



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2015



Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös 2015

Sisällys

Johdanto	3
Organisaatiomuutokset	4
Hallinto-osaston ja rahahuolto-osaston organisaatioita uudistettiin 1.1.2015	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	4
Ikärakenne	5
Sukupuolijakauma	5
Palvelussuhteen kesto	5
Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	8
Työnantajakuva	8
Rekrytoinnit	8
Liikkuvuus	9
Määräaikaiset tehtävänimitykset	9
Lähtövaihtuvuus	9
Työaika ja -panos	10
Henkilötyövuodet	10
Lisä- ja ylityöt	10
Vuosiloma	12
Palkkaus ja palkinta	12
Vuoden 2015 palkantarkistukset ja palkinta	12
Palkkakehitys	12
Osaamisen kehittäminen	14
Suoriutumisen johtaminen	15
Toimintatapojen kehittäminen	15
Esimiestyön kehittäminen	15
Koulutusrakenne	16
Koulutuspanostukset	17
Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista	17
Työhyvinvointi	18
Työilmapiirin kehittäminen	20
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	21
Tasa-arvo	22
Rekrytoinnit	22
Palkkaus ja työuralla eteneminen	22
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	22
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	22
Suomen Pankin eläkelaitos	23
Tunnuslukuyhteenveto	24
Käsitteet ja määritelmät	25

Kuviot ja taulukot

Henkilöstö 31.12.2015	4
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2011–2015	5
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2015	6
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2015	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2015	6
Sukupuolijakauma 31.12.2015	6
Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2015	6
Rekrytoinnit 2011–2015	8
Vaihtuvuus 2011–2015	9
Lähdön syyt 2011–2015	10
Henkilötyövuosien kehitys 2011–2015	10
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2011–2015	10
Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2014–2015	13
Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) henkilöstöryhmittäin 2011–2015	13
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2015	16
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2015	16
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2015	16
Koulutuskustannusten jakautuminen 2015	17
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2011–2015	17
Suomen Pankin henkilöstötutkimuksen tulokset 2015	20
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2015	23

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös tarjoaa tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten ja henkilöstön käyttöön. Vuoden 2015 henkilöstötilinpäätös on järjestyksessä 20.

Vuoden 2015 alussa Suomen Pankin organisaatiota uudistettiin hallinto-osastolla ja rahoitusosastolla. Hallinto-osastolla taloushallintotoimiston tehtävät hajautettiin kolmeen toimistoon. Ulkoisen laskennan ja riskienvalvonnan tehtävät yhdistettiin riskienvalvonnan ja ulkoisen laskennan toimistoksi, sisäinen laskenta ja henkilöstöasiat yhdistettiin henkilöstö- ja talousohjaustoimistoksi. Lisäksi hankintatoimi, taloushallinto- ja sisäiset palvelut muodostivat uuden hallintopalvelutoimiston. Rahahuolto-osaston uudessa organisaatiossa on maksuväline-, kiinteistö- ja turvallisuustoimistot. Rahahuollon tekniikkaryhmän tehtävät yhdistettiin maksuvälinetoimistoon, kiinteistötoimisto koostuu aiemman rakenne- ja järjestelmäyksikön kiinteistöhallinnan tehtävistä. Turvallisuustoimiston rakenne ja tehtävät säilyivät ennallaan.

Vuoden 2015 lopussa Suomen Pankissa työskenteli 378 henkilöä, joista vakinaisessa virkasuhteessa 336 henkilöä ja määräaikaisessa virkasuhteessa 42 henkilöä. Virkavapaalla oli 31 henkilöä. Henkilöstömäärä laski vuoden aikana 9 henkilöllä. Suomen Pankista lähti 32 henkilöä, mikä on 8 henkilöä vähemmän kuin edellisinä vuosina. Heistä irtisanoutuneita oli 10 ja eläkkeelle siirtyi 15 henkilöä. Ulkoisia rekrytointeja tehtiin 29 ja sisällä tehtäviä vaihtoi 54. Sisäinen liikkuvuus nousi yhdellä prosenttiyksiköllä 14 %:iin.

Työhyvinvointia ja johtamista kartoitettiin kattavasti mm. henkilöstötutkimuksella, terveystutkimuksella, esimiesten johtamisen 360-arvioinnilla sekä työpaikkaselvityksillä. Henkilöstötutkimuksen kokonaistulokset olivat hyviä ja ne täyttivät tavoite- ja tuloskehikossa työtyytyväisyysindeksille, johtajuusindeksille ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisasteelle asetetut tavoitteet. Esimiestyö on johtamistutkimuksien perusteella toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Vuoden 2015 johtajuusindeksi oli 4,0 ja ylitti vertailuorganisaatioiden keskiarvon (Suomen keskiarvo 3,7). Myös terveystutkimuksessa jatkui myönteinen kehitys. Henkilöstöstä selvästi suurempi osaa kuuluu nyt matalan riskin joukkoon kuin vuonna 2013. Työkyvyn arvioi hyväksi 84 % henkilöstöstä.

Uusi kehityskeskustelumalli otettiin käyttöön vuoden 2015 alussa. Kehityskeskustelumalli on aiempaa eteenpäin katsovampi, ja siinä painottuvat yksilöllisen suoriutumisen lisäksi organisaatioyksikön tavoitteiden toteutumisen ja yhdessä tekemisen henki. Tavoiteasetannan ja tuloksellisuuden lisäksi huomioidaan aiempaa systemaattisemmin ammatillisen osaamisen sekä henkilökohtaisten toimintatapojen omaehtoinen kehittäminen. Henkilöstön kehittämiseen panostettiin ja palaute henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisesta oli hyvää. Vuonna 2015 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 90 % (tavoite yli 80 %) ja koulutukseen käytettiin 5,5 pv/henkilötyövuosi (4,8 pv vuonna 2014).

Toimintatapojen kehittämistä jatkettiin muun muassa Smart Working -ohjelmalla, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työntekoa hyödyntämällä tehokkaasti sähköisiä prosesseja. Aloitteellisuuden edistämiseksi otettiin käyttöön Ideapankki, joka tarjoaa henkilöstölle uuden kanavan ideoida uudistuksia organisaation toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen. Ideapankkiin tuli 124 ideaa. Kaikki ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa paras idea palkittiin.

