

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2012

SUOMEN PANKKI



EUROJÄRJESTELMÄ  
EUROSYSTEMET



## SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto .....	3
Organisaatiomuutokset .....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	4
Ikäjakauma .....	5
Sukupuolijakauma .....	5
Palvelussuhteen kesto .....	5
Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus .....	6
Työnantajakuva .....	6
Sisäiset ja ulkoiset rekrytoinnit .....	6
Liikkuvuus .....	7
Lähtövaihtuvuus .....	7
Työaika ja työpanos .....	8
Henkilötyövuodet .....	8
Lisä- ja ylityöt .....	8
Vuosiloma .....	8
Työvoimakustannukset .....	9
Palkkaus ja palkinta .....	9
Vuoden 2012 palkantarkistukset ja palkinta .....	9
Palkkakehitys .....	9
Osaamisen kehittäminen .....	10
Johtamisvisio – yhteinen johtamiskäsitys .....	10
Uusien esimiesten perehdyttäminen .....	11
Koulutusrakenne .....	12
Osaamisen kehittämisen panostukset .....	13
Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta .....	13
Työhyvinvointi .....	14
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot .....	14
Työilmapiirin kehittäminen .....	14
Tasa-arvo .....	15
Rekrytoinnit .....	15
Palkkaus .....	15
Uralla eteneminen .....	15
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	16
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä .....	16
Suomen Pankin eläkelaitos .....	17
Eläkkeensaajien määrä .....	17
Tunnuslukuyhteenveto .....	18
Käsitteet ja määritelmät .....	19

## KUVIOT JA TAULUKOT

Henkilömäärä 31.12.2012 .....	4
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin 2008-2012.....	4
Henkilömäärän kehitys 2002–2012.....	5
Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2012 .....	5
Sukupuolijakauma 31.12.2012.....	5
Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2012 .....	5
Vaihtuvuus 2008–2012 .....	6
Rekrytoinnit 2008-2012 .....	6
Lähtövaihtuvuuden syyt 2008–2012 .....	7
Eläkeiässä olevat ja vuosina 2013–2017 eläkeikään tulevat.....	7
Henkilötyövuosien kehitys 2008–2012.....	8
Työvoimakustannukset 2012 .....	9
Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät <sup>1</sup> ) henkilöstöryhmittäin 2008–2012.....	10
Johtamisvisio .....	11
Uusien esimiesten perehdytysohjelma.....	11
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2012 .....	12
Henkilöstön sukuluolijakauma koulutusasteittain 31.12.2012.....	12
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2012.....	12
Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 31.12.2012.....	13
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2008–2012.....	13
Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2012 .....	15
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2012 .....	17

## Johdanto

Suomen Pankin henkilömäärä oli vuoden lopussa 406 henkilöä. Henkilöstörakenne muuttui asiantuntijapainotteisemmaksi. Asiantuntijoita ja esimiehiä oli 69 % henkilöstöstä. Määräaikaisessa virkasuhteessa oli 29 henkilöä. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 26 henkilöä.

Työyhteisön hyvinvointi oli monilla tavoin esillä Suomen Pankissa vuoden 2012 aikana. Henkilöstön työhyvinvointia käsiteltiin mm. ylimmän johdon strategiaseminaarissa loppukeväästä. Loppuvuodesta järjestettiin työssä jaksamisen edistämiseksi työkuormitusta ja palautumisen hallintaa käsitteleviä luentotilaisuuksia osastoittain.

Hyvä esimiestyö on tärkeä osatekijä työhyvinvoinnille. Suomen Pankin johtokunta hyväksyi keväällä 2012 johtamisvision uuden johtamiskoulutuksen pohjaksi. Johtamisvisio edellyttää pankin esimiehiltä ammattimaista johtamisotetta, tulosten aikaansaamista ja yhteistyökykyä. Valmentava johtaminen -koulutusohjelma käynnistettiin keväällä. Koulutusohjelmassa käsitellään johtamisvision lisäksi pankin arvojen merkitystä päivittäisessä johtamisessa, asiantuntijoiden johtamista ja ongelmanratkaisutaitojen edistämistä. Esimiestyö on kehittynyt pankin johtajuustutkimuksen perusteella tavoitteiden mukaisesti.

Osaamisen pitkäjänteisestä kehittämisestä sovitaan henkilötasolla osana kehityskeskusteluja. Kehityskeskusteluissa myös arvioidaan kehityssuunnitelman toteutumista. Asian tärkeyttä kuvaa hyvin, että johtokunta päätti ottaa henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisen uudeksi mittariksi pankin tavoite- ja tuloskehikkoon.

Koulutukseen käytetty työaika lisääntyi edellisvuoden 3,4 päivästä keskimäärin 4,7 työpäivään työntekijää kohden. Kasvu on merkittävä. Uralla eteneminen on myös osa ammatillista kehittymistä. Pankin sisällä vuoden aikana vaihtoi tehtäviä 44 henkilöä, mikä on noin 11 % henkilömäärästä. Tehtävän vaativuusluokka nousi 32 henkilöllä tehtävän vaihdon tai tehtävissä tapahtuneiden muutosten johdosta.

Tasa-arvokysymyksissä edettiin myönteisesti. Naisten osuus esimiehistä nousi 30 %:iin. Vähemmistönä olevan sukupuolen osuus esimiehistä on tavoite- ja tuloskehikossa oleva uusi pankkitason mittari. Palkkauksellinen tasa-arvo toteutuu Suomen Pankissa.

