosi. Taso on hieman noussut edellisestä vuodesta, mutta vastaa normaalia sairastavuutta. Sairausajan palkat vuonna 2011 olivat yhteensä n. 825 000 euroa (741 000 vuonna 2010).

Työkyvyn ylläpitoa tuetaan Kelan Aslak-kuntoutuksella. Kuntoutus on avomuotoista ryhmäkuntoutusta ja kohdennettu joko esimiehille, asiantuntijoille tai tukihenkilöstölle.

Työilmapiirin kehittäminen

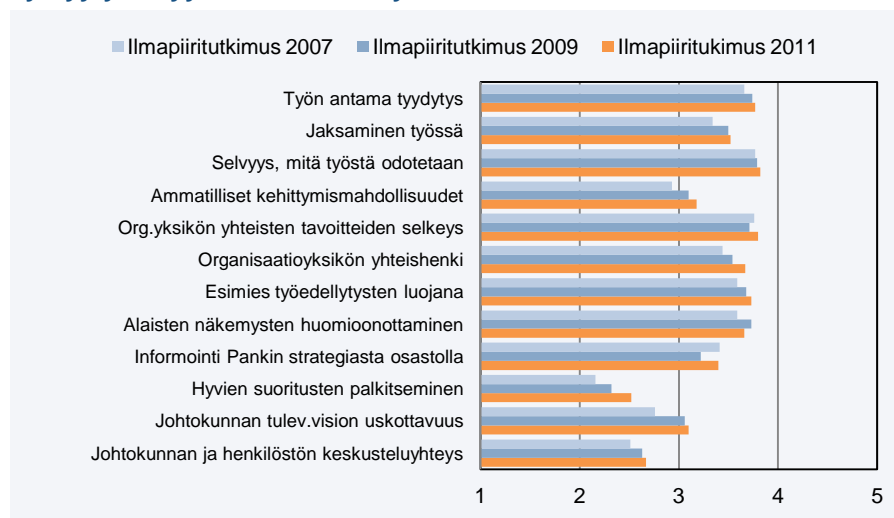
Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla ilmapiiritutkimuksella. Kyselyllä kartoitetaan omaan työhön, oman organisaatioyksikön ja koko organisaation toimintaan sekä esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä asioita. Keskeisimmät tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi.

Syksyn tutkimuksessa työtyytyväisyysindeksi on edelleen kehittynyt positiiviseen suuntaan, ja saatu indeksilukema 3,4 on keskimääräistä asiantuntijaorganisaatioiden tasoa. Johtajuusindeksin lukema 3,6 yltää hiukan asiantuntijaorganisaatioiden tasoa paremmaksi.

Aiemminkin korkealla ollut vastaamisaktiivisuus nousi entisestään erittäin hyvälle 87 %:n tasolle. Kaiken kaikkiaan työtyytyväisyyden kokonaiskuva on kehittynyt myönteiseen suuntaan kahden vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna. Positiivista kehitystä on tapahtunut tasapuolisuudessa, tiedonvälityksessä ja organisaation toimivuudessa. Organisaatioyksiköiden välinen yhteistyö on vahvistunut entisestään, minkä lisäksi yksiköiden sisäinen toimivuus koetaan hyväksi. Keskeiset vahvuuden liittyvät edelleen vahvaan ja turvalliseen yrityskuvaan sekä onnistuneeseen strategiaan ja tulevaisuudennäkymien kommunikointiin.

Kielteisiä muutoksia on vähän ja ne ovat erittäin pieniä. Vuoden 2009 tuloksiin verrattuna hiukan tyytymättömämpiä ollaan palkkaukseen ja alaisten näkemysten huomioonottamiseen. Edelleenkin kehittämishaasteita on päätöksenteon delegoinnissa, organisaatioyksikön tehokkuudessa ja oman työn tavoitteiden selkeydessä – siitä huolimatta, että näihin asioihin on kohdistettu kehittämistoimenpiteitä edellistutkimuksen jälkeen.

Työtyytyväisyysindeksin kehitys 2007–2011



Tasa-arvo

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan uusi tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin vuonna 2011. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin osa-alueiksi rekrytointi, palkkaus, koulutukseen osallistuminen ja työssä kehittyminen, johtaminen ja työtehtävien jakaminen, uralla eteneminen, työolojen kehittäminen, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä. Kaikille osa-alueille kirjattiin tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulu sekä kuinka niitä seurataan.

Työsuojelutoimikunnan alainen tasa-arvoryhmä arvioi tasa-arvosuunnitelman vaikutuksia vuosittain seuraamalla eri toimenpiteiden vaikutuksia ja raportoimalla seurannan tuloksista YT-toimikunnassa. Seurannassa hyödynnetään henkilöstötilinpäätöstä, ilmapiiri- ja johtamiskyselyjen tuloksia sekä palkkausjärjestelmää koskevan kyselyn tuloksia.

Tasa-arvosuunnitelma käytiin läpi esimiehisten kanssa esimiesinfossa ja Finanssivalvonnan johtoryhmässä sekä henkilöstön kanssa hallintoinfossa. Lisäksi tasa-arvosuunnitelma käsiteltiin YT-toimikunnassa.

Rekrytoinnit

Rekrytointeja oli yhteensä 58 ja hakijoita yhteensä 373, joista naisia oli 34 % ja miehiä 66 %. Rekrytointien kautta valituista 50 % oli naisia. Esimies- ja neuvonantajarekrytointeja tehtiin 12, joista miehiä valittiin 8 ja naisia 4.

