



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2016



Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös 2016

Sisällys

Johdanto	3
Henkilöstömäärä ja -rakenne	4
Ikärakenne	4
Sukupuolijakauma	5
Palvelussuhteen kesto	5
Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	7
Työnantajakuva	7
Rekrytoinnit	8
Liikkuvuus	8
Määräaikaiset tehtävänimitykset	9
Lähtövaihtuvuus	9
Työaika ja työpanos	10
Henkilötyövuodet	10
Lisä- ja ylityöt	11
Vuosiloma	11
Palkkaus ja palkinta	12
Vuoden 2016 palkantarkistukset ja palkinta	12
Palkkakehitys	12
Osaamisen kehittäminen	15
Koulutusrakenne	15
Koulutuspanostukset	17
Suoriutumisen johtaminen	18
Esimiestyön kehittäminen	18
Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista	18
Toimintatapojen kehittäminen	19
Smart Working	19
Ideapankki	19
Työhyvinvointi	20
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	20
Työsuojelu- ja yhteistoiminta	20
Tasa-arvo	22
Rekrytoinnit	22
Palkkaus ja työuralla eteneminen	22
Kansainvälinen yhteistyö	22
Sisäiset työryhmät ja yhteistoimintaedustus	22
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	22
Suomen Pankin eläkelaitos	23
Tunnuslukuyhteenveto	24
Käsitteet ja määritelmät	25

Kuviot ja taulukot

Henkilöstö 31.12.2016	4
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2016	4
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2016	6
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2016	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2016	6
Sukupuolijakauma 31.12.2016	6
Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2016	6
Rekrytoinnit 2012–2016	8
Lähdön syyt 2012–2016	9
Vaihtuvuus 2012–2016	9
Henkilötyövuosien kehitys 2012–2016	10
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2012–2016	11
Keskipalkat vaatimusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2015–2016	13
Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) henkilöstöryhmittäin 2012–2016	13
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2016	15
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2016	15
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2016	17
Koulutuskustannusten jakautuminen 2016	17
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2012–2016	17
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2016	23

Johdanto

Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös vuodelta 2016 välittää myönteistä viestiä. Panostus osaamisen kehittämiseen on ollut vahvaa. Henkilöstön koulutustaso on edelleen noussut. Työhyvinvoinnin mittareissa myönteinen kehitys on jatkunut. Poissaolot ovat vähentyneet, ylitiöiden määrä laskenut, ja palaute esimiestyöstä on hyvää. Naisten osuus esimiehistä ei ole kuitenkaan noussut tavoitteiden mukaisesti.

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2016 lopussa oli 376 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta kahdella henkilöllä. Henkilötyövuosia tehtiin 394 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli n. 369 henkilötyövuotta, mikä oli -6,0 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna. Tilapäistä henkilöstöä käytettiin 25,1 henkilötyövuotta (-2,3 htv).

Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 91 % ja määräaikaisessa 9 %. Henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta. Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Korkeakoulututkinto oli 73 %:lla. Tohtorin tutkinto oli 38 henkilöllä (36 henkilöllä vuonna 2015). Koulutustasoindeksi nousi 0,1:llä edellisvuodesta ja oli 6,1.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tulokehikon mittareista. Vuonna 2016 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 92 % (tavoite oli yli 80 %). Koulutukseen panostettiin, ja koulutuspäiviä kertyi edellisvuoden tapaan 5,5 päivää/henkilötyövuosi.

Suomen Pankin tutkimustoiminta painottuu rahoitusmarkkinoiden ja makrotalouden yhteyksiin ja palvelee Suomen Pankin ja koko eurojärjestelmän strategista päätöksentekoa. Vuonna 2016 tutkimusyksiköiden tutkimuspanos oli 8,7 henkilötyövuotta. Kahdessa keskustelualoitesarjassa julkaistiin yhteensä yli 50 tutkimusta.

Työhyvinvoinnissa kehitys oli myönteistä. Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti laski 0,5 prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 2,5 %. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,4 työpäivää/henkilötyövuosi (7,5 pv/htv vuonna 2015).

Johtamisvision toteutumista ja esimiestyön laatua seurataan säännöllisesti johtajuus indeksillä. Vuoden 2016 johtajuusindeksi oli 3,9 (asteikolla 1–4) ja se ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon 3,7.

Toimintatapoja kehitettiin mm. Smart Working -ohjelmalla ja ideapankkitoiminnalla. Vuonna 2016 Smart Working keskittyi erityisesti kokoustyöskentelyn ja oman ajankäytön tehostamiseen. Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 54 ideaa. Ideoista toteutettiin n. 30 %. Vuonna 2016 teemana oli esteiden poistaminen, työkulujen yksinkertaistaminen ja turhasta luopuminen.

Uusille työntekijöille suunnattu Tervetuloa taloon -yleisperehdytysmateriaali uudistettiin kevään 2016 aikana. Perehtyminen pankin toimintaan ja palvelussuhdeasioihin tapahtuu jatkossa interaktiivisesti verkko-opintoina.

Antti Vuorinen
Henkilöstöpäällikkö

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2016 lopussa oli 376 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta kahdella henkilöllä. Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 91 % ja määräaikaisessa 9 % (34 henkilöä).