Antti Vuorinen
Henkilöstöpäällikkö

Organisaatiomuutokset

Hallinto-osaston ja rahahuolto-osaston organisaatioita uudistettiin 1.1.2015

Hallinto-osaston organisaatiota uudistettiin vuoden 2015 alussa hajauttamalla taloushallintotoimiston tehtävät kolmeen toimistoon. Ulkoisen laskennan ja riskienvalvonnan tehtävät yhdistettiin riskienvalvonnan ja ulkoisen laskennan toimistoksi, sisäinen laskenta ja henkilöstöasiat yhdistettiin henkilöstö- ja talousohjaustoimistoksi. Lisäksi hankintatoimi, taloushallinto- ja sisäiset palvelut muodostivat uuden hallintopalvelutoimiston.

Rahahuolto-osaston organisaatiota uudistettiin keskittämällä tehtävät kolmeen toimistoon. Uudessa organisaatiossa on maksuväline-, kiinteistö- ja turvallisuustoimistot. Rahahuollon tekniikkaryhmän tehtävät yhdistettiin maksuvälinetoimistoon, kiinteistötoimisto koostuu aiemman rakenne- ja järjestelmäyksikön kiinteistöhallinnan tehtävistä. Turvallisuustoimiston rakenne ja tehtävät säilyivät uudistuksessa ennallaan.

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2015 lopussa oli 378 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta yhdeksän henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 89 % ja määräaikaisessa 11 % (42 henkilöä).

Henkilöstöstä asiantuntijoita ja esimiehiä (ml. ylin johto) oli yhteensä 77 % (75 % vuonna 2014) ja operatiivista henkilöstöä 23 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 11 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 3 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 31 henkilöä.

Henkilöstö 31.12.2015

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	3	-	-	3	1
Esimiehet ²	33	-	-	-	33	9
Asiantuntijat	216	29	8	1	254	67
Operatiivinen henkilöstö	77	9	2	-	88	23
Henkilömäärä³	326	41	10	1	378	100
Virkavapaalla	31				31	

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

² Sisältää osasto- ja toimistopäälliköt sekä yksikön päälliköt.

³ Sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilömäärään (=toimintavahvuuteen) ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2011–2015

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	
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
2013	3	3	37	0	37	221	25	246	97	8	105	391
2014	3	3	36	0	36	226	26	252	90	6	96	387
2015	3	3	33	0	33	224	30	254	79	9	88	378

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta (46,2 vuonna 2014). Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 8 %. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli 35 % henkilöstöstä. Asiantuntijoiden keski-ikä ikä oli 45,1 vuotta, operatiivisen henkilöstön 47,8 vuotta ja esimiesten 49,7 vuotta.

Sukupuolijakauma

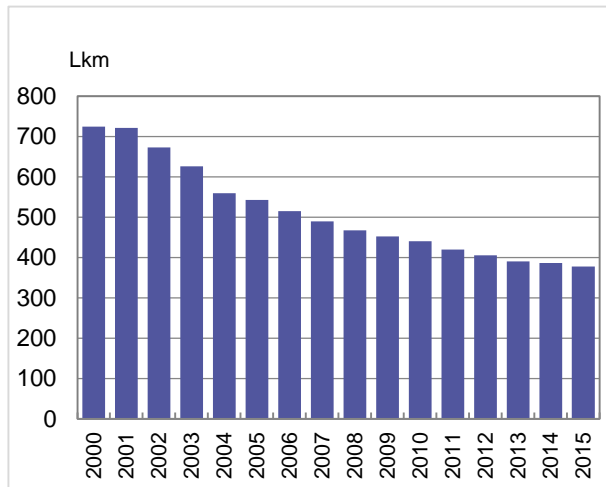
Naisia henkilöstöstä oli 45 % ja miehiä 55 %. Esimiehistä naisia on 30 % (33 % vuonna 2014) ja asiantuntijoista 42 % (45 % vuonna 2014).

Palvelussuhteen kesto

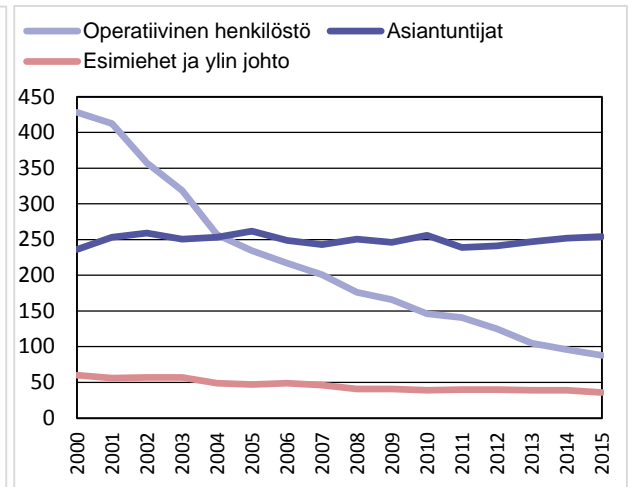
Keskimääräinen palvelusaika oli 16,6 vuotta (16,8 vuonna 2014). Henkilöstöstä 37 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. Alle 5 vuotta palveluksessa olleita on 22 %.



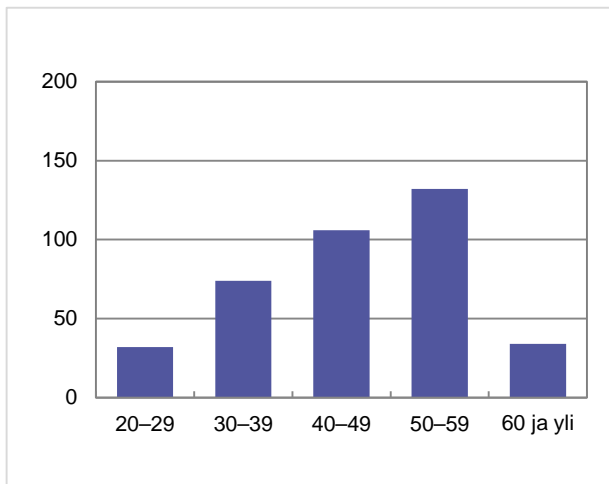
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2015



