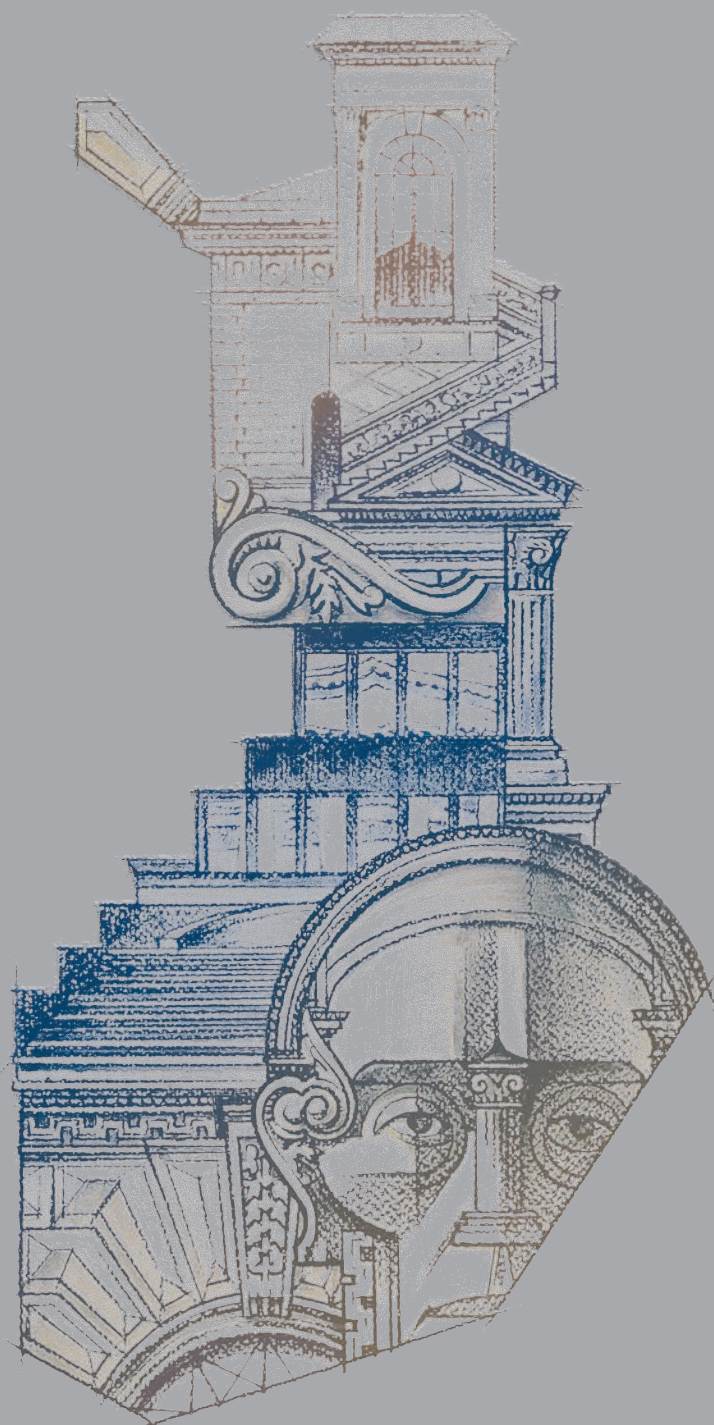


# Henkilöstötilinpäätös 2013



EUROJÄRJESTELMÄ  
EUROSYSTEMET



Kannen kuvassa Ville Tietäväisen teos Suomen rakennus.

# Sisällys

<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>Organisaatiomuutokset</b>	<b>4</b>
<b>Henkilöstömäärä ja -rakenne</b>	<b>4</b>
Ikäjakama	5
Sukupuolijakama	5
Palvelussuhteen kesto	5
<b>Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus</b>	<b>7</b>
Työnantajakuva	7
Sisäiset ja ulkoiset rekrytoinnit	7
Liikkuvuus	8
Lähtövaihtuvuus	8
<b>Työaika ja työpanos</b>	<b>9</b>
Henkilötyövuodet	9
Lisä- ja ylityöt	10
Vuosiloma	10
<b>Palkkaus ja palkinta</b>	<b>10</b>
Vuoden 2013 palkantarkistukset ja palkinta	10
Palkkakehitys	11
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	<b>12</b>
Esimiestyön kehittäminen	12
Koulutusrakenne	13
Osaamisen kehittämisen panostukset	14
Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta	14
<b>Työhyvinvointi</b>	<b>15</b>
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	15
Työilmapiirin kehittäminen	16
<b>Tasa-arvo</b>	<b>17</b>
Rekrytoinnit	17
Palkkaus	17
Uralla eteneminen	17
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	18
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	18
<b>Suomen Pankin eläkelaitos</b>	<b>19</b>
<b>Tunnuslukuyhteenveto</b>	<b>20</b>
<b>Käsitteet ja määritelmät</b>	<b>21</b>

## Kuviot ja taulukot

Henkilömäärä 31.12.2013	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin 2009–2013	5
Henkilömäärän kehitys 2003–2013	6
Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2013	6
Sukupuolijakauma 31.12.2013	6
Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2013	6
Rekrytoinnit 2009–2013	7
Vaihtuvuus 2009–2013	8
Lähtövaihtuvuuden syyt 2009–2013	9
Eläkeiässä olevat ja vuosina 2014–2018 eläkeikään tulevat	9
Henkilötyövuosien kehitys 2009–2013	9
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2009–2013	10
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2013	13
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2013	13
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2013	13
Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 31.12.2013	14
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2009–2013	14
Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2013	17
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2013	19

## Johdanto

Henkilöstötilinpäätöksen tavoitteena on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten ja henkilöstön käyttöön.