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 97 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 13 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 5 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 24 henkilöä. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä oli 72 %.

Henkilöstö 31.12.2016

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	3	-	-	3	1
Esimiehet ²	33	-	-	-	33	9
Asiantuntijat	236	25	12	-	273	72
Operatiivinen henkilöstö	60	6	1	-	67	18
Henkilömäärä³	329	34	13	-	376	100
Virkavapaalla	24				24	

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 ei lueta virkavapaalla olevia, kesätyöntekijöitä, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2016

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	
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
2016	3	3	33	0	33	248	25	273	61	6	67	376

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta (46,3 vuonna 2015). Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli 35 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 7 %. Asiantuntijoiden keski-ikä oli 45,5 vuotta, operatiivisen henkilöstön 47,8 vuotta ja esimiesten 49,3 vuotta.

Sukupuolijakauma

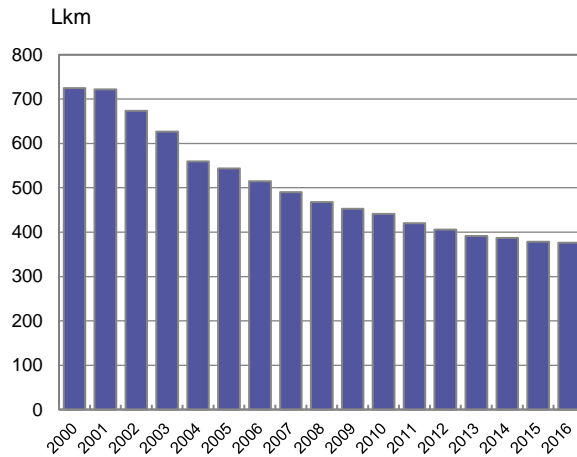
Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Esimiehistä naisia on 30 % (30 % vuonna 2015) ja asiantuntijoista 45 % (45 % vuonna 2015).

Palvelussuhteen kesto

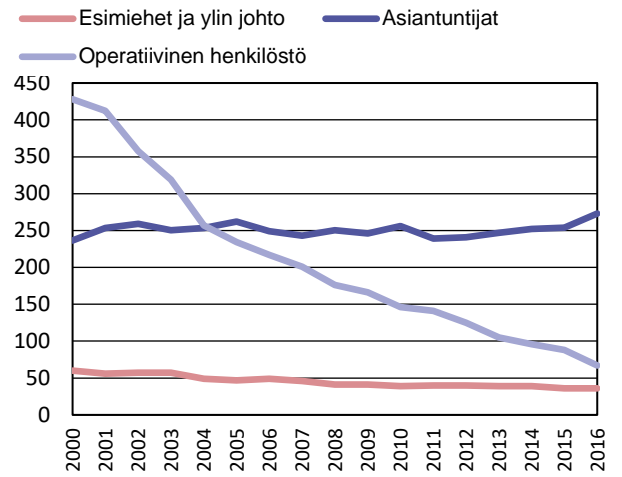
Keskimääräinen palvelusaika oli 17,0 vuotta (16,6 vuonna 2015). Pitkät palvelussuhteet ovat olleet pankille hyvin tyypillisiä. Henkilöstöstä 37 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. 0–5 vuotta palveluksessa olleita on 22 %.



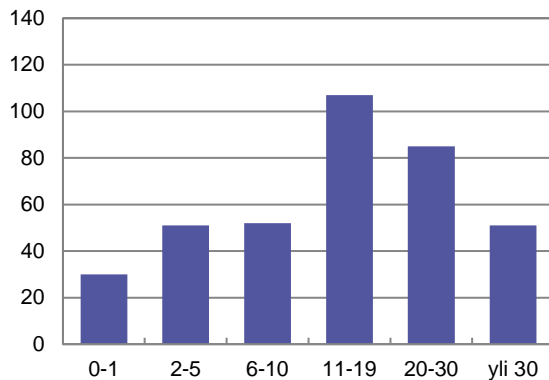
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2016



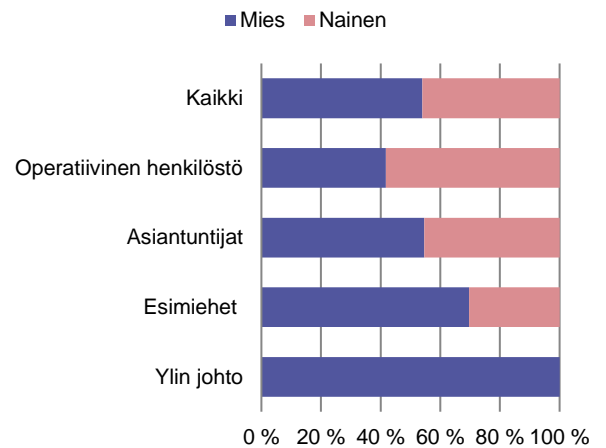
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2016