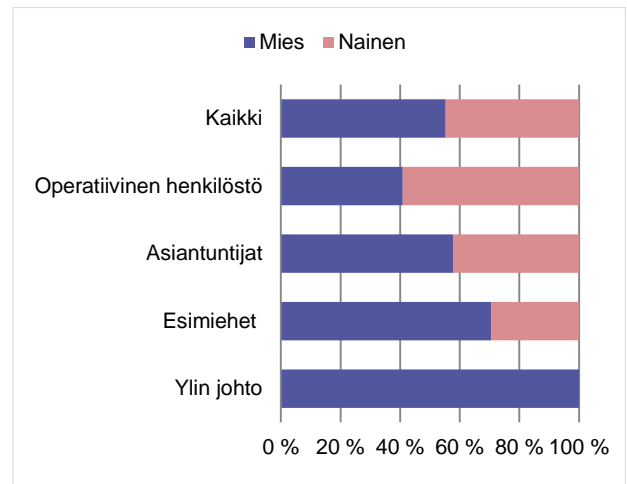
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2015



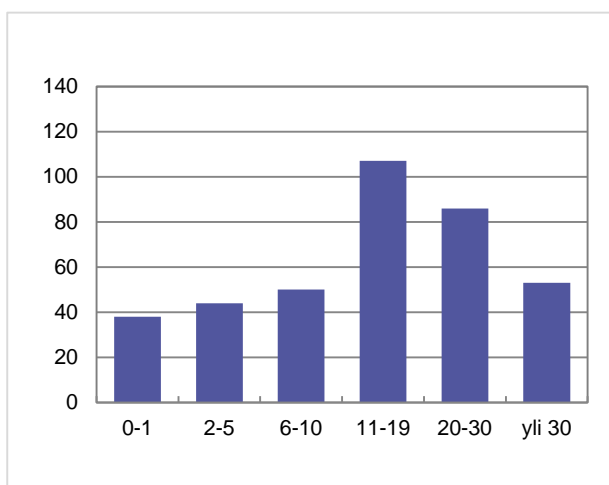
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2015



Sukupuolijakauma 31.12.2015



Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2015





Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Työnantajakuva

Suomen Pankki tarjoaa mielenkiintoisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä työtehtäviä rahapolitiikan ja tutkimuksen, rahoitusmarkkinoiden, pankkitoiminnan sekä rahahuollon parissa osana eurojärjestelmää. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan aktiivisesti, ja henkilöstöpolitiikka on tasa-arvoista. Suomen Pankin arvot – osaava, arvostava ja vastuullinen – ilmentävät henkilöstön suhtautumista omaan työhön, työtovereihin ja muuhun yhteiskuntaan.

Suomen Pankki sijoittui hyvin työnantajakuvatutkimuksia tekevän Universumin opiskelija- ja Nuoret ammattilaiset -tutkimuksissa. Suomen Pankki on julkisen sektorin houkuttelevampia työnantajia. Vuonna 2015 kaupallisen alan korkeakoulutetut ammattilaiset pitivät pankkia julkisen sektorin ihannetyönantajana Suomessa (Universum). Kaupallisen alan opiskelijat arvioivat pankin 15 parhaan työnantajan joukkoon Suomessa.

Suomen Pankki tukee nuorten työllistymistä tarjoamalla vuosittain kesätyöpaikan n. 50 opiskelijalle. Pankin kesätyöpaikkoihin haki n. 1 700 opiskelijaa. Onnistunut kesätyökokeemus on osa myönteisen työnantajakuvan rakentamista. Kesätyöntekijät antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 3,8 (asteikolla 1–4). Kesätyöntekijät suosittelivat pankkia työnantajana, ja monet halusivat jatkaa töissä pankissa. Erityisen tyytyväisiä kesätyöntekijät olivat haastaviin ja vastuullisiin työtehtäviin, työyhteisön ilmapiiriin sekä mahdollisuuteen tutustua keskuspankkitoimintaan työn kautta.

Rekrytointi- ja työnantajakuvaviestinnässä otettiin käyttöön sosiaalinen media viestintäkanavana ja tehostettiin LinkedIn- ja Twitter-viestintää. Kesällä 2015 julkaistiin myös ensimmäistä kertaa pankin kesätyöntekijöiden kesätyöblogi, jossa kesätyöntekijät kertoivat kesätyöntekijän arjesta, työtehtävistään ja tunnelmistaan. Suomen Pankki oli vuonna 2015 mukana Contact Forum -rekrytointimessuilla Kaapelitehtaalla kertomassa kesätyömahdollisuuksista opiskelijoille.

Rekrytoinnit

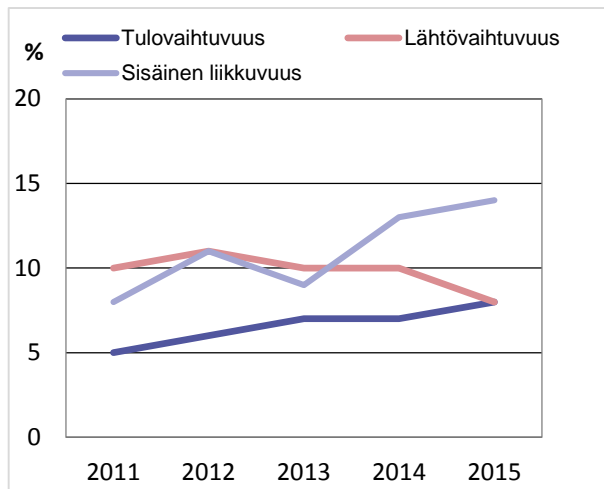
Vuonna 2015 pankissa tehtiin 86 rekrytointia. Ulkoisia valintoja tehtiin 29 ja sisäisiä 57. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi n. 7 viikossa ja ulkoiset n. 10 viikossa. Tulovaihtuvuus nousi hieman edellisvuodesta 8 %:iin. Ulkopuolelta rekrytoitiin 23 asiantuntijaa ja 6 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 449. Pankin ulkopuolelta tulleista 8 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 21 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 33 vuotta.