Vuoden lopussa Suomen Pankissa työskenteli 391 henkilöä. Heistä vakinaisessa virkasuhteessa oli 355 henkilöä ja määräaikaisessa 36 henkilöä. Henkilömäärä väheni vuoden aikana 15:llä. Virkavapaalla oli vuoden lopussa 26 henkilöä ja osa-aikatyötä teki 13. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön tekemä työpanos oli 394 henkilötyövuotta.

Vuoden aikana toteutettiin useita organisaatiomuutoksia. Maksuvälineosasto ja hallinto-osaston turvallisuus- ja kiinteistöyksikkö yhdistyivät rahahuolto-osastoksi vuoden alussa. Finanssivalvonnan tietojärjestelmätoimiston, tiedonhallinnon ja hallintoyksikön tehtäviä yhdistettiin Suomen Pankin hallinto-osaston ja johdon sihteeristön vastaaviin toimintoihin. Maksutasetilastoinnin siirtoa valmisteltiin siten, että tehtävien siirto Tilastokeskukseen voitiin toteuttaa vuoden 2014 alusta.

Työhyvinvointia tuettiin Suomen Pankissa monin eri tavoin. Keväällä 2013 toteutetun henkilöstön voimavaroja analysoineen terveystutkimuksen kokonaistulos oli laajaa vertailuaineistoa parempi. Jokainen tutkimukseen vastannut sai myös henkilökohtaisen palautteen. Tuloksia hyödynnettiin sekä yksilötason että organisaatiotason hyvinvointitoimenpiteiden suuntaamisessa.

Syksyllä toteutettiin myös henkilöstötutkimus. Sekä työtyytyväisyysindeksi (3,6) että johtajuusindeksi (3,9) ylittivät vertailuryhmän keskiarvotulokset. Kehitys suhteessa kahden vuoden takaiseen tutkimukseen oli pääosin myönteistä. Organisaatioyksiköiden välillä on tuloksissa kuitenkin merkittäviäkin eroja. Henkilöstötutkimuksen kehittämiskohteiden työstäminen jatkuu vuonna 2014.

Sairauspoissaoloprosentti laski 2,6 %:iin. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,4 päivää henkilötyövuotta kohti. Tehtyjen ylityötuntien määrä väheni noin yhdellä kolmasosalla edellisvuodesta.

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu monilta osin varsin hyvin. Miehiä työskentelee ylemmissä asiantuntija- ja esimiestehtävissä kuitenkin edelleen selkeästi naisia enemmän.

Syksyllä käynnistettiin esimiehille suunnatun valmentavan johtamisen koulutusohjelman seurantaosiot. Valmennuksesta saatu palaute on ollut erittäin hyvää. Esimiestyön välineitä kehitettiin ottamalla alkuvuodesta 2014 käyttöön henkilöstöportaaliin uusi etusivunäkymä, johon on koottu esimiestyön kannalta keskeisiä tietoja työntekijöistä. Yhdessä varhaisen välittämisen valmennuksen kanssa nämä osaltaan auttavat työhyvinvoinnin seurannassa ja kehittämisessä edelleen.

Antti Vuorinen  
henkilöstöpäällikkö

## Organisaatiomuutokset

### Rahahuolto-osasto

Maksuvälineosasto ja hallinto-osaston turvallisuus- ja kiinteistöyksikkö yhdistyivät rahahuolto-osastoksi 1.1.2013. Rahahuolto-osasto vastaa rahahuollon viranomaistehtävistä ja tekee tiivistä yhteistyötä EKPJ:n ja rahahuollon kotimaisten osapuolten kanssa. Rahahuolto on Suomen Pankin ydintoimintoja. Osasto huolehtii osaltaan käteisrahan saata- vuudesta ja turvallisuudesta Suomessa sekä vastaa pankin ja Finanssivalvonnan toimintojen ja henkilöstön turvallisuudesta sekä pankin kiinteistöistä.

### Maksutasetilastointi Tilastokeskukseen

Järjestelyt maksutasetilastoinnin siirtämisestä Tilastokeskukseen saatiin päätökseen vuoden loppuun mennessä. Maksutasetoimistosta siirtyi 8 henkilöä Tilastokeskuksen palvelukseen vuoden 2014 alussa.

### Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittäminen

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittämistä selvitettiin alkuvuodesta 2013. Kehittämisesityksien valmistelua jatkettiin työryhmissä, joissa oli molempien organisaatioiden edustus. Työryhmien esitysten pohjalta päätettiin tehdä mm. seuraavia organisaatiomuutoksia:

Finanssivalvonnan hallintoyksikön hoitamat hallinto- ja henkilöstöpalvelutehtävät (1 htv) päätettiin siirtää Suomen Pankin hallinto-osaston tehtäviksi. Finanssivalvonnan IT-henkilöstö (9 htv) päätettiin siirtää Suomen Pankin IT-yksikköön. Finanssivalvonnan tiedonhallinta (4 htv) ja Suomen Pankin asiakirjapalvelut päätettiin yhdistää yhdeksi tiedonhallintatoimistoksi siten, että molemmilla viranomaisilla on omat tiedonohjaussuunnitelmat.

Organisaatiomuutokset tulivat voimaan asteittain loppuvuoden aikana. Finanssivalvon- nasta siirtyi Suomen Pankkiin 14 henkilöä vuoden 2014 alussa.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2013 lopussa oli 391 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta 3,7 % (15 henkilöä). Vakinaisessa virkasuhteessa työskenteli 91 % ja määräaikaisessa 9 % (36 henkilöä).

Henkilöstöstä asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) oli yhteensä 73 % (69 % vuonna 2012) ja tukihenkilöstöä 27 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 13 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 4 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 26 henkilöä.