Palkkaus

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2011 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli 100 %.

Uralla eteneminen

Ylemmissä asiantuntija- ja esimiestehtävissä työskentelee pankissa selkeästi enemmän miehiä. Naisten osuus vaativuusluokissa 18 – 22 on noin 30 %. Esimiehistä naisia oli 21 %, asiantuntijoista 47 % ja tukihenkilöstä 60 %.

Suomen Pankissa tehtiin 42 vaativuusluokkakorotusta vuonna 2011, jotka jakautuivat sukupuolijakauman mukaan lähes tasan (22 miestä/20 naista). Uralla etenemisissä oli kyse joko tukitehtävissä etenemisestä (1/M ja 3/N) tai tukitehtävistä asiantuntijaksi siirtymisestä (3/N) tai asiantuntijauralla etenemisestä (17/M ja 14/N) tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymistä (3M/ ja 1/N).

Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden alatyöryhmissä oli 39 % (38 % vuonna 2010). Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 13 % (16 % vuonna 2010). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 50 % (47 % vuonna 2010).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti varmistetaan, että kollegat ja esimiehet suhtautuvat myönteisesti perhevapaisiin. Perhevapailla oli vuonna 2011 yhteensä 32 pankkilaista. Heistä isyysvapaita piti 15 ja palkattomia hoitovapaita 10 henkilöä.

Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä

Kiusaamista, häirintää ja syrjimistä ei sallita vaan edistetään tasa-arvoa kunnioittavaa asenneilmastoa työpaikalla. Pankissa on organisaatiota koskevat menettelytavat ristiriita- ja ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Jos ristiriitoja syntyy, niihin puututaan välittömästi.

Ilmapiiritutkimuksen avulla selvitetään eri ryhmien tasapuolista kohtelua. Vuoden 2011 ilmapiiritutkimuksessa ilmeni, että vuoden 2009 ilmapiiritutkimuksen jälkeen on tapahtunut huomattava positiivinen kehitys eri ryhmien tasapuolisessa kohtelussa ja vuoden 2011 tulos vastaa asiantuntijaorganisaatioiden keskimääräistä tasoa.

Suomen Pankin eläkelaitos¹

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena, ja henkilöstön eläke-edut ovat valtion eläkelain mukaiset. Suomen Pankki vastaa eläkkeidensä rahoituksesta.

Innova Henkilöstörahas- ja Eläkepalvelut Oy on tuottanut pankin eläkelaitoksen aktuaaripalvelut 1.7.2011 alkaen. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma tekee pankin eläkeratkaisut, valmistelelee eläkepäätyökset sekä vastaa eläkkeiden maksatuksesta.

Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankin eläkerahastolla oli 31.12.2011 maksussa yhteensä 1 158 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 23 milj. euroa. Kuntoutusrahana maksettiin 12 316 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2011

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuseläkkeet	905	20 248 171
Työkyvyttömyyseläkkeet	82	519 532
Työttömyyseläkkeet	13	45 877
Perhe-eläkkeet	90	1 294 656
Varhennetut vanhuuseläkkeet	57	760 433
Osa-aikaeläkkeet	11	138 512
Yhteensä	1158	23 007 181

Vuonna 2011 suoraan pankista ja Finanssivalvonnasta eläkkeelle jääneiden määrä oli yhteensä 18 henkeä.

¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

	2007	2008	2009	2010	2011
Henkilöstömäärä ja rakenne¹					
Kokonaisvahvuus	521	493	484	470	448
Virkavapaalla olevat	31	25	31	29	28
Toimintavahvuus	490	468	453	441	420
Määräaikaisten osuus, %	6	7	9	11	6,5
Henkilöstön keski-ikä	46	46	46	45	46
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. ylin johto, %	61	63	64	67	67
Naisten osuus henkilöstöstä, %	48	48	49	49	49
Sisäinen liikkuvuus, %	5	9	10	11	8
Tulovaihtuvuus ⁵ , %	4,5	7	8	6	5
Lähtövaihtuvuus ⁵ , %	8,5	13	9	9	10
Ulkoiset rekrytoinnit	23	34	36	29	22
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	26	36	22	21	10
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	58	58	59	59	60
Henkilötyövuodet					
Oma henkilöstö	527	496	484	470	446
Ostopalveluhenkilöstö	39	29	33	40	37
Henkilöstökustannukset					
Työvoimakustannukset, oma henkilöstö, milj. euroa	36,8	37,4	37,2	36,6	36,1
Palkkasumma, milj. euroa	27,3	27,7	27,6	27,4	27,0
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,83	1,10	0,97	0,99	0,73
Palkkaus ja palkinta					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,70	0,35	0,23	0,50	0,35
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), %	102	104	100	98	99
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	98	99	100	99	100
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	5,5	5,6	5,7	5,8	5,8
Tohtoritutkinnon suorittaneiden osuus, %	6	6	7	7	7
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,0	4,0	3,5	3,6	2,7
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	-	3,3	-	3,4
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	5 182	5 055	5 011	4 050	4295
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,2	3,3	3,2	2,7	2,9
Eläkkeet					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä ³	1 007	1 065	1 096	1 127	1158
Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa	18,8	20,4	22	22	23

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 muutettuina.

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 ravitsemusalan perustutkinnot.
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin 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 liseniaatin- ja tohtorintutkintoja.

Lähtövaihtuvuus

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

Osa-aikaisuus

Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaan tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä 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.