Kesätyö- ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen nuorille on osa työnantajien yhteiskuntavastuuta. Suomen Pankki on työllistänyt vuosittain noin 50 nuorta kesätöihin, minkä lisäksi pankissa on mahdollisuus työharjoitteluun.

Henkilöstötilinpäätöstä on tiivistetty edellisvuosista. Tavoitteena on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten ja henkilöstön käyttöön. Hyviä lukuhetkiä!

Antti Vuorinen  
henkilöstöpäällikkö

## Organisaatiomuutokset

Kuopion ja Tampereen aluekonttorit suljettiin vuoden 2012 lopussa osana uuden setelien säilytysjärjestelmän käyttöönottoa. Maksuvälineosasto ja hallinto-osaston turvallisuus- ja kiinteistöyksikkö päätettiin yhdistää rahahuolto-osastoksi. Rahahuolto-osasto aloittaa toimintansa 1.1.2013.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2012 lopussa oli 406 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta 3,3 % (14 henkilöä). Vakinaisessa virkasuhteessa työskenteli 93 % ja määräaikaisessa 7 % (29 henkilöä).

Henkilöstöstä oli asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) yhteensä 69 % ja tukihenkilöstöä 31 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 9 henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä heistä oli 4 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 26 henkilöä.

### Henkilömäärä 31.12.2012

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	3	-	-	3	1
Esimiehet	37	-	-	-	37	9
Asiantuntijat	217	19	5	-	241	59
Tukihenkilöstö	114	7	4	-	125	31
<b>Henkilömäärä<sup>2</sup></b>	<b>368</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>406</b>	
Virkavapaalla	24	2	-	-	26	

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

<sup>2</sup> Henkilömäärä (=toimintavahvuus) sisältää raportointiajankohtana palkkaa saaneet vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilöstömäärään ei lasketa virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

### Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin 2008–2012

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2008	4	4	36	1	37	230	21	251	167	9	176	468
2009	4	4	36	1	37	221	25	246	151	15	166	453
2010	3	3	35	1	36	222	34	256	135	11	146	441
2011	3	3	36	1	37	221	18	239	134	7	141	420
2012	3	3	37	0	37	222	19	241	118	7	125	406

## Ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2012 oli 46,6 vuotta (46,0 vuonna 2011). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 35 %.

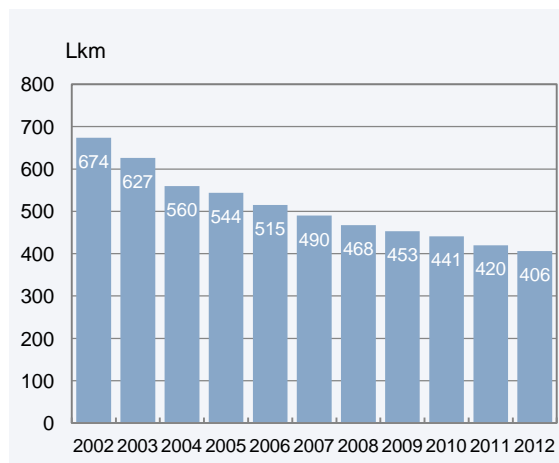
## Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 48 % ja miehiä 52 %. Esimiehistä naisia on 30 % (22 % vuonna 2011) ja asiantuntijoista 46 % (47 % vuonna 2011).

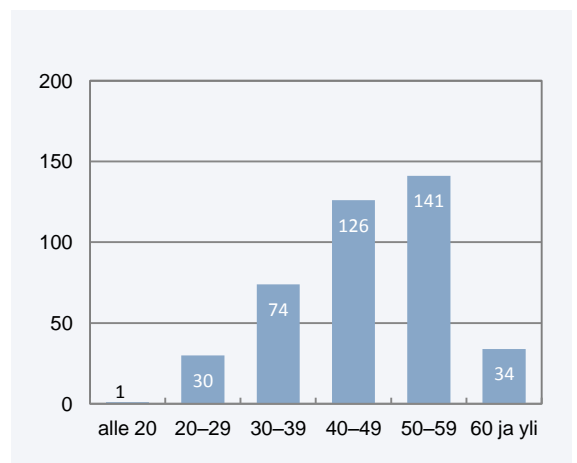
## Palvelussuhteen kesto

Keskimääräinen palvelusaika oli 17,8 vuotta (17,5 vuonna 2011). Henkilöstöstä 40 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. Alle 5 vuotta palveluksessa olleita on henkilöstöstä 20 %.