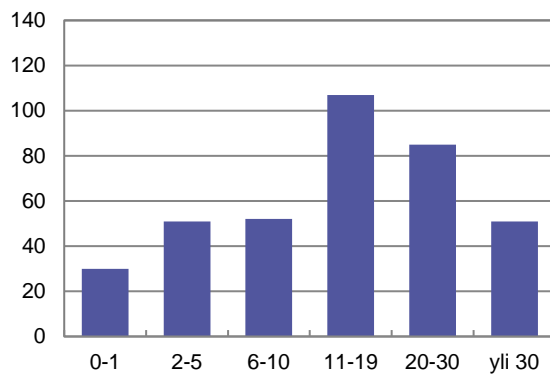
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2016



Sukupuolijakauma 31.12.2016



Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2016



Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

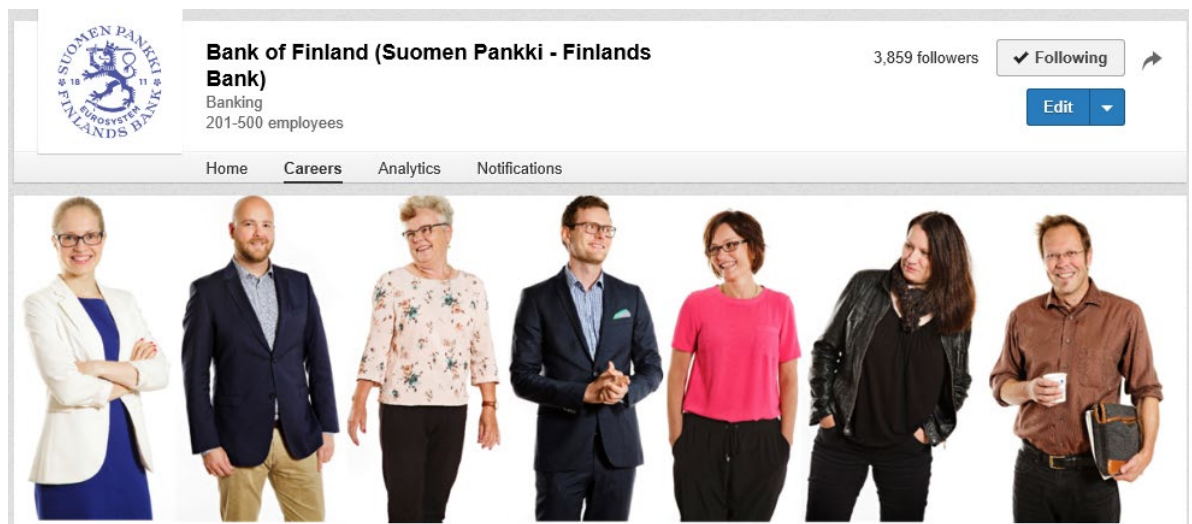
Työnantajakuva

Suomen Pankki tarjoaa mielenkiintoisia, vastuullisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä työtehtäviä rahapolitiikan ja tutkimuksen, rahoitusmarkkinoiden, pankkitoiminnan sekä rahoituksen 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 on julkisen sektorin houkuttelevimpia työnantajia. Vuonna 2016 kaupallisen alan opiskelijat pitivät pankkia julkisen sektorin ihannetyönantajana Suomessa (Universum) ja arvioivat pankin 9 parhaan työnantajan joukkoon Suomessa.

Suomen Pankki tukee nuorten työllistymistä tarjoamalla vuosittain kesätyöpaikan n. 50 opiskelijalle. Vuonna 2016 pankin kesätyöpaikkoihin haki n. 2 600 opiskelijaa. Kesätyöntekijät antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 3,8 (asteikolla 1–4). Kesätyöntekijät suosittelevat pankkia työnantajana, ja monet halusivat jatkaa työskentelyä pankissa. Kesätyöntekijät arvostivat erityisesti haastavia ja vastuullisia työtehtäviä, hyvää työilmapiiriä sekä mahdollisuutta tutustua keskuspankkitoimintaan työn kautta. Kesätyöntekijät jatkoivat myös suosituksen kesätyöblogin kirjoittamista ja kertoivat kesätyöntekijän arjesta, työtehtävistään ja tunnelmistaan. Kesätyöblogi julkaistaan pankin kotisivuilla.

Sosiaalisen median käyttöä rekrytointiviestinnässä lisättiin syksyllä 2016 ottamalla käyttöön LinkedIn Careers -sivusto, jossa kerrotaan avoimien työpaikkojen lisäksi keskuspankista työpaikkana ja ihmisistä työssään. Lisäksi asiantuntijoille järjestettiin LinkedIn-profiiliin tuunauskoulutusta. Asiantuntijoiden profiilit näkyvät jatkossa aiempaa enemmän osana työpaikkailmoittelua.



Rekrytoinnit

Vuonna 2016 pankissa tehtiin 56 rekrytointia. Ulkoisia valintoja tehtiin 18 ja sisäisiä 38. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi n. 7 viikossa ja ulkoiset n. 10 viikossa. Tulovaihtuvuus laski edellisvuodesta 5 %:iin. Ulkopuolelta rekrytoitiin 14 asiantuntijaa ja 4 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Pankin ulkopuolelta tulleista 4 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 14 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta.