Rekrytoinnit 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Ulkoiset valinnat	22	26	28	26	29
Sisäiset valinnat	36	53	53	52	57
Yhteensä	58	79	81	78	86

¹ Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan väliset siirtymiset on laskettu sisäisinä rekrytoineina. Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita tai sinne siirtyneitä.

Vaihtuvuus 2011–2015



Liikkuvuus

Sisäinen liikkuvuus nousi 14 %:iin (13 % vuonna 2014). Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 54 henkilöä. Sisäisen liikkuvuutta ovat lisänneet mm. rahahuolto-osaston sisäinen tehtävien vaihdon lisääntyminen ja IT-yksikön sisäisen tehtäväkierron vakiintuminen. Sisäisesti tehtäviä vaihtaneista 6 henkilöä siirtyi asiantuntijatehtävistä esimies- tai ryhmäesimies-tehtäviin ja 2 henkilöä esimiestehtävistä asiantuntijatehtäviin.

Pankki edistää virkavapauspolitiikallaan työkiertoa Euroopan keskuspankkiin (EKP) ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2015 lopussa virkavapaalla oli 31 henkilöä, joista 15 henkilöä EKP:ssa ja 1 IMF:ssä.

Määräaikaiset tehtävänimitykset

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2015 aikana 18. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2015 lopussa yhteensä 59. Määräaikaisilla tehtävänimityksillä luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja pankin strategian mukaisesti edistetään monipuolista työuraa.

Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta 8 %:iin (10 % vuonna 2014). Vuoden 2015 aikana 6 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 10 irtisanoutui. Seitsemän henkilöä (7 vuonna 2014) irtisanoutui vakinaisesta virasta. Virkavapaalle siirtyviä ei lasketa lähtövaihtuvuuteen. Virkavapaalle siirtyi vuoden 2015 aikana 18 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyi vuoden 2015 aikana 15 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä nousi edellisvuodesta ja oli 60,9 vuotta (61,6 vuonna 2014). Eläkkeelle siirtyneistä 7 henkilöä oli jatkanut työssä omaa henkilökohtaista eläkeikänsä pidempään. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa 58 henkilöä.

Lähdön syyt 2011–2015

Lähdön syy	2011	2012	2013	2014	2015
Eläkkeelle siirtyminen	10	21	20	16	15
Irtisanoutuminen	14	8	7	11	10
Määräajan päätyminen	17	15	7	12	6
Muu syy	2	-	6	1	1
Yhteensä	43	44	40	40	32

Työaika ja -panos

Henkilötyövuodet

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä väheni 9:llä edellisvuodesta. Tilapäistyövoimaa käytettiin 2,0 henkilötyövuotta edellisvuotta enemmän. Tuntityöntekijöiden käyttö on tasaisesti lisääntynyt pankissa viime vuosina.

Henkilötyövuosien kehitys 2011–2015

Henkilötyövuodet	2011	2012	2013	2014	2015	Muutos htv 2014/2015
Vakinaiset	385,3	376,9	358,8	352,2	335,7	-16,5
Määräaikaiset	37,7	36,0	34,7	32,1	39,1	+7,0
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	423,0	412,9	393,5	384,3	374,8	- 9,5
Lomasijaiset	15,7	16,4	14,4	13,8	14,2	+0,4
Tuntityöntekijät	3,6	5,3	6,0	7,0	8,7	+1,7
Harjoittelijat	2,0	3,1	3,0	2,8	3,5	+0,7
Lähdeveron alaiset	1,7	1,7	1,3	1,8	1,0	- 0,8
Tilapäistyövoima yhteensä	23,0	26,5	24,7	25,4	27,4	2,0
Kaikki yhteensä	445,9	439,4	418,2	409,7	402,2	- 7,5

Oman henkilöstön lisäksi Suomen Pankissa työskenteli hallinto- ja rahahuolto-osastoilla ostopalveluhenkilöstöä 39 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 0,9 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2014.

Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin vuonna 2015 yhteensä 11 250 tuntia, mikä vastaa n. 5,8 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä laski 13 % (1 737 tuntia) edellisvuodesta. Ylityitä teki n. 55 % henkilöstöstä (208 henkilöä).

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2011–2015

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
2011	17 307	250	3 053	0,63
2012	15 898	256	664	0,68
2013	10 417	214	135	0,51
2014	12 987	204	485	0,65
2015	11 249	208	437	0,54



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 8 149 päivää (8 100 päivää vuonna 2014), 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 20 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 63 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 17 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2015 aikana 53 henkilöllä ja laski kolmella.

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

Suomen Pankin palkkausjärjestelmä uudistuu 1.1.2015. Palkan muodostumisen läpinäkyvyyttä lisätään. Uudessa palkkamallissa kokonaispalkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä luontoiseduista ja kiinteistä lisistä. Tehtäväkohtainen palkanosaa määrätty tehtävän vaativuuden perusteella ja henkilökohtainen palkanosaa suoriutumisen ja ammatinhallinnan perusteella. Henkilökohtainen palkanosaa selkiyttää henkilökohtaisen palkkakehityksen seuranta. Tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytetään edelleen Hay-järjestelmää.

Vuoden 2015 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli 2015 Hay-markkinapalkkavertailussa yksi prosenttiyksikkö alle palkkapolitiikan tavoitetason, markkinoiden mediaanin. Neuvoteltu sopimuskorotus noudatti raamisopimuksen mukaista linjaa. Yleiskorotuksena maksettiin 1.8.2015 alkaen 0,4 %. Vuonna 2015 Suomen Pankissa ei jaettu kertapalkkioita.

Palkkakehitys

Suomen Pankin koko henkilöstön keskipalkka vuonna 2015 oli 4 653 euroa (4 607 euroa vuonna 2014). Keskipalkkataso on noussut 1,0 prosenttia edellisestä vuodesta. Palkkakehitykseen vaikuttivat neuvoteltu sopimuskorotus, palkkaliukuma ja henkilöstörakenteen muutokset. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2015 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 99 % (99 % vuonna 2014).