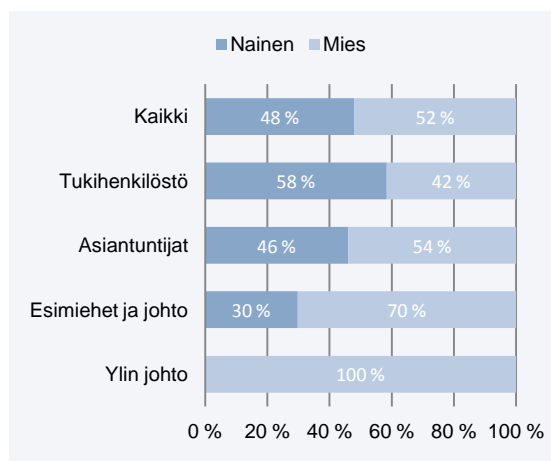
### Henkilömäärän kehitys 2002–2012



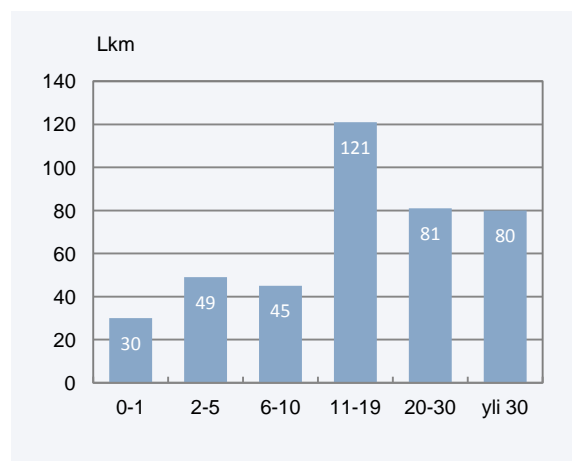
### Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2012



### Sukupuolijakauma 31.12.2012



### Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2012



## Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Suomen Pankki pärjäsikin edelleen hyvin työnantajakuvatutkimuksia tekevän Universumin opiskelija- ja Nuoret ammattilaiset -tutkimuksissa. Kaupallisen alan opiskelijat arvioivat edellisvuoden tapaan pankin 20 parhaan työnantajan joukkoon. Myös IT-alan nuoret ammattilaiset pitivät pankkia houkuttelevana työpaikkana. Pankin sijoitus nousi sijalta 38 sijalle 18.

Pankki osallistui vuoden 2012 alussa kaksille rekrytointimessuille; AMK-opiskelijoiden Duuniin.net -tapahtumaan ja korkeakouluopiskelijoille kohdistettuun Contact Forumiin. Pankki on myös tiiviisti yhteydessä eri oppilaitoksiin järjestämällä opiskelijoille tutustumistilaisuuksia, joissa esitellään pankin toimintaa, työmahdollisuuksia ja käsitellään ajankohtaisia talousaiheita. Vuoden 2012 aikana pankissa vieraili noin 20 opiskelijaryhmää. Suomen Pankin toimintaa esitellään kouluille lisäksi verkko-oppimateriaalilla ([www.euro.fi](http://www.euro.fi)) sekä järjestämällä talouteen liittyviä kilpailuja toisen asteen opiskelijoille.

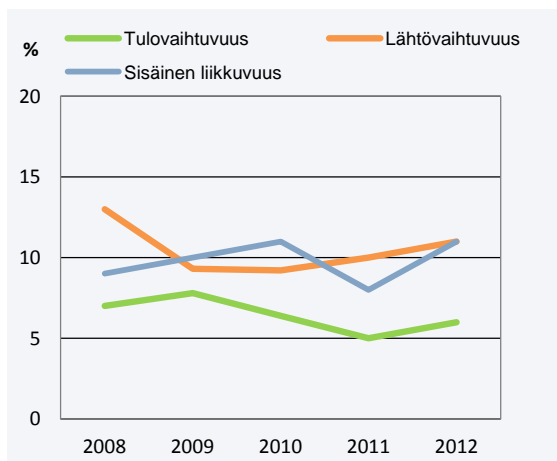
Pankissa työskenteli 50 kesäharjoittelijaa kesällä 2012. Onnistunut kesätyökokemus on osa myönteisen työnantajakuvan rakentamista. Vuoden 2012 kesäharjoittelijat antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 4,6 (asteikolla 1–5), mikä kertoo siitä, että pankki onnistui tarjoamaan monipuolisia ja kiinnostavia työtehtäviä mahdollisille tuleville suomenpankkilaisille.

Loppuvuodesta 2012 otettiin pankissa käyttöön sähköinen rekrytointijärjestelmä, joka selkeyttää rekrytointiprosessia, vähentää manuaalisyötä ja vahvistaa positiivista työnantajakuva.

### Sisäiset ja ulkoiset rekrytoinnit

Vuonna 2012 pankissa tehtiin 79 rekrytointia. Näistä sisäisiä oli 53 ja ulkoisia 26. Rekrytoinneista 51 oli asiantuntijatehtäviä, 13 esimiestehtäviä ja 15 tukihenkilöstön tehtäviä. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 609.

#### Vaihtuvuus 2008–2012



#### Rekrytoinnit 2008–2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Ulkoiset rekrytoinnit	34	36	29	22	26
Sisäiset rekrytoinnit	23	17	28	36	53
<b>Yhteensä</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>79</b>



Tulovaihtuvuus nousi prosenttiyksiköllä edellisvuodesta ja oli 6 %. Pankin ulkopuolelta tulleista 7 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 15 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 29 vuotta.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2012 aikana 14. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2012 lopussa yhteensä 60 kpl. Määräaikaisilla tehtävänimityksillä luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja pankin strategian mukaisesti edistetään monipuolista työuraa.

## Liikkuvuus

Sisäinen liikkuvuus nousi 11 %:iin (8 % vuonna 2011). Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 44 henkilöä. Heistä 5 henkilöä siirtyi asiantuntijatehtävistä esimiestehtäviin ja 2 henkilöä esimiestehtävistä asiantuntijatehtäviin.

Pankki edistää virkavapauspolitiikallaan työkiertoa EKP:hen ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2012 lopussa virkavapaalla oli 26 henkilöä, joista 6 henkilöä EKP:ssa ja 1 henkilö IMF:ssä.

## Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus nousi hieman 11 %:iin (10 % vuonna 2011). Vuoden 2012 aikana 15 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 8 irtisanoutui. Kuusi henkilöä (7 vuonna 2011) irtisanoutui vakinaisesta virasta. Pankista jäi eläkkeelle 21 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä laski edellisvuodesta ja oli 59,6 vuotta (60,3 vuonna 2011).

### Lähtövaihtuvuuden syyt 2008–2012

Lähdön syy	2008	2009	2010	2011	2012
Eläkkeelle siirtyminen	36	22	21	10	21
Irtisanoutuminen	12	11	10	14	8
Määräajan päätyminen	13	10	11	17	15
Muu syy				2	
<b>Yhteensä</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>

Pankissa työskenteli vuoden 2012 lopussa 30 eläkeikänsä jo saavuttanutta henkilöä (7 % nykyhenkilöstä). Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee yhteensä 73 henkilöä (18 % nykyhenkilöstöstä). Heistä 45 % on asiantuntijoita ja 41 % tukihenkilöstöä.

### Eläkeiässä olevat ja vuosina 2013–2017 eläkeikään tulevat

Vuosi	Tukihenkilöstö	Asiantuntijat	Esimiehet ja ylin johto	Yhteensä	Kumulatiivinen
Eläkeiässä	13	15	2	30	30
2013	10	5	3	18	48
2014	3	6	2	11	59
2015	6	7	2	15	74
2016	6	5	2	13	87
2017	5	10	1	16	103
<b>Yhteensä</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>103</b>	

## Työaika ja työpanos

### Henkilötyövuodet

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä väheni 10:lla edellisvuodesta. Kasvanut eläkkeelle siirtymisten määrä näkyy laskuna vakinaisten henkilötyövuosissa (-8,4). Tilapäistyövoiman käyttö puolestaan lisääntyi 3,5 henkilötyövuotta edellisvuodesta.

### Henkilötyövuosien kehitys 2008–2012

Henkilötyövuodet	2008	2009	2010	2011	2012	Muutos htv 2011/2012
Vakinaiset	446	422,4	400,8	385,3	376,9	-8,4
Määräaikaiset	29,4	41,0	48,3	37,7	36,0	-1,7
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>475,4</b>	<b>463,4</b>	<b>449,1</b>	<b>423,0</b>	<b>412,9</b>	<b>-10,1</b>
Lomasijaiset	14,9	15,5	12,9	15,7	16,4	+0,7
Tuntityöntekijät	0,9	1,7	2,8	3,6	5,3	+1,7
Muut sopimuspalkkaiset	2,2	2,0	2,7	2,0	3,1	+1,1
Lähdeveron alaiset	2,2	1,1	2,0	1,7	1,7	0
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>20,2</b>	<b>20,3</b>	<b>20,4</b>	<b>23,0</b>	<b>26,5</b>	<b>+3,5</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>495,6</b>	<b>483,7</b>	<b>469,5</b>	<b>445,9</b>	<b>439,4</b>	<b>-6,5</b>

Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 41 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 4 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2011.

### Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityötä tehtiin vuonna 2012 yhteensä 15 898 tuntia, joka vastaa n. 8 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä laski 8 % (1 409 tuntia) edellisvuodesta. Ylityötä teki n. 60 % henkilöstöstä (256 henkilöä). Ylitöiden osuus on n. 2 % vakinaisten ja määräaikaisten vuoden aikana tekemästä työpanoksesta.

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityötä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2012	15 898	256	664	0,68

### Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Lomapankkiin voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan 50 päivää.

Lomapankissa oli yhteensä 8 163 päivää, keskimäärin 22 päivää/tallettaja. Lomapankin yhteismäärä vastaa 32 henkilötyövuotta.

## Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset olivat n. 36,7 milj. euroa. Ne kasvoivat 0,6 milj. euroa edellisvuodesta. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista on n. 77 %. Tästä vuosilomajan palkat ja lomarahat ovat n. 25 % ja kustannukset eläkemaksuista n. 25 %.

### Työvoimakustannukset 2012

Työvoimakustannuserä	Euroa	% tehdyn työajan palkoista	% palkka- summasta
1. Palkkasumma	27 374 615	133,3	100,0
2. Tehdyn työajan palkat	20 770 211	100,0	75,9
3. Välilliset työvoimakustannukset	15 922 507	76,7	58,2
a. Välilliset palkat	6 604 404	31,8	24,1
b. Lakisääteinen sosiaaliturva	6 910 320	33,6	25,2
c. Muut välilliset työvoimakustannukset	2 407 783	11,7	8,8
4. Työvoimakustannukset yhteensä	36 692 718	178,6	134,0

## Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Suomen Pankin tehtävistä 28 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 55 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 17 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2012 aikana 32 henkilöllä.

Palkkauskäytäntö perustuu palkkapolitiikkaan sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja markkinapalkkavertailuihin. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määriteltävä Hay-markkinapalkkavertailun kaikkien yritysten peruspalkkojen ja etujen markkina-mediaani laajalla hajonnalla. Viiteryhmään kuuluu pankki- ja rahoitusyritysten ohella myös julkista sektoria, teollisuutta ja palvelualoja edustavia yhteisöjä.