Rekrytoinnit 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Ulkoiset valinnat	26	28	26	29	18
Sisäiset valinnat	53	53	52	57	38
Yhteensä	79	81	78	86	56

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

Perehtymisen voi aloittaa verkossa

Uusille työntekijöille suunnattu Tervetuloa taloon -yleisperehdytysmateriaali uudistettiin kevään 2016 aikana. Perehtyminen pankin toimintaan ja palvelussuhdeasioihin tapahtuu jatkossa interaktiivisessa muodossa verkko-opintoina. Kurssin voi suorittaa itselleen sopivassa aikataulussa. Lähiesimies ja kollegat vastaavat uuden työntekijän perehdyttämisestä alueensa substanssiasioihin. HR tukee sisäistä verkostoitumista järjestämällä uusien työntekijöiden ja johdon tapaamisia.

Tervetuloa taloon!

Tämän kurssin tavoite on tukea sinua uuteen työpaikkaasi perehtymisessä.

Saat kurssilla tietoa Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan toiminnasta. Käyt läpi työsuhteasioita ja perehdyt alustavasti toimintamme tietoturva- ja turvallisuusasioihin. Lisäksi tutustut kirjastoon ja asiakirjapalveluiden toimintaan.

Käy kurssin osiot läpi numerojärjestyksessä. Voit tehdä kurssin osissa, sillä edistymisesi tallentuu ja voit jatkaa kurssia myöhemmin samasta kohdasta.

ALOITA OPISKELU →

- 1 TÄÄLLÄ OLET TOISSA
- 2 HENKILÖSTÖ-PALVELUT
- 3 TIETOTURVA
- 4 TURVALLISUUS
- 5 KIRJASTO TUTUKSI
- 6 ASIAKIRJAPALVELUT

Liikkuvuus

Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 31 henkilöä. Sisäinen liikkuvuus laski 8 %:iin (14 % vuonna 2015). Pankki edistää virkavapauspolitiikallaan työkiertoa Euroopan keskuspankkiin (EKP) ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2016 lopussa virkavapaalla oli 24 henkilöä, joista 10 henkilöä EKP:ssa ja 2 IMF:ssä.

Määräaikaiset tehtävämitykset

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävämityksiä tehtiin vuoden 2016 aikana 12. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävämityksiä oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 63 (59 vuonna 2015). Määräaikaisilla tehtävämityksillä luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja pankin strategian mukaisesti edistetään monipuolista työuraa.

Lähtövaihtuvuus

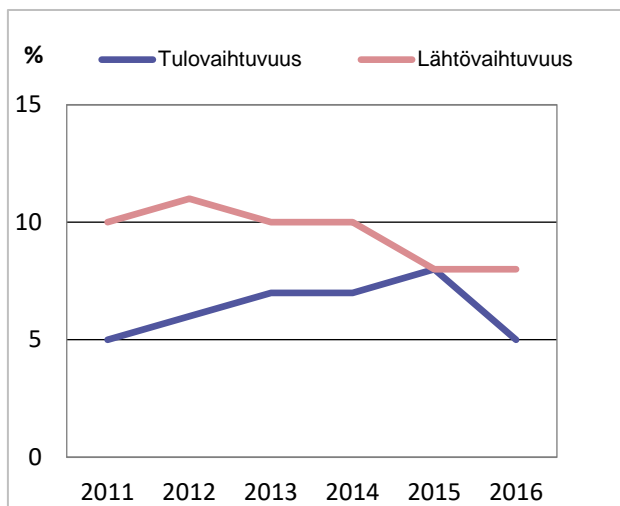
Lähtövaihtuvuus pysyi edellisvuoden tasolla 8 %:issa (8 % vuonna 2015). Vuoden 2016 aikana 6 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 9 irtisanoutui. Kolme henkilöä (7 vuonna 2015) irtisanoutui vakinaisesta virasta.

Eläkkeelle siirtyi vuoden 2016 aikana 13 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä pysyi edellisvuoden tasolla ja oli 60,8 vuotta (60,9 vuonna 2015). Eläkkeelle siirtyneistä 5 henkilöä oli jatkanut työssä omaa henkilökohtaista eläkeikäänsä pidempään. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa 55 henkilöä.

Lähdön syyt 2012–2016

Lähdön syy	2012	2013	2014	2015	2016
Eläkkeelle siirtyminen	21	20	16	15	13
Irtisanoutuminen	8	7	11	10	9
Määräajan päättymisen	15	7	12	6	6
Muu syy	-	6	1	1	0
Yhteensä	44	40	40	32	28

Vaihtuvuus 2012–2016



Työaika ja työpanos

Suomen Pankissa päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Pankissa hyödynnetään myös muita joustavan työajan muotoja. Osalla pankin asiantuntijoista on käytössä ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan sijoittelun työtilanteiden mukaan. Tiivistetyn työajan kokeilua jatkettiin myös vuonna 2016. Kokeiluun osallistui 5 henkilöä. Tiivistetyssä työajassa viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit (38 t 20 min) tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunneista kertyy viikoittain tai vuoroviikoin pidettäväksi yksi vapaapäivä. Tiivistetty työaika on tarkoitettu tilapäistarpeeseen soveltu- vaksi joustavan työajan malliksi.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2016 yhteensä 394 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 369 henkilötyövuotta. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilös- tön henkilötyövuosien määrä laski 6,0 henkilötyövuotta ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 2,3 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna.