## Henkilömäärä 31.12.2013

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	3	-	-	3	1
Esimiehet	37	-	-	-	37	9
Asiantuntijat	213	25	8	-	246	63
Tukihenkilöstö	92	8	5	-	105	27
<b>Henkilömäärä<sup>2</sup></b>	<b>342</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>391</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	25	1	-	-	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 2009–2013

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2009	4	<b>4</b>	36	1	<b>37</b>	221	25	<b>246</b>	151	15	<b>166</b>	453
2010	3	<b>3</b>	35	1	<b>36</b>	222	34	<b>256</b>	135	11	<b>146</b>	441
2011	3	<b>3</b>	36	1	<b>37</b>	221	18	<b>239</b>	134	7	<b>141</b>	420
2012	3	<b>3</b>	37	0	<b>37</b>	222	19	<b>241</b>	118	7	<b>125</b>	406
2013	3	<b>3</b>	37	0	<b>37</b>	221	25	<b>246</b>	97	8	<b>105</b>	391

### Ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta (46,6 vuonna 2012). Suurin yksittäinen ikäryhmä on 50–59 vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 35 %.

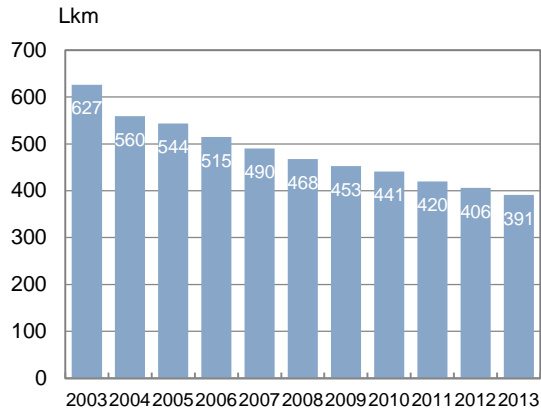
### Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 47 % ja miehiä 53 %. Esimiehistä naisia on 30 % (30 % vuonna 2012) ja asiantuntijoista 46 % (46 % vuonna 2012).

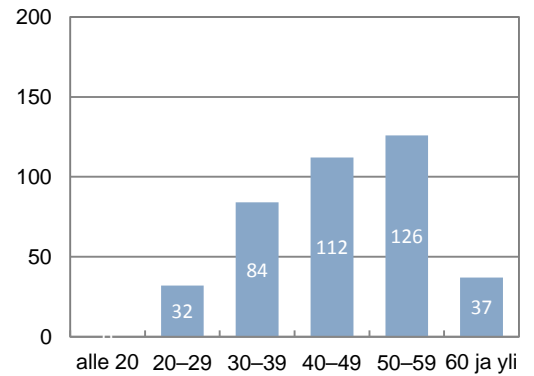
### Palvelussuhteen kesto

Keskimääräinen palvelusaika oli 17,0 vuotta (17,8 vuonna 2012). Henkilöstöstä 37 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. Alle 5 vuotta palveluksessa olleita on henkilöstöstä 22 %.

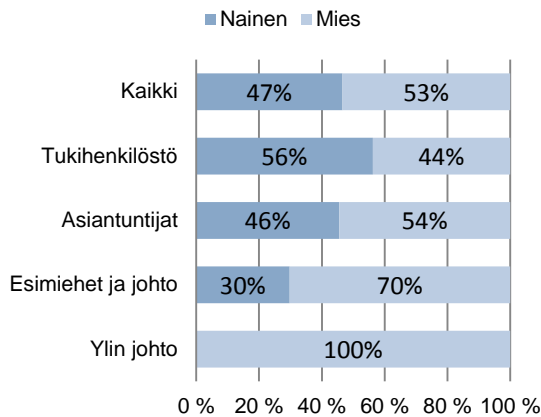
## Henkilömäärän kehitys 2003–2013



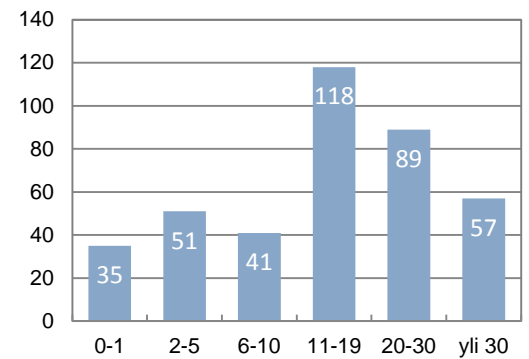
## Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2013



## Sukupuolijakauma 31.12.2013



## Henkilöstön määrä palvelusajan mukaan 31.12.2013





## Rekrytointi ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Suomen Pankki sijoittui jälleen hyvin työnantajakuvatutkimuksia tekevän *Universumin opiskelija- ja Nuoret ammattilaiset* -tutkimuksissa. Kaupallisen alan opiskelijat arvioivat pankin 10 parhaan työnantajan joukkoon. Nuorten ammattilaisten tuloksissa Suomen Pankki oli julkisen sektorin suosituin työnantaja kaupallisen alan vastaajien piirissä.

Suomen Pankki oli mukana Talouden raportointi Oy:n toteuttamassa Nuoret Ammattilaiset 2013 -mediakokonaisuudessa, jossa työnantajat esittäytyvät artikkelien ja videoiden välityksellä. Mediakokonaisuus oli esillä kuukauden ajan Helsingin Sanomien verkkopalvelussa ja myös pankin kotisivuilla. Vuoden 2013 aikana pankissa vieraili 19 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 2013. Onnistunut kesätyökokemus on osa myönteisen työnantajakuvan rakentamista. Vuoden 2013 kesäharjoittelijat antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 4,6 (asteikolla 1–5), mikä kertoo siitä, että pankki onnistui tarjoamaan monipuolisia ja kiinnostavia työtehtäviä.