### Vuoden 2012 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan (Fiva) keskimääräinen palkkataso oli vuoden 2012 HAY-markkina-palkkavertailussa keskimäärin yhden prosenttiyksikön yli palkkapolitiikan tavoitetason. Neuvotellut sopimuskorotukset noudattivat raamisopimuksen mukaista linjaa ja olivat yhteensä 2,4 %, josta yleiskorotuksen osuus oli 2,0 %. Aikaisemman virkasopimuksen perusteella palkkauksen rakenteellisiin tarkistuksiin kohdennettiin 0,5 %. Kertapalkkioihin varattiin 0,25 % osastojen palkkasummasta.

### Palkkakehitys

Suomen Pankin koko henkilöstön keskipalkka vuonna 2012 oli 4 447 euroa ja se on kohonnut neljä prosenttia edellisestä vuodesta.

Virkaehtosopimusneuvottelujärjestelmään kuuluva palkkatilastointityöryhmä seuraa palkkauksen tasoa ja sen kehittymistä vuosittain. Ilmapiiritutkimuksen kautta saadaan henkilöstön palautte palkkauksesta ja sen oikeudenmukaisuudesta.

**Keskipalkat vaativuusluokittain  
(peruspalkka + kiinteät lisät<sup>1</sup>) 2011–2012**

Vaativuus- luokka	2011		2012	
	Lkm	Euroa	Lkm	Euroa
8	4	2 110	3	-
9	2	-	2	-
10	3	-	2	-
11	52	2 595	45	2 647
12	27	2 827	18	2 933
13	46	3 050	42	3 145
14	29	3 326	29	3 268
15	38	3 706	36	3 814
16	79	4 368	67	4 465
17	89	4 993	86	5 143
18	31	5 871	28	6 050
19	21	6 869	20	6 987
20	7	7 537	6	7 844
21	6	8 706	6	8 808
22	6	9 740	6	9 736

<sup>1</sup> Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisiä ovat henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä. Keskipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1-3 henkilöä.

**Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka +  
kiinteät lisät<sup>1</sup>) henkilöstöryhmittäin 2008–  
2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
Esimiehet	7 024	7 049	7 168	7 371	7 463
Asiantuntijat	4 375	4 475	4 438	4 675	4 775
Tukihenkilöstö	2 639	2 721	2 738	2 830	2 910
Kaikki	3 929	4 034	4 087	4 295	4 447

## Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan suunnitelmalliseen oppimiseen. Kehityskeskusteluilla varmistetaan sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin sekä voimavarojen oikeaa kohdentamista. Keskusteluissa huomioidaan muutokset työtehtävissä ja niihin liittyvät osaamistarpeet kirjataan henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Työkierron edistämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi keskusteluun sisältyy urakehitysosio, joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa.

### Johtamisvisio – yhteinen johtamiskäsitys

Suomen Pankin ja Fivan esimiestyötä ja johtamisen kehittämistä ohjaa johtamisvisio. Visiossa määritellään millaista johtamista esimiehiltä edellytetään. Johtamisvision avulla vahvistetaan esimiestyötä ja terävöitetään johtamisen kehittämistä. Valmentava johtaminen -koulutusohjelma käynnistettiin keväällä 2012. Koulutusohjelmassa käsitellään johtamisvision lisäksi pankin arvojen merkitystä päivittäisessä johtamisessa, asiantuntijoiden johtamista ja ongelmanratkaisutaitojen edistämistä. Esimiestyö on kehittynyt pankin johtajuustutkimuksen perusteella tavoitteiden mukaisesti.

## Johtamisvisio

Jokaiselta esimieheltä edellytetään:

### Ammattimaista johtamisotetta

- sitoutumista sen jatkuvaan kehittämiseen
- päätöksentekokykyä
- selkeyttä työnantajan edustajana vaikeissakin tilanteissa
- arvojen ja yhteisten tavoitteiden toteuttaja

### Tulosten aikaansaamista

- strategian toimeenpanoa
- toiminnan jatkuvaa kehittämistä
- kykyä kannustaa ja innostaa

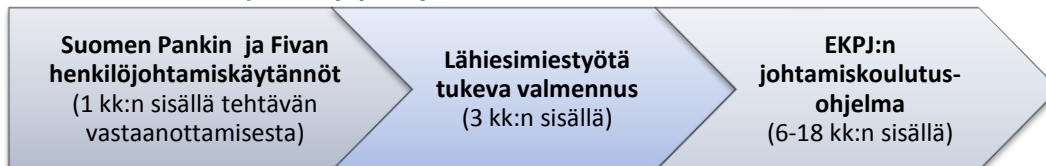
### Yhteistyötaitoja

- laaja-alaista, osastorajat ylittävää osaamisen hyödyntämistä

## Uusien esimiesten perehdyttäminen

Uusien esimiesten perehdytysohjelma antaa uudelle esimiehelle mahdollisimman nopeasti kokonaiskäsityksen Suomen Pankin ja Fivan johtamiskäytännöistä ja valmiudet hyvään esimiestyöhön. Perehdytysohjelmaa täydennettiin vuonna 2012 kahdella esimiesvalmiuksia lisäävällä osiolla: lähiesimiestyötä tukevalla valmennuksella ja Euroopan keskuspankkijärjestelmän (EKPJ) johtamiskoulutusohjelmalla. Lähiesimiestyötä tukevaan valmennukseen osallistuvat erityisesti kaikki ensimmäistä kertaa esimiestehtäviin siirtyvät henkilöt.