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2014–2015

Vaativuusluokka	2014			2015		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka ³	Lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka ³
8	3	-	-	3	-	-
9	2	-	-	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-
11	37	2 730	96 %	33	2 723	93 %
12	14	3 000	98 %	14	2 959	96 %
13	33	3 154	104 %	22	3 174	-
14	25	3 328	100 %	30	3 317	103 %
15	43	3 814	102 %	46	3 828	104 %
16	73	4 566	101 %	68	4 533	100 %
17	89	5 231	99 %	88	5 238	99 %
18	25	6 062	101 %	29	6 045	103 %
19	18	7 135	94 %	15	6 956	94 %
20	7	8 077	-	9	8 028	-
21	6	9 133	-	5	9 100	-
22	6	9 925	-	7	9 860	-

Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät¹) henkilöstöryhmittäin 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Esimiehet	7 371	7 463	7 613	7 734	7 699
Asiantuntijat	4 675	4 775	4 773	4 785	4 823
Operatiivinen henkilöstö	2 830	2 910	2 945	2 955	2 976
Kaikki	4 295	4 447	4 560	4 607	4 653

¹ Sisältää kiinteät säännöllisen työajan korvauksena maksettavat lisät: henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä. Ei sisällä työaikalisää.

² Keskipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1–3 henkilöä.

³ Naisten ja miesten keskipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vain 1–3 henkilöä.



Osaamisen kehittäminen

Suomen Pankissa panostetaan suunnitelmalliseen oppimiseen. Kehityskeskusteluilla varmistetaan sitoutuminen 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.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Tavoitetasoksi on asetettu yli 80 %:n toteutumisaste. Vuonna 2015 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 90 % (89 % vuonna 2014).

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.

Suoriutumisen johtaminen

Kehityskeskusteluprosessi on vakiintunut suoriutumisen johtamisen käytäntö Suomen Pankissa. Koko esimieskunta on koulutettu soveltamaan valmentavaa johtamisotetta, jolla tuetaan ja edistetään työntekijän vastuunottoa sekä kykyä ja halua kehittyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Uusi kehityskeskustelumalli otettiin käyttöön vuoden 2015 alussa. Kehityskeskustelumalli on aiempaa eteenpäin katsovampi, ja siinä painottuvat yksilöllisen suoriutumisen lisäksi organisaatioyksikön tavoitteiden toteutumisen ja yhdessä tekemisen henki. Tavoiteasetannan ja tuloksellisuuden lisäksi huomioidaan aiempaa systemaattisemmin ammatillisen osaamisen sekä henkilökohtaisten toimintatapojen omaehtoinen kehittäminen. Varsinaisen vuoden alussa pidettävän kehityskeskustelun lisäksi syyskauden alussa pidetään välitarkastelu.

Toimintatapojen kehittäminen

Toimintatapojen kehittämistä jatkettiin vuonna 2015 muun muassa Smart Working -ohjelmalla, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työntekoa hyödyntämällä tehokkaasti sähköisiä prosesseja. Aloitteellisuuden edistämiseksi otettiin käyttöön Ideapankki, joka tarjoaa henkilöstölle uuden kanavan ideoida uudistuksia pankin toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 124 ideaa. Kaikki ideapankkiin toimitetut ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa paras idea palkittiin. Ideapankin toiminta jatkuu myös vuonna 2016.

Esimiestyön kehittäminen

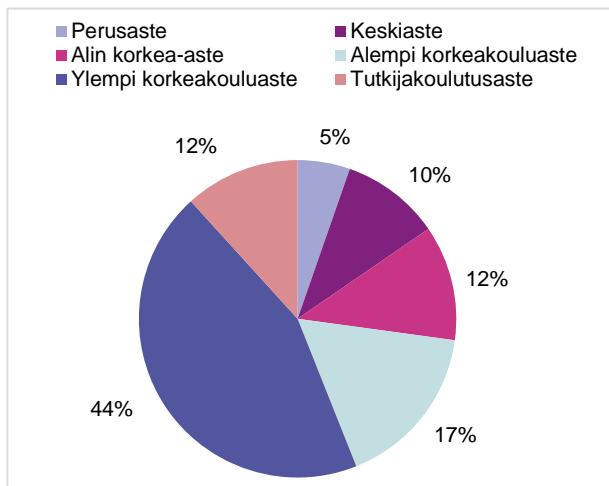
Suomen Pankin johtamisvisiossa edellytetään esimiehiltä ammattimaista johtamisotetta, tulosten aikaansaamista ja yhteistyötaitoja. Esimiestyön laatua seurataan säännöllisesti johtajuusindeksillä. Vuoden 2015 johtajuusindeksi 4,0 (asteikolla 1–4) ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon 3,7 ja indeksi nousi edellisvuodesta 0,2 yksikköä.

Vuonna 2015 esimiehille toteutettiin 360 asteen johtamisen arviointi. Arvioinnin kokonaistulos oli hyvä. Johtamisosaaminen on hyvällä tasolla ja esimiehet tuntevat SP:n johtamisvision. Arvioinnin pohjalta kaikille esimiehille on laadittu henkilökohtainen johtamisosaamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelmien toteutumista arvioidaan suoriutumisen arvioinnin yhteydessä sekä syksyllä 2016 toteutettavalla uusintamittauksella. Lisäksi esimiestyön kehittämisessä hyödynnettiin EKPJ:n yhteisiä, henkilöstöjohtamiseen painottuvia koulutusohjelmia.

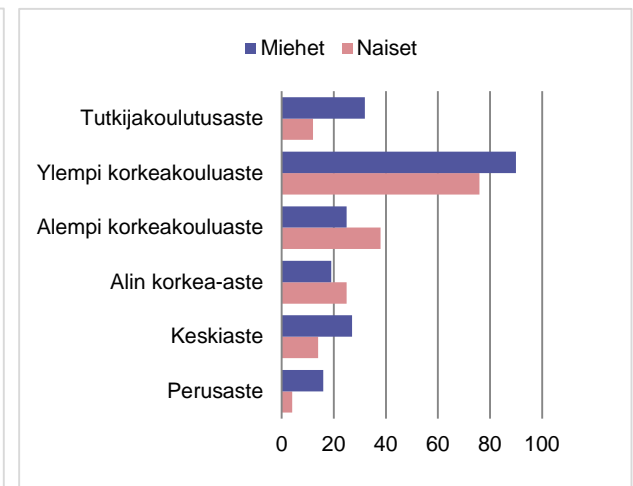
Koulutus rakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi yhden prosenttiyksikön edellisvuodesta ja oli 72 %. Tutkijakoulutettuja oli 12 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 36 henkilöllä (37 henkilöllä vuonna 2014). Pankin koulutustasoindeksi oli 6,0.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2015