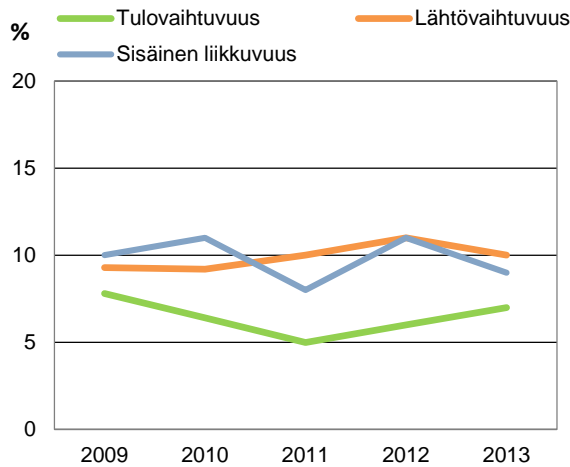
### Sisäiset ja ulkoiset rekrytoinnit

Vuonna 2013 pankissa tehtiin 81 rekrytointia. Näistä sisäisiä oli 53 ja ulkoisia 28. Rekrytoinneista 56 oli asiantuntijatehtäviä, 13 esimiestehtäviä ja 12 tukihenkilöstön tehtäviä. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 596. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi n. 6 viikossa ja ulkoiset n. 9 viikossa.

### Rekrytoinnit 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Ulkoiset rekrytoinnit	36	29	22	26	28
Sisäiset rekrytoinnit	17	28	36	53	53
<b>Yhteensä</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>81</b>

## Vaihtuvuus 2009–2013



Tulovaihtuvuus nousi prosenttiyksiköllä edellisvuodesta 7 %:iin. Pankin ulkopuolelta tulleista 6 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 22 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 30 vuotta.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2013 aikana 15. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2013 lopussa yhteensä 59 kpl. Määräaikaisilla tehtävänimityksillä luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja pankin strategian mukaisesti edistetään monipuolista työuraa.

### Liikkuvuus

Sisäinen liikkuvuus laski kaksi prosenttiyksikköä 9 %:iin (11% vuonna 2012). Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 35 henkilöä. Heistä 6 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 2013 lopussa virkavapaalla oli 26 henkilöä, joista 12 henkilöä EKP:ssa ja 1 henkilö IMF:ssä.

### Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski 10 %:iin (11 % vuonna 2012). Vuoden 2013 aikana 7 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 7 irtisanoutui. Kuusi henkilöä (6 vuonna 2012) irtisanoutui vakinaisesta virasta. Pankista jäi eläkkeelle 20 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä laski hieman edellisvuodesta ja oli 59,4 vuotta (59,6 vuonna 2012).

## Lähtövaihtuvuuden syyt 2009–2013

Lähdön syy	2009	2010	2011	2012	2013
Eläkkeelle siirtyminen	22	21	10	21	20
Irtisanoutuminen	11	10	14	8	7
Määräajan päättyminen	10	11	17	15	7
Muu syy			2		6
<b>Yhteensä</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>40</b>

Pankissa työskenteli vuoden 2013 lopussa 28 työuraansa yli eläkeiän jatkanutta henkilöä (7 % nykyhenkilöstöstä). Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 66 henkilöä (17 % nykyhenkilöstöstä). Eläkeikään tulevista 36 % on asiantuntijoita ja 22 % tukihenkilöstöä

## Eläkeiässä olevat ja vuosina 2014–2018 eläkeikään tulevat

Vuosi	Tukihenkilöstö	Asiantuntijat	Esimiehet ja ylin johto	Yhteensä	Kumulatiivinen
Eläkeiässä	10	13	5	28	28
2014	3	6	2	11	39
2015	6	5	2	13	52
2016	3	5	2	10	62
2017	4	10	1	15	77
2018	6	10	1	17	94
<b>Yhteensä</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>94</b>	

## Työaika ja työpanos

### Henkilötyövuodet

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä väheni 19:llä edellisvuodesta. Tilapäistyövoiman käyttö puolestaan lisääntyi 2,2 henkilötyövuodella. Tuntityöntekijöiden käyttöä on lisätty pankissa viime vuosina. Vuonna 2013 tuntityöntekijöitä käytettiin 4,7 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisvuonna.

### Henkilötyövuosien kehitys 2009–2013

Henkilötyövuodet	2009	2010	2011	2012	2013	Muutos htv 2012/2013
Vakinaiset	422,4	400,8	385,3	376,9	358,8	-18,1
Määräaikaiset	41,0	48,3	37,7	36,0	34,7	-1,3
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>463,4</b>	<b>449,1</b>	<b>423,0</b>	<b>412,9</b>	<b>393,5</b>	<b>-19,4</b>
Lomasijaiset	15,5	12,9	15,7	16,4	14,4	-2,0
Tuntityöntekijät	1,7	2,8	3,6	5,3	6,0	+0,7
Muut sopimuspalkkaiset	2,0	2,7	2,0	3,1	3,0	-0,1
Lähdeveron alaiset	1,1	2,0	1,7	1,7	1,3	-0,4
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>20,3</b>	<b>20,4</b>	<b>23,0</b>	<b>26,5</b>	<b>24,7</b>	<b>-1,8</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>483,7</b>	<b>469,5</b>	<b>445,9</b>	<b>439,4</b>	<b>418,2</b>	<b>-21,2</b>

Oman henkilöstön lisäksi Suomen Pankissa työskenteli ostopalveluhenkilöstöä 44 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 3 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2012.

## Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin vuonna 2013 yhteensä 10 417 tuntia, mikä vastaa n. 5 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä laski 34 % (5 481 tuntia) edellisvuodesta. Ylityitä teki n. 54 % henkilöstöstä (214 henkilöä). Ylitöiden osuus on n. 1 % vakinaisten ja määräaikaisten vuoden aikana tekemästä työpanoksesta.

## Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2009-2013

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2013	10 417	214	135	0,51

## 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 8 107 päivää (8 163 päivää vuonna 2012), keskimäärin 25 päivää/tallettaja. Lomapankin yhteismäärä vastaa 32 henkilötyövuotta.

## Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Suomen Pankin tehtävistä 24 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 59 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 17 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2013 aikana 30 henkilöllä.

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

## Vuoden 2013 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli 2013 HAY-markkinapalkkavertailussa palkkapolitiikan tavoitetasossa, markkinoiden mediaanissa. Neuvotellut sopimuskorotukset noudattivat raamisopimuksen mukaista linjaa ja olivat yhteensä 1,9 %, josta yleiskorotuksen osuus oli 1,4 % ja järjestelyerä 0,5 %. Kertapalkkioihin käytettiin 0,25 % osastojen palkkasummasta.

## Palkkakehitys

Suomen Pankin koko henkilöstön keskipalkka vuonna 2013 oli 4 560 euroa (4 447 euroa vuonna 2012). Henkilöstön keskipalkka on noussut 2,4 prosenttia edellisestä vuodesta. Keskipalkan kehitykseen vaikuttivat neuvotellut sopimuskorotukset, palkkaliukuma ja henkilöstörakenteen muutos.

Virkaehtosopimusneuvottelujärjestelmään kuuluva palkkatilastointiryhmä seuraa palkkauksen tasoa ja sen kehittymistä vuosittain. Henkilöstötutkimuksen kautta saadaan henkilöstön palaute palkkauksesta ja sen oikeudenmukaisuudesta.

### Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät<sup>1</sup>) 2012–2013

Vaativuusluokka	2012			2013		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk <sup>2</sup>	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka <sup>3</sup>	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk <sup>2</sup>	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka <sup>3</sup>
8	3	-	-	3	-	-
9	2	-	-	2	-	-
10	2	-	-	-	-	-
11	45	2 647	97 %	38	2 724	97 %
12	18	2 933	99 %	13	2 902	94 %
13	42	3 145	103 %	38	3 146	105 %
14	29	3 268	99 %	31	3 360	103 %
15	36	3 814	99 %	37	3 833	105 %
16	67	4 465	101 %	67	4 494	100 %
17	86	5 143	99 %	89	5 206	99 %
18	28	6 050	97 %	28	6 096	100 %
19	20	6 987	100 %	18	7 120	97 %
20	6	7 844	-	6	7 924	-
21	6	8 808	-	6	8 985	-
22	6	9 736	-	6	9 852	-

<sup>1</sup> Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisiä ovat henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä.

<sup>2</sup> Keskipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1–3 henkilöä.

<sup>3</sup> Naisten ja miesten keskipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

### Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät<sup>1</sup>) henkilöstöryhmittäin 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Esimiehet	7 049	7 168	7 371	7 463	7 613
Asiantuntijat	4 475	4 438	4 675	4 775	4 773
Tukihenkilöstö	2 721	2 738	2 830	2 910	2 945
<b>Kaikki</b>	<b>4 034</b>	<b>4 087</b>	<b>4 295</b>	<b>4 447</b>	<b>4 560</b>

## 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.

Johtokunta päätti ottaa henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisen uudeksi mittariksi pankin tavoite- ja tuloskehikkoon. Vuonna 2013 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 86 % (tavoite yli 80 %).

Pankin kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa tehokkain oppimisen muoto perustuu haastaviin työtehtäviin edellyttäen ajantasaisia oman alan tietoja, analyysi- ja ongelmanratkaisutaitoja, toimintaympäristön tuntemusta ja verkostojen hyödyntämistä. Osastorajat ylittävää, yhteistä tiedonrakentamista ja laaja-alaisen osaamisen kartuttamista edistetään sisäisellä liikkuvuudella ja prosessiohjauksella.

## Esimiestyön kehittäminen

Suomen Pankki panostaa esimiestyön kehittämiseen. Pankin johtamisvisio edellyttää esimiehiltä ammattimaista johtamisotetta, tulosten aikaansaamista ja yhteistyötaitoja. Esimiestyön laatua seurataan säännöllisesti johtajuusindeksillä. Vuoden 2013 johtajuusindeksi (3,9) ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon (3,7).

Esimieskoulutus painottui valmentavan johtamisen taitoihin. Valmentava johtaminen – koulutuksen tavoitteena oli oivalluttaa pankin arvot ja johtamisvisio sekä valmentava johtamisote osaksi käytännön esimiestoimintaa. Syksyllä aloitettujen jatkototeutuksien tavoitteena on laajentaa ja syventää valmennus- ja fasilitointitaitoja. Koulutusohjelmaan on osallistunut kaikki linjaesimiehet ja prosessipäälliköt. Kokonaisuudesta annetut palautteet olivat erinomaisia (4,3).

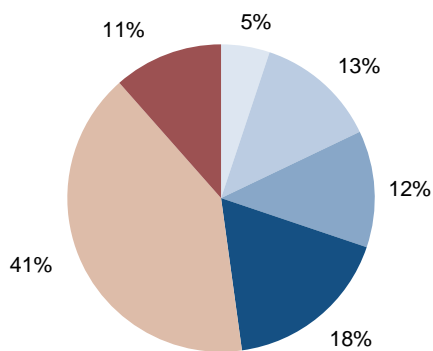
Sisäisen johtamisvalmennuksen lisäksi hyödynnettiin EKPJ:n yhteisiä, henkilöstöjohtamiseen painottuvia koulutusohjelmia.

## Koulutusrakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulutuksen suorittaneiden osuus nousi kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 70 %. Tutkijakoulutettuja oli 11 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 36 henkilöllä (38 henkilöllä vuonna 2012). Koulutustasoindeksi oli 6,0.

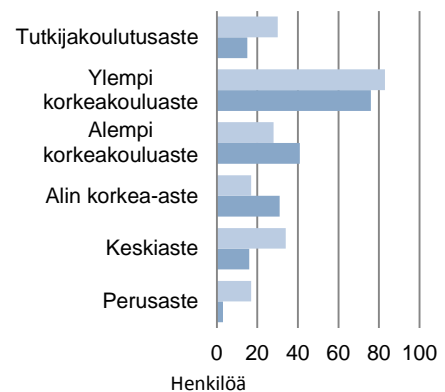
### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2013

■ Perusaste                      ■ Keskiaste  
■ Alin korkea-aste            ■ Alempi korkeakouluaste  
■ Ylempi korkeakouluaste    ■ Tutkijakoulutusaste



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2013

■ Miehet ■ Naiset



### Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2013

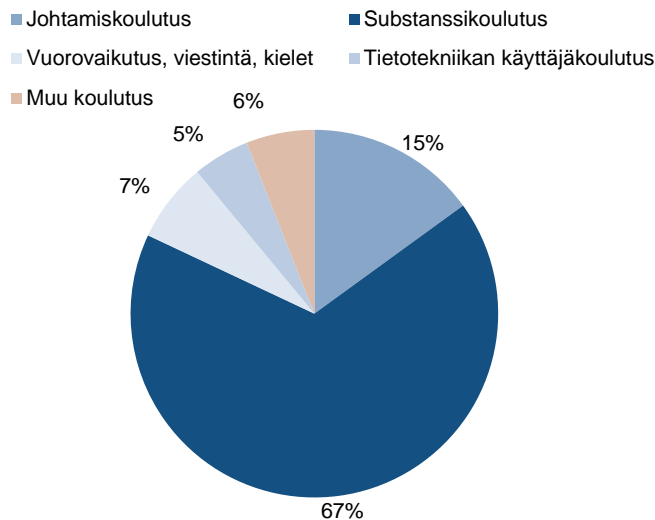
Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	17	3	20	5
Keskiaste	34	16	50	13
Alin korkea-aste	17	31	48	12
Alempi korkeakouluaste	28	41	69	18
Ylempi korkeakouluaste	83	76	159	41
Tutkijakoulutusaste	30	15	45	11
<b>Yhteensä</b>	<b>209</b>	<b>182</b>	<b>391</b>	<b>100</b>
<b>Koulutustasoindeksi<sup>1</sup></b>			<b>6,0</b>	

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

## Osaamisen kehittämisen panostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,87 miljoonaa euroa (3,3 % palkkasummasta). Kustannuksista 67 % (59 % vuonna 2012) kohdistui substanssikoulutukseen. Koulutuspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohden oli samaa tasoa kuin edellisvuonna 4,6 päivää/henkilötyövuosi (4,7 pv/htv vuonna 2012).

### Koulutuskustannusten jakautuminen aihealueittain 31.12.2013



### Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset vuosina 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Kokonaisajankäyttö päivinä<sup>1</sup></b>	1 433	1 536	1 525	2 069	1 901
<b>Päiviä/henkilötyövuosi</b>	3,0	3,3	3,4	4,7	4,6
<b>% työajasta</b>	1,2	1,3	1,4	1,9	1,8
<b>Kokonaiskustannukset, milj. euroa</b>	0,97	0,99	0,73	0,95	0,87
<b>Euroa/henkilötyövuosi</b>	2 015	2 109	1 626	2 164	2 081
<b>% palkkakustannuksista</b>	3,5	3,6	2,7	3,5	3,3

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

## Tutkimustoiminta ekonomistiosaamisen kehittämisen näkökulmasta

Tutkimustoiminnan painopisteet vastaavat Suomen Pankin vahvuuksia ja palvelevat eurojärjestelmän strategista päätöksentekoa. Niihin keskitytään pitkäjänteisesti. Kaikki tutkijat ovat tohtoritasoisia ja määräaikaista. Tutkijaekonomisteilla on myös vastuita politiikka- ja seurantatyössä. Tutkijatyövuosia kertyi 8,3. Lisäksi tutkimustoimintaa on vahvistettu ns. research fellow -tutkijoiden, tieteellisten neuvonantajien ja muiden vierailevien tutkijoiden avulla.



## Työhyvinvointi

Suomen Pankki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut ja korvaa myös hammashuollosta aiheutuneita kustannuksia. Työsuojelua toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa ja vuosittain tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista.

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.

Arkiliikuntaan kannustavaan valtakunnalliseen Askeleet-kampanjaan osallistuttiin aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Pankista kampanjaan osallistui 8 joukkuetta, yhteensä 55 osallistujaa.

Liikuntaharrastuksen edistäjänä ja organisoijana toimii myös Suomen Pankin urheiluseura (SPU), jonka jäseniä ovat kaikki fivalaiset ja pankkilaiset. Urheiluseura tarjoaa aktiivisesti henkilöstölle mahdollisuuksia liikuntaan useiden eri lajien parissa. Pankki tukee urheiluseuran toimintaa vuosittaisella määrärahalta.

## Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Kokonaiskuvaa työhyvinvoinnin tilasta täydennettiin vuonna 2013 terveys tutkimuksella, jolla saatiin tietoa henkilöstön työterveydestä ja voimavaroista. Suomen Pankissa tutkimuksen kokonaistulos oli laajaa suomalaista vertailuaineistoa parempi. Terveystutkimuksen tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin johtamisessa sekä organisaatio- että yksilötasolla. Syyskaudella toimintansa aloittivat henkilöstölle suunnatut niska-, selkä- ja painonhallintaryhmät. Esimiehille tullaan lisäksi järjestämään työhyvinvointivalmennusta työhyvinvoinnin johtamisen tueksi.

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 rajan viimeisen 12 kuukauden aikana.

Työkyvyn ylläpitoa tuetaan lisäksi Kelan ASLAK-kuntoutuksella. Kuntoutus on avointa ryhmäkuntoutusta ja se oli kohdennettu esimiehille vuonna 2013.

Esimiestyön kannalta keskeisten tunnuslukujen seurantaa kehitettiin ja alkuvuodesta 2014 esimiesten henkilöstöportaaliin, BOSSiin, otettiin käyttöön uusi etusivunäkymä, johon on koottu esimiestyön kannalta keskeisiä (mm. sairauspoissaolotiedot viimeiseltä 12 kk:lta) tietoja työntekijöistä.

Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti laski 0,4 prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 2,6 % (3,0 % vuonna 2012). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 2 687 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,4 työpäivää/henkilötyövuosi (7,7 pv/htv vuonna 2012). Sairausajan palkat olivat yhteensä n. 660 000 euroa (818 000 euroa vuonna 2012).

## Työilmapiirin kehittäminen

Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstötutkimuksella. Keskeisimmät tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi. Henkilöstötutkimus toteutettiin lokakuussa 2013. Yhteistyökumppanina oli ensimmäistä kertaa Työterveyslaitos ”Parempi Työyhteisö” (ParTy) –tutkimuksella. ParTy-kysely jakautuu neljään teemaan: työyhteisön toimivuuteen, työyhteisön kehittämisedellytyksiin, työn perusedellytyksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Viisiportaisen arviointiasteikon tulosten yhteissumma ilmaistaan vertailukelpoisella avainluvulla. Työtyytyväisyysindeksi muodostettiin kaikkien kysymysten keskiarvosta ja johtajuusindeksi lähiesimiehen toimintaa kuvaavien vastausten keskiarvosta. Koska henkilöstötutkimuksessa oleellista on tulosten vertailtavuus muihin organisaatioihin, kysymykset koostuivat pääosin tutkimuslaitoksen vakiokysymyksistä.

Suomen Pankin työtyytyväisyysindeksi oli 3,6 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 3,9 (Suomen keskiarvo 3,7). Kehitys suhteessa aiempaan henkilöstötutkimukseen oli pääosin myönteistä. Yhteistyökumppanin vaihtuessa tutkimustulosten vertailu aiempiin tuloksiin on suuntaa-antava.

Parhaiten kehittyneitä olivat tieto oman työn tehtävistä ja tavoitteista, mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen, töiden oikeudenmukaiseen jakautumiseen ja selvyys oman organisaatioyksikön tehtävistä ja tavoitteista. Myönteistä kehitys on ollut myös esimiestoiminnassa, palautteen antamisessa, kannustamisessa ja alaisten mielipiteiden huomioimisessa. Tutkimuksen mukaan pankissa ei esiinny juurikaan työpaikkakiusaamista ja eri ryhmien kohtelu koetaan tasapuoliseksi.

Hieman kriittisempään suuntaan ovat kehittyneet kokemukset työkuormituksesta, kehityskeskusteluista koetusta hyödyistä ja vaikuttamisesta omaan työhön liittyvään päätöksentekoon.

## Tasa-arvo

Suomen Pankilla ja Finanssivalvonnalla 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, henkilöstö- ja johtamiskyselyjen tuloksia.

## Rekrytoinnit

Rekrytointeja oli yhteensä 81 ja hakijoita yhteensä 596. Sisäisiä valintoja tehtiin 53 ja ulkoisia 28. Hakijoista naisia oli 34 % ja miehiä 66 %. Valituista 48 % (57 % vuonna 2012) oli naisia. Esimiesrekrytointeja tehtiin 13 ja esimiestehtäviin valituista miehiä oli 85 % ja naisia 15 %.

## Palkkaus

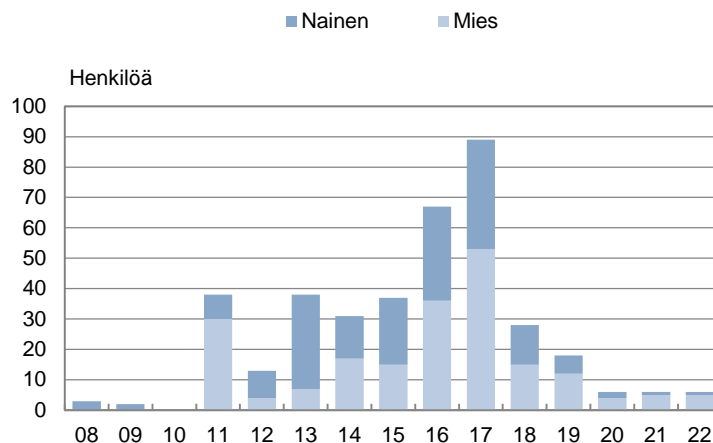
Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2013 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 100 % (99 % vuonna 2012).

Henkilöstön keskipalkka oli 4 560 euroa, naisilla 4 306 euroa ja miehillä 4 784 euroa. Ilman vertailua vaativuustasoltaan vastaaviin tehtäviin naisten keskipalkan suhde miesten keskipalkkaan oli n. 90 %.