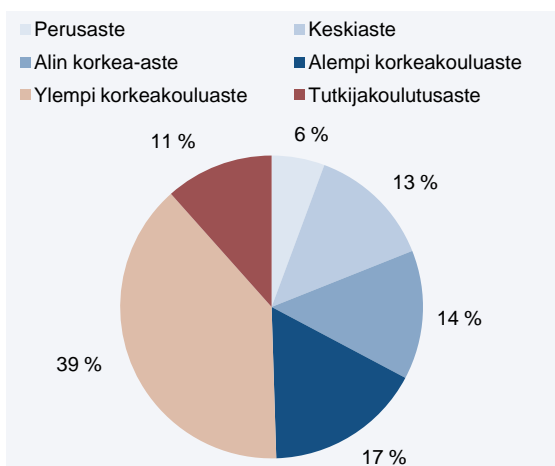
## Uusien esimiesten perehdytysohjelma



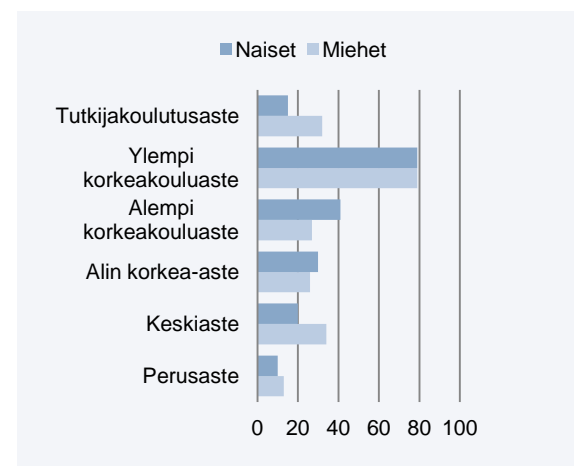
## Koulutusrakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus nousi kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 67 %. Tutkijakoulutettuja oli 11 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 38 henkilöllä. Koulutustasoindeksi oli 5,9.

### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2012



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2012



### Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2012

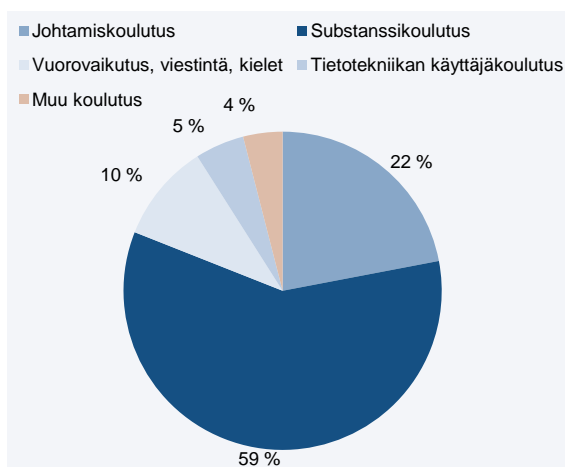
Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	10	13	23	6
Keskiaste	20	34	54	13
Alin korkea-aste	30	26	56	14
Alempi korkeakouluaste	41	27	68	17
Ylempi korkeakouluaste	79	79	158	39
Tutkijakoulutusaste	15	32	47	11
<b>Yhteensä</b>	<b>211</b>	<b>195</b>	<b>406</b>	<b>100</b>
Koulutustasoindeksi <sup>1</sup>			5,9	

<sup>1</sup>Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

## Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,95 miljoonaa euroa (3,5 % palkkasummasta). Kustannuksista 59 % kohdistui substanssikoulutukseen. Koulutuspäivien lukumäärä nousi 3,4 päivästä 4,7 päivään/henkilötyövuosi.

### Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 31.12.2012



### Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2008–2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Kokonaisajankäyttö päivinä <sup>1</sup>	2 154	1 433	1 536	1 525	2 069
Päiviä/henkilötyövuosi	4,3	3,0	3,3	3,4	4,7
% työajasta	1,7	1,2	1,3	1,4	1,9
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	1,10	0,97	0,99	0,73	0,95
Euroa/henkilötyövuosi	2 217	2 015	2 109	1 626	2 164
% palkkakustannuksista	4,0	3,5	3,6	2,7	3,5

<sup>1</sup> Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan

### Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Vierailevien tutkijoiden ohjelmaan rekrytoitiin korkeatasoisia suomalaisia ja ulkomaalaisia tutkijoita eripituisiksi tutkimusvierailujaksoiksi. Tutkijatyövuosia tehtiin yhteensä 8,5 henkilötyövuotta (6,2 htv vuonna 2011). Pankkilaisten tutkimusartikkeleita julkaistiin 17 kpl referoiduissa aikakauskirjoissa.

## Työhyvinvointi

Suomen Pankki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut ja korvaa myös hammashuollosta aiheutuneita kustannuksia. Työsuojelua toteutetaan yhdessä työterveys-huollon kanssa ja vuosittain tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista. Työhyvinvointia käsiteltiin vuoden 2012 aikana osastotilaisuuksissa, joiden teemana oli työkuormituksen ja palautumisen hallinta.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja liikunta-aktiivisuuden lisääminen ovat myös liikuntapalveluiden keskeisiä kehittämistavoitteita. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan järjestämällä henkilöstölle monipuolista ohjattua liikuntaa. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää pankin omistamia vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja. Työpaikkaliikunnan toimintamallin uudistuksesta päätettiin vuonna 2012. Pankki tulee luopumaan omasta liikuntahallista. Korvaava liikuntatila rakennetaan pankin väestönsuojatiloihin. Koko henkilöstölle suunnattu liikuntakortti tulee lisäämään työnantajan tuella harrastettavien lajien kirjoa.