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2015



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2015

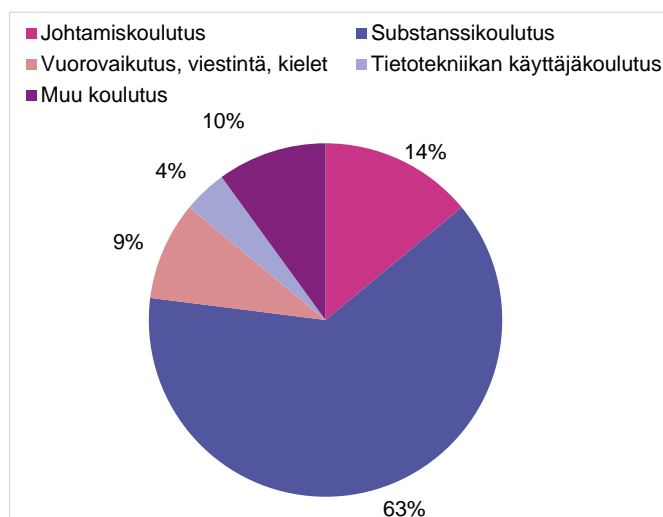
Koulutusaste	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	16	4	20	5
Keskiaste	27	14	41	10
Alin korkea-aste	19	25	44	12
Alempi korkeakouluaste	25	38	63	17
Ylempi korkeakouluaste	90	76	166	44
Tutkijakoulutusaste	32	12	44	12
Yhteensä	209	169	378	100
Koulutustasoindeksi¹			6,0	

¹ Koulutustasoindeksi lasketaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,86 miljoonaa euroa (3,3 % palkkasummasta). Kustannuksista 63 % (63 % vuonna 2014) kohdistui substanssikoulutukseen. Koulutuspäivien lukumäärä oli 5,5 päivää/henkilötyövuosi (4,8 pv/htv vuonna 2014).

Koulutuskustannusten jakautuminen 2015



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	1 525	2 069	1 901	1 978	2 201
Päiviä/henkilötyövuosi	3,4	4,7	4,6	4,8	5,5
% työajasta	1,4	1,9	1,8	1,9	2,2
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,73	0,95	0,87	0,89	0,86
Euroa/henkilötyövuosi	1 626	2 164	2 081	2 162	2 128
% palkkakustannuksista	2,7	3,5	3,3	3,4	3,3

¹Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista

Tutkimustoiminta painottuu rahoitusmarkkinoiden ja makrotalouden yhteyksiin ja palvelee Suomen Pankin ja koko eurojärjestelmän strategista päätöksentekoa. Painottuminen ei estä reagoimasta keskuspankkipolitiikan ajankohtaisiin haasteisiin. Tutkijaekonomistit osallistuvat politiikka- ja seurantatyöhön, mm pankin ennuste- ja simulointimallin uudistamiseen. Vuonna 2015 tutkijatyövuosia kertyi noin 8,5. Kaikki tutkijat ovat tohtoritasoisia ja määräaikaista. Pankin tutkimusosaamista tuetaan lisäksi vierailevien professorien ja muiden osa-aikaisten tutkijoiden avulla. Osaamistaan voi päivittää myös säännöllisesti järjestävissä seminaareissa ja konferensseissa.

Työhyvinvointi

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

Lakisääteiset työpaikkaselvitykset toteutettiin pankin osastoilla yhdenmukaisesti. Raha-huolto-osastolla työpaikkaselvitys tehtiin vuonna 2014 ja pankin muilla osastoilla vuoden 2015 aikana. Työpaikkaselvityksellä kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä mahdollisesti aiheutuvista terveysvaaroista ja -haitoista. Työpaikkaselvityksen perustella perusasiat ovat kunnossa. Työympäristöön, turvallisuuteen ja työväliseisiin oltiin pääosin tyytyväisiä. Työterveyshuolto seuraa osastoittain sovittuja kehittämistoimia. Seurannasta raportoidaan työsuojelutoimikunnalle.

Osana työsuojelutoimintaa Suomen Pankki osallistui vuonna 2015 valtakunnalliseen tapaturmapäivään mm. lahjoittamalla työntekijöilleen Suomen Punaisen Ristin lumihuuteita. Tapaturmapäivän tavoitteena on kiinnittää huomiota keinoihin, joilla jokapäiväisiä vaaratilanteita voi välttää.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja liikunta-aktiivisuuden lisääminen ovat 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 jälleen aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Suomen Pankista ja Finanssivalvonnasta kampanjaan osallistui 11 joukkuetta ja yhteensä 80 askeltajaa. Pankin ja Fivan joukkueista kampanjan aikana eniten askelia keräsi Suomen Pankin rahoitusmarkkina- ja tilasto-osaston joukkue Rebel, jonka keskimääräinen päivittäinen askelmäärä oli 15 065 askelta/osallistujaa. Koko kampanjassa joukkue sijoittui hienosti neljänneksi.

Liikuntaharrastuksen edistäjänä ja organisoijana toimii myös Suomen Pankin urheiluseura (SPU), jonka jäseniä ovat kaikki pankkilaiset. Urheiluseura tarjoaa aktiivisesti henkilöstölle mahdollisuuksia liikuntaan useiden eri lajien parissa. Pankki tukee urheiluseuran toimintaa vuosittaisella määrärahalla. Suomen Pankin Urheiluseura järjesti pankkilaisille ja fivalaisille sekä heidän perheenjäsenilleen liikuntapäivän syyskuuisena lauantaina Vierumäen liikunta- ja vapaa-ajan keskuksessa. Tapahtumaan osallistui noin 150 henkilöä, joille oli päivän aikana tarjolla monipuolista ja hauskaa liikunnallista tekemistä.