Henkilötyövuosien kehitys 2012–2016

Henkilötyövuodet	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos htv 2015/2016
Vakinaiset	376,9	358,8	352,2	335,7	334,4	-1,3
Määräaikaiset	36,0	34,7	32,1	39,1	34,4	-4,7
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	412,9	393,5	384,3	374,8	368,8	- 6,0
Kesätyöntekijät	16,4	14,4	13,8	14,2	13,0	-1,2
Tuntityöntekijät	5,3	6,0	7,0	8,7	7,3	-1,4
Harjoittelijat	3,1	3,0	2,8	3,5	1,8	-1,7
Lähdeveron alaiset	1,7	1,3	1,8	1,0	3,0	+2,0
Tilapäistyövoima yhteensä	26,5	24,7	25,4	27,4	25,1	-2,3
Kaikki yhteensä	439,4	418,2	409,7	402,2	393,9	- 8,3

Oman henkilöstön lisäksi Suomen Pankissa työskenteli hallinto- ja rahahuolto-osastoilla ostopalveluhenkilöstöä 42,8 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 3,2 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2015.

Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin vuonna 2016 yhteensä 9 957 tuntia, mikä vastaa n. 5,1 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä laski 11 % (1 292 tuntia) edellisvuodesta. Ylityitä teki n. 49 % henkilöstöstä (185 henkilöä).

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2012–2016

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2016	9 957	185	270	0,49

Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrästä riippuen. Lomapankkiin voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan 50 päivää. Lomapankkiin on talletettu yhteensä 8 304 päivää (8 149 päivää vuonna 2015), keskimäärin 26 päivää/tallettaja. Lomapankin yhteismäärä vastaa n. 33 henkilötyövuotta.



Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Suomen Pankin tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 8–22. Tehtävistä 18 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 64 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 18 % ylempiin vaativuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2016 aikana 31 henkilöllä (53:lla vuonna 2015), ja laski 2:lla. Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä.

Suomen Pankin palkkauskäytäntö perustuu palkkapolitiikkaan sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn, henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja palkkavertailuihin. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määritetty Hay-palkkatutkimuksen kaikkien yritysten peruspalkkojen ja etujen markkinamediaani laajalla hajonnalla. Viiteryhmään kuuluu pankki- ja rahoituslaitosten ohella myös julkista sektoria, teollisuutta ja palvelualoja edustavia organisaatioita.

Suomen Pankissa kokonaispalkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä luontoiseduista ja kiinteistä lisistä. Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja henkilökohtainen palkanosa suoriutumisen ja ammatinhallinnan perusteella.

Vuoden 2016 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli 2016 Hay Groupin palkkatutkimuksessa palkkapolitiikan tavoitetasossa, markkinoiden mediaanissa. Neuvoteltu sopimuskorotus noudatti raamisopimuksen mukaista linjaa. Yleiskorotuksena maksettiin 1.2.2016 alkaen 0,43 %. Vuonna 2016 Suomen Pankissa ei jaettu kertapalkkioita.

Palkkakehitys

Suomen Pankin koko henkilöstön keskipalkka vuonna 2016 oli 4 686 euroa (4 653 euroa vuonna 2015). Keskipalkkataso nousi 0,7 prosenttia edellisestä vuodesta. Palkkakehitykseen vaikuttivat neuvoteltu sopimuskorotus, palkkaliukuma ja henkilöstörakenteen muutokset. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2016 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 99 % (99 % vuonna 2015).

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2015–2016

Vaativuusluokka	2015			2016		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka ³	Lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka ³
8	3	-	-	2	-	-
9	1	-	-	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-
11	33	2 723	93 %	32	2 745	93 %
12	14	2 959	96 %	11	2 997	97 %
13	22	3 174	-	20	3 179	-
14	30	3 317	103 %	35	3 341	101 %
15	46	3 828	104 %	43	3 878	103 %
16	68	4 533	100 %	67	4 547	99 %
17	88	5 238	99 %	91	5 262	99 %
18	29	6 045	103 %	31	6 076	103 %
19	15	6 956	94 %	16	6 937	96 %
20	9	8 028	-	8	8 060	-
21	5	9 100	-	4	9 469	-
22	7	9 860	-	6	9 917	-

Keskipalkkojen kehitys (peruspalkka + kiinteät lisät¹) henkilöstöryhmittäin 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Esimiehet	7 463	7 613	7 734	7 699	7 648
Asiantuntijat	4 775	4 773	4 785	4 823	4 827
Operatiivinen henkilöstö	2 910	2 945	2 955	2 976	3 014
Kaikki	4 447	4 560	4 607	4 653	4 686

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 oikea kohdentaminen. 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.