Pankki osallistui arkiliikuntaan kannustavaan valtakunnalliseen Askeleet-kampanjaan, tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Pankista kampanjaan osallistui viisi joukkuetta, yhteensä 38 osallistujaa.

### Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Henkilöstön työkykyä tukevaa toimintaa ohjaa varhaisen välittämisen malli, jossa pyritään tunnistamaan 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 nousi hieman edellisvuodesta ja oli 3,0 % (2,9 % vuonna 2011). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 3368 päivää ja yhteensä sairauspoissaolopäiviä kertyi 4 303 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 7,7 työpäivää/henkilötyövuosi. Taso vastaa normaalia sairastavuutta. Sairausajan palkat vuonna 2012 olivat yhteensä n. 818 000 euroa (825 000 euroa vuonna 2011).

### Työilmapiirin kehittäminen

Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla ilmapiiritutkimuksella. Keskeisimmät tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi. Suomen Pankin johtajuusindeksi nousi edellisvuodesta ja oli 3,7 (3,6 vuonna 2011). Tutkimuksen vastausprosentti oli 63,3 %. Vertailuaineistona tutkimuksessa käytettävä asiantuntijaorganisaatioiden normi oli 3,6.



## Tasa-arvo

Suomen Pankilla ja Fivalla on yhteinen tasa-arvosuunnitelma. Työsuojelutoimikunnan alainen tasa-arvoryhmä arvioi tasa-arvosuunnitelman vaikutuksia vuosittain seuraamalla eri toimenpiteiden vaikutuksia ja raportoimalla seurannan tuloksista YT- ja työsuojelutoimikunnissa. Seurannassa hyödynnetään mm. henkilöstötilinpäätöstä, ilmapiiri- ja johtamiskyselyjen tuloksia.

### Rekrytoinnit

Rekrytointeja oli yhteensä 79 ja hakijoita yhteensä 609. Sisäisiä valintoja tehtiin 53 ja ulkoisia 26. Hakijoista naisia oli 36 % ja miehiä 64 %. Valituista 57 % (50 % vuonna 2011) oli naisia. Esimiesrekrytointeja tehtiin 13 ja esimiestehtäviin valituista miehiä oli 62 % ja naisia 38 %.

### Palkkaus

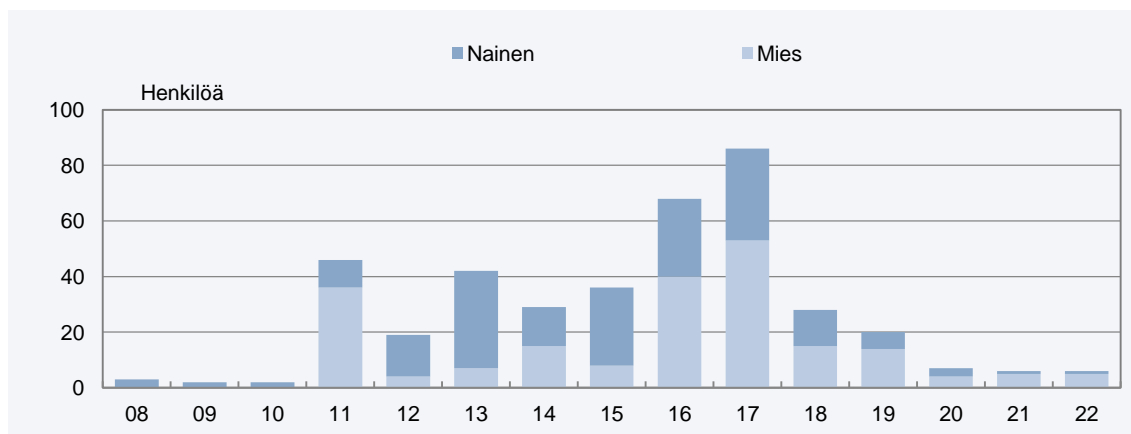
Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2012 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 99 % (100 % vuonna 2011).

Palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön keskipalkka oli 4 447 euroa, naisilla 4 119 euroa ja miehillä 4 752 euroa. Ilman vertailua vaativuustasoltaan vastaaviin tehtäviin naisten keskipalkan suhde miesten keskipalkkaan oli n. 87 %.

### Uralla eteneminen

Suomen Pankin tehtävistä 28 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 55 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 17 % vaativuusluokkiin 18–22. Ylemmissä asiantuntija- ja esimiestehtävissä työskentelee pankissa selkeästi enemmän miehiä. Naisten osuus oli 36 % vaativuusluokkien 18 – 22 tehtävistä. Esimiehistä naisia oli 30 % (22 % vuonna 2011), asiantuntijoista 46 % ja tukihenkilöstä 58 %.

### Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2012



Suomen Pankissa tehtiin 32 vaativuusluokkakorotusta vuonna 2012. Vaativuusluokka nousi 10 miehellä ja 22 naisella. Uralla etenemisissä oli kyse joko tukitehtävissä etenemisestä, tukitehtävistä asiantuntijaksi siirtymisestä, asiantuntijauralla etenemisestä tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä.

Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden alatyöryhmissä oli 42 % (39 % vuonna 2011). Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 22 % (13 % vuonna 2011). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 52 % (50 % vuonna 2011).