Henkilöstölle järjestettiin myös työhyvinvointia edistäviä tilaisuuksia. Koko henkilöstölle avoimessa Studia Generaliassa käsiteltiin aivoterveysteen, jaksamiseen ja stressin ulottuvuuksiin liittyviä aiheita. Naistenpäivänä järjestetyssä Ladies Only -seminaarissa aiheena oli työ ja hyvinvointi naisnäkökulmasta sekä mm. työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Suuren suosion saavuttaneessa POP UP-studiossa valokuvaaja otti pankkilaisista iloisia ja rentoja kuvia, joita hyödynnetään mm. työnantajakuvamateriaaleissa.



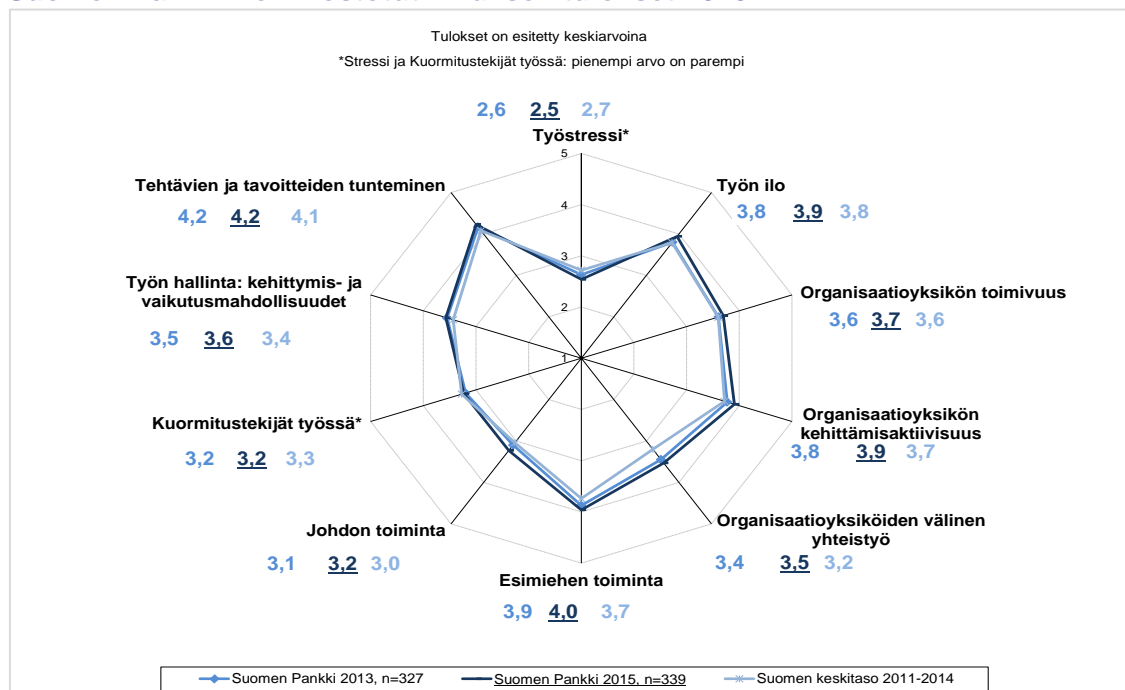
Työilmapiirin kehittäminen

Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstötutkimuksella. Henkilöstötutkimus toteutettiin lokakuussa 2015 ja yhteistyökumppanina toimi toistamiseen Työterveyslaitos ”Parempi Työyhteisö” (ParTy) -tutkimuksella. Henkilöstötutkimukseen vastattiin aktiivisesti, vastausprosentti oli 89 %.

ParTy-kysely jakautuu neljään teemaan: työyhteisön toimivuuteen, työyhteisön kehittämisedellytyksiin, työn perusedellytyksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Keskeisimmät tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi. Työtyytyväisyysindeksi muodostuu kaikkien kysymysten keskiarvosta ja johtajuusindeksi lähiesimiehen toimintaa kuvaavien vastausten keskiarvosta. Tavoitteena on, että indeksit ovat vähintään yhtä hyviä ja parempia kuin vertailuaineiston keskiarvo. Vertailuaineisto koostuu 125 eri alan organisaatiosta ja noin 18 500 vastauksesta. Suomen Pankin työtyytyväisyysindeksi oli 3,7 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 4,0 (Suomen keskiarvo 3,7). Kokonaistulokset ovat hyviä ja ne täyttivät tavoite- ja tuloskehikossa työtyytyväisyysindeksille, johtajuusindeksille ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisasteelle asetetut tavoitteet. Tutkimustulosten pohjalta osastot tunnistavat parannuskohteet ja tarvittavat kehittämistoimenpiteet.

Myönteisimmin kehittyneitä olivat organisaation arvojen näkyminen päivittäisessä toiminnassa, organisaatioyksikön kannustava ja uusia ideoita tukeva ilmapiiri, panostus toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen, kehityssuunnitelmien toteutuminen hyvin ja tuen/avun saaminen kollegoilta. Vastausten jakaumasta ilmenee mm. että 95 % pankkilaisista on tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja 97 % kokee, että omassa organisaatioyksikössä saadaan aikaan paljon tuloksia. Tutkimuksen mukaan pankissa ei esiinny juurikaan työpaikkakiusaamista ja eri ryhmien kohtelu koetaan tasapuoliseksi.

Suomen Pankin henkilöstötutkimuksen tulokset 2015



Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön hyvinvointia 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 työntekijän ja työterveyslääkärin kanssa, jos henkilön sairauspoissaolopäivät ylittävät 20 päivän vuosittaisen rajan.

Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti pysyi lähes edellisvuoden tasolla ja oli 3,0 % (2,9 % vuonna 2014). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 3 022 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 7,5 työpäivää/henkilötyövuosi (7,4 pv/htv vuonna 2014). Vuosina 2011–2015 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Suomen Pankissa vaihdellut 6,4–7,7 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 27 henkilöllä (29 henkilöllä vuonna 2014).

Vuonna 2015 työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa täydennettiin toista kertaa toteutettavalla terveystutkimuksella. Edellisen kerran terveystutkimus toteutettiin vuonna 2013. Suomen Pankin tulokset ovat selvästi paremmat kuin Suomessa keskimäärin. Henkilöstöstä selvästi suurempi osaa kuuluu nyt matalan riskin joukkoon kuin vuonna 2013. Matalassa riskissä on 46 % vastanneista (2013, 42 %). Työkyvyn arvioi hyväksi 84 % henkilöstöstä.