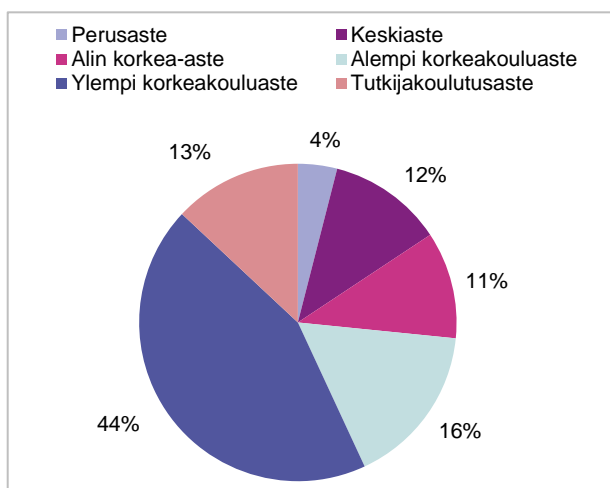
Tehokkain oppimisen muoto pankin kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa perustuu haastavissa työtehtävissä kehittymiseen ja edellyttää ajantasaisia oman alan tietoja, analyysi- ja ongelmanratkaisutaitoja, toimintaympäristön tuntemusta ja verkostojen hyödyntämistä. Osastorajat ylittävää, yhteistä tiedonrakentamista ja laaja-alaisen osaamisen kartuttamista edistetään sisäisellä liikkuvuudella ja prosessiohjauksella.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Tavoitetasoksi on asetettu yli 80 %:n toteutumisaste. Vuonna 2016 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 92 % (90 % vuonna 2015).

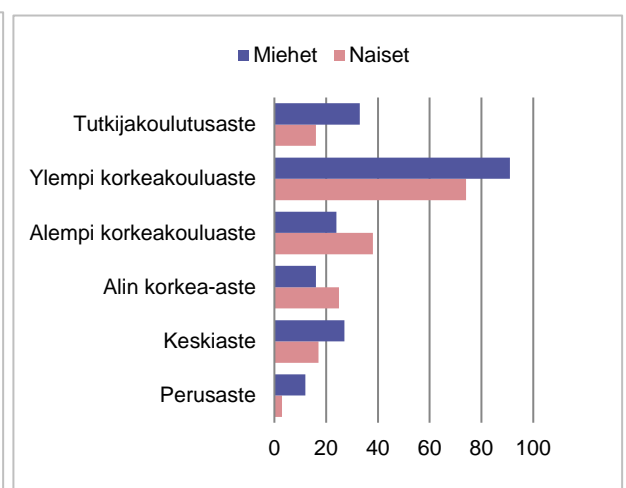
Koulutusrakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulututkinon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi yhden prosenttiyksikön edellisvuodesta ja oli 73 %. Tutkijakoulutettuja oli 13 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 38 henkilöllä (36 henkilöllä vuonna 2015). Pankin koulutustasoindeksi nousi 0,1:llä edellisvuodesta ja oli 6,1.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2016



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2016





Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2016

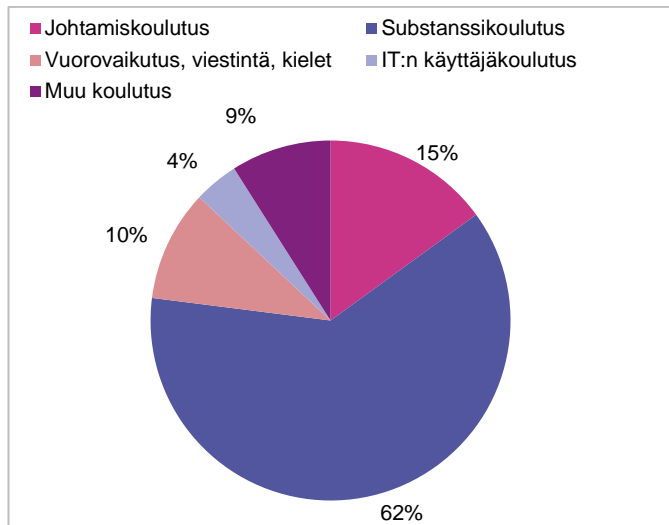
Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	12	3	15	4
Keskiaste	28	18	46	12
Alin korkea-aste	16	25	41	11
Alempi korkeakouluaste	24	38	62	16
Ylempi korkeakouluaste	91	74	165	44
Tutkijakoulutusaste	32	15	47	13
Yhteensä	203	173	376	100
Koulutustasoindeksi¹			6,1	

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

Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,81 miljoonaa euroa (3,2 % palkkasummasta). Kustannuksista 62 % (63 % vuonna 2015) kohdistui substanssikoulutukseen. Koulutuspäivien lukumäärä oli 5,5 päivää/henkilötyövuosi (5,5 pv/htv vuonna 2015).

Koulutuskustannusten jakautuminen 2016



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	2 069	1 901	1 978	2 201	2 183
Päiviä/henkilötyövuosi	4,7	4,6	4,8	5,5	5,5
% työajasta	1,9	1,8	1,9	2,2	2,2
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,95	0,87	0,89	0,86	0,81
Euroa/henkilötyövuosi	2 164	2 081	2 162	2 128	2 056
% palkkakustannuksista	3,5	3,3	3,4	3,3	3,2

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

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. Kehityskeskustelussa painotetaan yksilöllisen suoriutumisen lisäksi organisaatioyksikön tavoitteiden toteutumista ja yhdessä tekemisen henkeä. Tavoiteasetannan ja tuloksellisuuden lisäksi huomioidaan ammatillisen osaamisen sekä henkilökohtaisten toimintatapojen omaehtoinen kehittäminen. Vuoden alussa pidettävän vuosittaisen kehityskeskustelun lisäksi syyskauden alussa tehdään välitarkastelu.