### **Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti varmistetaan, että kollegat ja esimiehet suhtautuvat myönteisesti perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2012 yhteensä 33 henkilöä. Heistä isyysvapaita piti 14 henkilöä ja palkattomia hoitovapaita 10 henkilöä.

Perhevapaita täydennettiin 1.9.2012 alkaen omaishoitovapaalla. Omaishoitovapaa on palkaton virkavapaa perheenjäsenen tai muun läheisen erityistä hoitoa varten.

Vuoden 2012 aikana aloitettiin valtion mallin mukainen tiivistetyn työajan kokeilu, jossa on neljä päivässä mahdollista tehdä viiden päivän työt tai yhdeksässä päivässä kymmenen päivän työt. Ns. viides tai kymmenes päivä on vapaapäivä. Tiivistettyä työaikaa kokeillaan 1.9.2012–31.8.2013 välisenä aikana. Kokeilun jatkoa arvioidaan saatavien kokemusten pohjalta. Suomen Pankista vuonna 2012 kokeiluun osallistui 9 henkilöä.

### **Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä**

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

## Suomen Pankin eläkelaitos<sup>1</sup>

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena. Henkilöstön eläke-edut määräytyvät valtion eläkelain mukaiset. Suomen Pankki vastaa eläkkeidensä rahoituksesta.

### Eläkkeensaajien määrä

Suomen Pankin eläkerahastolla oli 31.12.2012 maksussa yhteensä 1 178 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 25 milj. euroa.

### Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2012

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	931	22 101 359
Työkyvyttömyyseläkkeet	76	569 428
Työttömyyseläkkeet	10	15 835
Perhe-eläkkeet	89	1 358 871
Varhennetut vanhuuseläkkeet	62	818 115
Osa-aikaeläkkeet	10	141 444
<b>Yhteensä</b>	<b>1178</b>	<b>25 005 052</b>

Vuonna 2012 pankista ja Fivasta eläkkeelle jäi yhteensä 26 henkeä.

<sup>1</sup> Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

## Tunnuslukuyhteenveto

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Henkilöstömäärä ja rakenne<sup>1</sup></b>					
Henkilöstömäärä	468	453	441	420	406
Virkavapaalla olevat	25	31	29	28	26
Määräaikaisten osuus, %	7	9	11	6,5	7
Henkilöstön keski-ikä	46	46	45	46	47
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. ylin johto, %	63	64	67	67	69
Naisten osuus henkilöstöstä, %	48	49	49	49	48
Sisäinen liikkuvuus, %	9	10	11	8	11
Tulovaihtuvuus <sup>5</sup> , %	7	8	6	5	6
Lähtövaihtuvuus <sup>5</sup> , %	13	9	9	10	11
Ulkoiset rekrytoinnit	34	36	29	22	26
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	36	22	21	10	21
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	58	59	59	60	60
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Vakinaiset ja määräaikaiset	475	463	449	423	413
Oma henkilöstö yhteensä	496	484	470	446	439
Ostopalveluhenkilöstö	29	33	40	37	41
<b>Henkilöstökustannukset</b>					
Työvoimakustannukset, oma henkilöstö, milj. euroa	37,4	37,2	36,6	36,1	36,7
Palkkasumma, milj. euroa	27,7	27,6	27,4	27,0	27,4
Koulutuskustannukset, milj. euroa	1,10	0,97	0,99	0,73	0,95
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,35	0,23	0,50	0,35	0,25
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>2</sup> ), %	104	100	98	99	101
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	99	100	99	100	99
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	5,6	5,7	5,8	5,8	5,9
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä				33	38
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	4,0	3,5	3,6	2,7	3,5
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,3	-	3,4	-
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	5 055	5 011	4 050	4 295	4 303
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,3	3,2	2,7	2,9	3,0
<b>Eläkkeet</b>					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä <sup>3</sup>	1 065	1 096	1 127	1 158	1 178
Maksetut eläkkeet <sup>4</sup> , milj. euroa	20	22	22	23	25

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

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

<sup>3</sup> Luku sisältää myös Finanssivalvonnan eläkkeet.

<sup>4</sup> Luku sisältää myös Finanssivalvonnan henkilöstölle maksetut eläkkeet.

<sup>5</sup> Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita ja sinne siirtyneitä.

## Käsitteet ja määritelmät

Käsite	Määritelmä
<b>Henkilömäärä</b>	Paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomaisijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
<b>Henkilötyövuosi</b>	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. Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:
<b>Koulutustasoindeksi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perusasteeseen</b> luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.</li> <li>• <b>Keskiasteeseen</b> luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.</li> <li>• <b>Alimman korkea-asteen</b> koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.</li> <li>• <b>Alempaan korkeakouluasteeseen</b> luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.</li> <li>• <b>Ylempään korkeakouluasteeseen</b> luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).</li> <li>• <b>Tutkijakoulutusasteen</b> tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja</li> </ul> <p>Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä.</li> </ul> <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.</p>
<b>Lähtövaihtuvuus</b>	Organisaatiosta (Suomen Pankki) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
<b>Osa-aikaisuus</b>	Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
<b>Peruspalkka + edut</b>	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu).
<b>Sisäinen liikkuvuus</b>	Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtävien vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Tulovaihtuvuus</b>	Organisaatioon (Suomen Pankki) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta (pl. alle 3 kk kestäneet palvelussuhteet).
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.