Tasa-arvo

Työsuojelutoimikunnan alainen tasa-arvoryhmä arvioi tasa-arvosuunnitelman toteutusta vuosittain seuraamalla eri toimenpiteiden vaikutuksia ja raportoimalla seurannan tuloksista YT- ja työsuojelutoimikunnissa. Seurannassa hyödynnetään mm. henkilöstötilinpäätöstä, henkilöstö- ja johtamiskyselyjen tuloksia.

Rekrytoinnit

Sisäisiä valintoja tehtiin 57 ja ulkoisia 29. Valituista 43 % (42 % vuonna 2014) oli naisia. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 30 % (33 % vuonna 2014).

Palkkaus ja työuralla eteneminen

Henkilöstön keskipalkka oli 4 653 euroa (4 607 euroa vuonna 2014), naisilla 4 360 euroa (4 314 euroa vuonna 2014) ja miehillä 4 893 euroa (4 873 euroa vuonna 2014). Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaatavuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2015 naisten keskipalkan suhde vaatavuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 99 % (99 % vuonna 2014). Vaatavuusluokkiin 8–13 sijoittuu 20 % henkilöstöstä, 63 % vaatavuusluokkiin 14–17 ja 17 % vaatavuusluokkiin 18–22. Naisten osuus vaatavuusluokissa 18–22 on 34 %.

Suomen Pankissa tehtiin 53 vaatavuusluokkakorotusta (38 vuonna 2014). Vaatavuusluokka nousi 27 miehellä ja 28 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 35 % (41 % vuonna 2014). Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 28 % (26 % vuonna 2014). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 57 % (59 % vuonna 2014).

Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä

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

Henkilöstötutkimuksen mukaan pankissa ei esiinny juurikaan työpaikkakiusaamista ja eri ryhmien kohtelu koetaan tasapuoliseksi.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2015 yhteensä 23 henkilöä. Heistä isyysvapaata piti 9 ja palkatonta hoitovapaata 8 pankkilaista.

Tiivistetyn työajan kokeilua jatkettiin pankissa vuoden 2015 aikana. Kokeiluun osallistui 6 henkilöä vuoden aikana. Tiivistetyssä työajassa viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit

(38 t 20 min) tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunteista kertyy viikoittain tai vuoroviikoin pidettäväksi yksi vapaapäivä. Tiivistetty työaika ei ole tarkoitettu vakinaiseksi työaikajärjestelyksi vaan tilapäistarpeeseen soveltuvaksi joustavan työajan malliksi.

Suomen Pankin eläkelaitos¹

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

Suomen Pankin eläkerahastolla oli 31.12.2015 maksussa yhteensä 1 263 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 27 milj. euroa. Kuntoutusrahana maksettiin 9 779 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2015

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	1 037	24 344 596
Työkyvyttömyyseläkkeet	65	444 997
Perhe-eläkkeet	91	1 240 384
Varhennetut vanhuuseläkkeet	65	888 488
Osa-aikaeläkkeet	5	67 551
Yhteensä	1 263	26 986 014

Vuonna 2015 pankista ja Finanssivalvonnasta jäi eläkkeelle yhteensä 19 henkilöä.

¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilöstömäärä ja rakenne¹					
Henkilöstömäärä	420	406	391	387	378
Virkavapaalla olevat	28	26	26	25	31
Määräaikaisten osuus, %	6,5	7	9	9	11
Henkilöstön keski-ikä	46	47	46	46	46
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. ylin johto, %	67	69	73	75	77
Naisten osuus henkilöstöstä, %	49	48	47	47	45
Sisäinen liikkuvuus, %	8	11	9	13	14
Tulovaihtuvuus ² , %	5	6	7	7	8
Lähtövaihtuvuus ² , %	10	11	10	10	8
Ulkoiset rekrytoinnit	22	26	28	26	29
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	10	21	20	16	15
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	60	60	59,4	61,6	60,9
Henkilötyövuodet					
Vakinaiset ja määräaikaiset	423	413	394	384	375
Oma henkilöstö yhteensä	446	439	422	410	402
Ostopalveluhenkilöstö	37	41	44	38	39
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	27,0	27,4	26,3	26,4	26,3
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,73	0,95	0,87	0,89	0,86
Palkkaus ja palkinta					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,35	0,25	0,25	-	-
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), %	99	101	100	100	99
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	99	100	99	99
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	5,8	5,9	6,0	6,0	6,0
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä	33	38	36	37	36
Koulutuspäivien lukumäärä, päiviä/henkilötyövuosi	3,4	4,7	4,6	4,8	5,5
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	2,7	3,5	3,3	3,4	3,3
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	3,4	-	3,6	-	3,7
Johtajuusindeksi	3,6	3,7	3,9	3,8	4,0
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/henkilötyövuosi	7,7	7,7	6,4	7,4	7,5
Sairauspoissaoloprosentti, %	2,9	3,0	2,6	2,9	3,0
Eläkkeet					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä ⁴	1 158	1 178	1 225	1 246	1 263
Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa	23	25	26	27	27

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

³ Sisältää myös Finanssivalvonnan palkkatiedot. Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu, asuntoetu).

⁴ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan eläkkeet.

Käsitteet ja määritelmät

Käsite	Määritelmä
Henkilötyövuosi	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei laskea ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi..
Koulutustasoindeksi	<p>Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:</p> <p>Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.</p> <p>Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.</p> <p>Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.</p> <p>Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.</p> <p>Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).</p> <p>Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja</p> <p>Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:</p> <p>perusaste = 1,5 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.</p> <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.</p>
Lähtövaihtuvuus	Organisaatiosta (Suomen Pankki) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä henkilömäärästä.
Osa-aikaisuus	Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
Peruspalkka + edut	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu).
Sisäinen liikkuvuus	Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
Henkilömäärä	Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
Tulovaihtuvuus	Organisaatioon (Suomen Pankki) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä henkilömäärästä.
Sairauspoissaoloprosentti	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