Esimiestyön kehittäminen

Johtamisvisio ohjaa strategisten tavoitteiden ja arvojen mukaista johtamisen kehittämistä, vahvistaa pankin esimiestyötä ja johtajuuden samansuuntaista ohjaavuutta. Johtamisvision toteutumista ja esimiestyön laatua seurataan säännöllisesti johtajuusindeksillä. Vuoden 2016 johtajuusindeksi oli 3,9 (asteikolla 1–4) ja ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon 3,7. Indeksiksi laski edellisvuodesta 0,1 yksikköä.

Vuonna 2015 esimiehille toteutettu 360 asteen johtamisen arviointi uusittiin syksyllä 2016. Tulokset osoittivat johtamisosaamisen olevan hyvällä tasolla. Samassa yhteydessä tehtiin henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisen seuranta sekä laadittiin esimiehille uudet henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Esimiestyön kehittämisessä hyödynnettiin lisäksi EKPJ:n yhteisiä, henkilöstöjohtamiseen painottuvia koulutusohjelmia.

Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista

Tutkimustoiminta painottuu rahoitusmarkkinoiden ja makrotalouden yhteyksiin ja palvelee Suomen Pankin ja koko eurojärjestelmän strategista päätöksentekoa. Tutkimustoiminnan onnistumista arvioidaan viiden vuoden välein. Loppuvuonna 2015 saatua ulkopuolisen asiantuntijaryhmän raporttia käsiteltiin alkuvuodesta. Vuonna 2016 tutkimusyksiköiden 15 tohtorin tutkimuspanos oli 8,7 henkilötyövuotta. Tutkimustyön määrä vaihtelee vuoden sisällä eri syistä, kuten reagoimisesta kriiseihin ja muihin keskuspankkipolitiikan ajankohdaisiin haasteisiin.

Tutkimustyön lisäksi tutkijaekonomistit osallistuvat politiikka- ja seurantatyöhön. Kahdessa keskustelualoitesarjassa julkaistiin yhteensä yli 50 tutkimusta. Pankin tutkimusosaamista tuetaan myös vierailevien professorien ja muiden osa-aikaisten tutkijoiden avulla. Ekonomistit voivat päivittää osaamistaan myös säännöllisissä seminaareissa ja kansainvälisissä konferensseissa, joita tutkimusyksiköt järjestävät usein yhteistyökumppaniensa kanssa.

Toimintatapojen kehittäminen

Smart Working

Toimintatapojen kehittämistä jatkettiin muun muassa Smart Working -ohjelmalla, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työntekoa hyödyntämällä tehokkaasti sähköisiä prosesseja, parantaa aikaansaannoksia ja tuloksellisuutta sekä tehostaa työntekoa kehittämällä henkilökohtaisia ja organisaation toimintatapoja.

Vuonna 2016 keskityttiin erityisesti kokoustyöskentelyn ja oman ajankäytön tehostamiseen. Skypen käyttöä lisättiin kokouksissa, kokousten kestoa lyhennettiin ja sähköisen kalenterin yhteiskäyttöä tehostettiin. Koko henkilöstölle järjestettiin Skype-smarttivartteja, joissa käytiin läpi hyvien työtapojen tekniikoita.



Ideapankki

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin voi ideoida pankin toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 54 ideaa. Ideoista toteutettiin n. 30 %. Vuonna 2016 teemana oli esteiden poistaminen, työkulkujen yksinkertaistaminen ja turhasta luopuminen. Saaduista ideoista 40 % koski työprosessien tehostamista tai työvälineiden käytön tehostamista. Edellisen vuoden tapaan hallinnon ja HR:n alueille saatiin eniten ideoita.

Kaikki ideapankkiin toimitetut ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa paras idea palkittiin. Vuonna 2016 parhaana palkittiin Pekka Kilpeläisen rahahuoltoon liittyvä idea seteleiden silppujärjestelmän kehittämisestä. Idea toteutettiin ja sen avulla saavutettiin merkittäviä säästöjä.

Työhyvinvointi

Suomen Pankki tarjoaa henkilöstölleen lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut ja korvaa myös hammashuollosta aiheutuneita kustannuksia. 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 15 joukkuetta ja yhteensä 113 askeltajaa. Kampanjan aikana eniten askelia keräsi rahoitusmarkkina- ja tilasto-osaston yleisvalvontatoimiston joukkue Askelhörhöt, jonka keskimääräinen päivittäinen askelmäärä oli 14 896 askelta/osallistuja.

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 sekä heidän perheenjäsenilleen liikuntapäivän Vantaan SuperParkissa. Tapahtumaan osallistui noin 330 henkilöä, joille oli päivän aikana tarjolla monipuolista ja hauskaa liikunnallista ohjelmaa.

Henkilöstölle järjestettiin myös muita työhyvinvointia edistäviä tilaisuuksia. Koko henkilöstölle avoimissa Studia Generalioissa käsiteltiin mm. aivoja työvälteenä ja työnteon sujuvoittamista kognitiivisen ergonomian avulla sekä hyvien vuorovaikutustaitojen ja yhteistyön merkitystä työyhteisössä.