## Uralla eteneminen

Ylemmissä asiantuntija- ja esimiestehtävissä työskentelee pankissa selkeästi enemmän miehiä. Vaativuusluokkien 18–22 tehtävissä työskentelevien naisten osuus oli 36 % (36 % vuonna 2012). Naisten osuus esimiehistä pysyi edellisvuoden tasolla. Esimiehistä naisia oli 30 % (30 % vuonna 2012), asiantuntijoista 46 % (46 % vuonna 2012) ja tukihenkilöstöstä 56 % (58 % vuonna 2012).

### Suomen Pankin tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2013



Suomen Pankissa tehtiin 30 vaativuusluokkakorotusta. Vaativuusluokka nousi 10 miehellä ja 20 naisella. Uralla etenemisissä oli kyse joko tukitehtävissä etenemisestä, tuki-tehtävistä asiantuntijaksi siirtymisestä, asiantuntijauralla etenemisestä tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä.

Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden alatyöryhmissä oli 41 % (42 % vuonna 2012). Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 30 % (22 % vuonna 2012). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 56 % (52 % vuonna 2012).

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

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

Lokakuussa 2013 tehdyn henkilöstötutkimuksen mukaan pankissa esiintyy keskimääräistä vähemmän työpaikkakiusaamista ja eri ryhmien kohtelu koetaan tasapuoliseksi.

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

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2013 yhteensä 25 henkilöä. Isyysvapaata piti 11 miestä ja palkatonta hoitovapaata 8 henkilöä.

Tiivistettyä työaika kokeiltiin 1.9.2012–31.8.2013 välisenä aikana. Suomen Pankista kokeiluun osallistui 10 henkilöä. Tiivistettyä työaika kokeiltiin varsin eripituisissa jaksoissa. Lyhimmat jaksot olivat 2 kuukautta ja pisimmät kokeilujaksot olivat 6 kuukautta kerrallaan. Kokeilua koskeva sopimus oli mahdollista uusua. Tiivistetty työaika ei ole tarkoitettu vakinaiseksi työaikajärjestelyksi vaan tilapäistarpeeseen soveltuvaksi joustavan työajan malliksi. Kokeilun päätteeksi lähetettiin kysely kokeiluun osallistuneille ja heidän esimiehilleen. Vastajat pitivät työaikamuotoa hyvänä ja tukivat tiivistetyn työajan pysyvää käyttöönottoa. Tiivistetyn työajan kokeilu päätettiin jatkaa seuraavan virkaehtosopimuskauden ajan 1.6.2014-31.1.2017.

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

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

Suomen Pankin eläkerahastolla oli 31.12.2013 maksussa yhteensä 1 225 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 25,8 milj. euroa.

### Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2013

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	980	22 910 429
Työkyvyttömyyseläkkeet	81	509 964
Perhe-eläkkeet	87	1 311 500
Varhennetut vanhuuseläkkeet	67	874 487
Osa-aikaeläkkeet	10	113 407
<b>Yhteensä</b>	<b>1 225</b>	<b>25 719 787</b>

Vuonna 2013 pankista ja Fivasta eläkkeelle jäi yhteensä 25 henkeä.

---

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

## Tunnuslukuyhteenveto

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Henkilöstömäärä ja rakenne<sup>1</sup></b>					
Henkilöstömäärä	453	441	420	406	391
Virkavapaalla olevat	31	29	28	26	26
Määräaikaisten osuus, %	9	11	6,5	7	9
Henkilöstön keski-ikä	46	45	46	47	46
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. ylin johto, %	64	67	67	69	73
Naisten osuus henkilöstöstä, %	49	49	49	48	47
Sisäinen liikkuvuus, %	10	11	8	11	9
Tulovaihtuvuus <sup>4</sup> , %	8	6	5	6	7
Lähtövaihtuvuus <sup>4</sup> , %	9	9	10	11	10
Ulkoiset rekrytoinnit	36	29	22	26	28
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	22	21	10	21	20
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	59	59	60	60	59
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Vakinaiset ja määräaikaiset	463	449	423	413	394
Oma henkilöstö yhteensä	484	470	446	439	422
Ostopalveluhenkilöstö	33	40	37	41	44
<b>Henkilöstökustannukset</b>					
Palkkasumma, milj. euroa	27,6	27,4	27,0	27,4	26,3
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,97	0,99	0,73	0,95	0,87
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,23	0,50	0,35	0,25	0,25
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>2</sup> ), %	100	98	99	101	100
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	99	100	99	100
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	5,7	5,8	5,8	5,9	6,0
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä	-	-	33	38	36
Koulutuspäivien lukumäärä, päiviä/henkilötyövuosi	3,0	3,3	3,4	4,7	4,6
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,5	3,6	2,7	3,5	3,3
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	3,3	-	3,4	-	3,6
Johtajuusindeksi	-	3,7	3,6	3,7	3,9
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/henkilötyövuosi	8,1	6,9	7,7	7,7	6,4
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,2	2,7	2,9	3,0	2,6
<b>Eläkkeet</b>					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä <sup>3</sup>	1 096	1 127	1 158	1 178	1 225
Maksetut eläkkeet <sup>3</sup> , milj. euroa	22	22	23	25	26

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 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 vuosityöaika, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.
<b>Koulutustasoindeksi</b>	<p>Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:</p> <p><b>Perusaste:</b> perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.</p> <p><b>Keskiaste:</b> ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.</p> <p><b>Alin korkea-aste:</b> mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.</p> <p><b>Alempi korkeakouluaste:</b> ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.</p> <p><b>Ylempi korkeakouluaste:</b> ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).</p> <p><b>Tutkijakoulutusaste:</b> tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtoritutkintoja</p> <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.
<b>Osa-aikaisuus</b>	Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaika tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
<b>Peruspalkka + edut</b>	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu, asuntoetu).
<b>Sisäinen liikkuvuus</b>	Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Tulovaihtuvuus</b>	Organisaatioon (Suomen Pankki) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