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 laski 0,5 prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 2,5 % (3,0 % vuonna 2015). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 2 528 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,4 työpäivää/henkilötyövuosi (7,5 pv/htv vuonna 2015). Vuosina 2012–2016 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Suomen Pankissa vaihdellut 6,4–7,7 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 27 henkilöllä (27 henkilöllä vuonna 2015).

Työsuojelu- ja yhteistoiminta

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.



Tasa-arvo

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

Rekrytoinnit

Sisäisiä valintoja tehtiin 38 ja ulkoisia 18. Hakijoita tehtäviin oli 314. Valituista 51 % (43 % vuonna 2015) oli naisia. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 30 % (30 % vuonna 2015).

Palkkaus ja työuralla eteneminen

Henkilöstön keskipalkka oli 4 686 euroa (4 653 euroa vuonna 2015). Naisten keskipalkka oli 4 376 euroa (4 360 euroa vuonna 2015) ja miesten 4 959 euroa (4 893 euroa vuonna 2015). 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 2015).

Suomen Pankin tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 8–22. Tehtävistä 18 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 64 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 18 % ylempiin vaativuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2016 aikana 31 henkilöllä (53:lla vuonna 2015), ja laski 2:lla. Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä. Naisten osuus ylemmissä vaativuusluokissa 18–22 on 34 %.

Kansainvälinen yhteistyö

Eurojärjestelmän ja EKPJ:n päätöksiä valmistellaan sekä kansallisissa keskuspankeissa että yhteisissä komiteoissa, joihin kuuluu asiantuntijoita kaikista EKPJ:n jäsenkeskuspankeista. Monilla komiteoilla on myös pysyviä tai väliaikaisia työryhmiä. Suomen Pankilla on nimetty edustaja 81 komiteassa tai työryhmässä. Naisten osuus Suomen Pankin nimeämisestä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden työryhmissä oli 36 % (35 % vuonna 2015).

Sisäiset työryhmät ja yhteistoimintaedustus

Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 28 % (28 % vuonna 2015). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 58 % (57 % vuonna 2015).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2016 yhteensä 27 henkilöä. Heistä isyysvapaata piti 11 ja palkatonta hoitovapaata 12 pankkilaista.

Suomen Pankin eläkelaitos¹

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

Suomen Pankin eläkerahastolla oli 31.12.2016 maksussa yhteensä 1 292 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 27 milj. euroa. Kuntoutusrahana maksettiin 12 114 euroa.

Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2016

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	1 057	24 583 746
Työkyvyttömyyseläkkeet	65	378 909
Perhe-eläkkeet	98	1 195 354
Varhennetut vanhuuseläkkeet	63	865 783
Osa-aikaeläkkeet	9	67 056
Yhteensä	1 292	27 209 922

Vuonna 2016 pankista ja Finanssivalvonnasta jäi eläkkeelle yhteensä 22 henkilöä.

¹ Suomen Pankin eläkelaitoksen luvuissa ovat mukana Finanssivalvonnan eläkkeet.

Tunnuslukuyhteenveto

	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilöstömäärä ja rakenne¹					
Henkilöstömäärä	406	391	387	378	376
Virkavapaalla olevat	26	26	25	31	24
Määräaikaisten osuus, %	7	9	9	11	9
Henkilöstön keski-ikä	47	46	46	46	46
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, %	69	73	75	77	81
Naisten osuus henkilöstöstä, %	48	47	47	45	46
Sisäinen liikkuvuus, %	11	9	13	14	8
Tulovaihtuvuus ² , %	6	7	7	8	5
Lähtövaihtuvuus ² , %	11	10	10	8	8
Ulkoiset rekrytoinnit	26	28	26	29	18
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	21	20	16	15	13
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	60	59,4	61,6	60,9	60,8
Henkilötyövuodet					
Vakinaiset ja määräaikaiset	413	394	384	375	369
Oma henkilöstö yhteensä	439	422	410	402	394
Ostopalveluhenkilöstö	41	44	38	39	43
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	27,4	26,3	26,4	26,3	25,4
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,95	0,87	0,89	0,86	0,81
Palkkaus ja palkinta					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,25	0,25	-	-	-
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut ²), %	101	100	100	99	100
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	99	100	99	99	99
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä	38	36	37	36	38
Koulutuspäivien lukumäärä, päiviä/henkilötyövuosi	4,7	4,6	4,8	5,5	5,5
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,5	3,3	3,4	3,3	3,2
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,6	-	3,7	-
Johtajuusindeksi	3,7	3,9	3,8	4,0	3,9
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/henkilötyövuosi	7,7	6,4	7,4	7,5	6,4
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,0	2,6	2,9	3,0	2,5
Eläkkeet					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä ⁴	1 178	1 225	1 246	1 263	1 292
Maksetut eläkkeet ⁴ , milj. euroa	25	26	27	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).

⁴ Luku sisältää myös Finanssivalvonnan eläkkeet.

Käsitteet ja määritelmät

Käsite	Määritelmä
Henkilötyövuosi	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa 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 merkonomien 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 lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, kesätyöntekijöitä, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
Tulovaihtuvuus	Organisaatioon (Suomen Pankki) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä henkilömäärästä.
Sairauspoissaoloprosentti	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

