



# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2017



# Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös 2017

## Sisällys

<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>Organisaatiomuutokset</b>	<b>4</b>
Viestintäyksikköön kaksi uutta ryhmää	4
Kielipalvelutoimistosta kielipalveluryhmäksi	4
<b>Henkilöstömäärä ja –rakenne</b>	<b>4</b>
Ikärakenne	5
Sukupuolijakauma	5
Palvelussuhteen kesto	5
<b>Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus</b>	<b>7</b>
Työnantajakuva	7
Rekrytoinnit	7
Liikkuvuus	8
Määräaikaiset tehtävänimitykset	8
Lähtövaihtuvuus	8
<b>Työaika ja työpanos</b>	<b>10</b>
Henkilötyövuodet	10
Lisä- ja ylityöt	11
Vuosiloma	11
<b>Palkkaus ja palkinta</b>	<b>11</b>
Vuoden 2017 palkantarkistukset ja palkinta	12
Palkkakehitys	12
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	<b>14</b>
Koulutusrakenne	14
Koulutuspanostukset	15
Suoriutumisen johtaminen	17
Esimiestyön kehittäminen	17
Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista	17
<b>Toimintatapojen kehittäminen</b>	<b>18</b>
Ideapankki	18
<b>Työhyvinvointi</b>	<b>19</b>
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	19
Työsuojelu- ja yhteistoiminta	19
Työilmapiirin kehittäminen	20
<b>Tasa-arvo</b>	<b>22</b>
Rekrytoinnit	22
Palkkaus ja työuralla eteneminen	22
Kansainvälinen yhteistyö	22
Sisäiset työryhmät ja yhteistoimintaedustus	22
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	22
<b>Suomen Pankin eläkelaitos</b>	<b>23</b>
<b>Tunnuslukuyhteenveto</b>	<b>24</b>
<b>Käsitteet ja määritelmät</b>	<b>25</b>

## Kuviot ja taulukot

Henkilöstö 31.12.2017	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2017	5
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2017	6
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2017	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2017	6
Sukupuolijakauma 31.12.2017	6
Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2017	6
Rekrytoinnit 2013–2017	7
Lähdön syyt 2013–2017	8
Vaihtuvuus 2011–2017	8
Henkilötyövuosien kehitys 2013–2017	10
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2017	11
Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut) 2016–2017	12
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2017	14
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2017	14
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2017	15
Koulutuskustannusten jakautuminen 2017	15
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2012–2017	15
Suomen Pankin henkilöstötutkimus 2017 tuloskooste	20
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2017	23

## Johdanto

Vuoden 2017 aikana Suomen Pankin osastoilla tehtiin organisaation toiminnan tehostamiseen tähtääviä organisaatiouudistuksia. Johdon sihteeristön viestintäyksikköön perustettiin yleisöpalveluiden toimivuudesta ja tapahtumajärjestelyistä vastaava ryhmä sekä verkkoviestintään erikoistuva ryhmä. Hallinto-osastolla uudistettiin kielipalveluiden tuottamisen organisointia ja meillä HR:ssä otettiin käyttöön HR Partner -malli. Jokaiselle osastolle on nimetty oma HR Partner, joka toimii asiakasosastonsa tukena kaikissa HR-asioissa.

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2017 lopussa oli 357 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta 19 henkilöllä. Henkilötyövuosia tehtiin 380 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli n. 361 henkilötyövuotta, mikä oli -8,0 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna. Tilapäistä henkilöstöä käytettiin aiempaa vähemmän n. 20 henkilötyövuotta (-5,4 htv).

Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 91 % ja määräaikaisessa 9 %. Henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta. Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi hieman edellisvuodesta ja oli 75 %. Tohtorin tutkinto oli 42 henkilöllä (38 henkilöllä vuonna 2016). Koulutustasoindeksi nousi jo toisena peräkkäisenä vuonna 0,1:llä ja oli 6,2.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Vuonna 2017 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 85 % (tavoite oli yli 80 %). Koulutuspäiviä kertyi hieman edellisvuotta vähemmän 4,9 päivää/henkilötyövuosi.

Työhyvinvoinnin tunnusluvut pysyivät likimain ennallaan. Suomen Pankin sairauspoissaoloprosentti oli 2,6 % (2,5 % vuonna 2016). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,7 työpäivää/henkilötyövuosi (6,4 pv/htv vuonna 2016).

Syksyllä 2017 tehdyn henkilöstötutkimuksen tulokset olivat hyviä. Työtyytyväisyysindeksi eli tutkimuksen kokonaistulos oli Suomen Pankissa 3,6 asteikolla 1-5. Tulos ylittää Työterveyslaitoksen koko vertailuaineistossa olevien organisaatioiden keskimääräisen tuloksen, joka on 3,5. Lähiesimiestyötä mittaavassa johtajuusindeksissä pankin esimiestyö on pysynyt hyvällä tasolla ja sai arvosanan 3,9. (Suomen keskiarvo 3,8). Kokonaistulokset täyttivät pankin tavoite- ja tuloskehikossa työtyytyväisyysindeksille, johtajuusindeksille ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisasteelle asetetut tavoitteet.

Aloitteellisuutta edistettiin pankissa Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 72 ideaa. Ideoista on toteutettu 23 ja lisäksi kahdeksan on hyväksytty toteutukseen. Innovaatiokilpailun teemana vuonna 2017 oli vanhasta luopuminen ja uuden luominen. Kilpailun voittajaksi valittiin rahapolitiikkaosaston ennustetoimiston NowCasting reaaliaikainen ennustemalli. Mallihankkeessa on kehitetty BKT:n lyhyenaikavälin ennakointiin soveltuva malli, joka käyttää hyväksi suurta joukkoa eri frekvenssillä julkaistua talousdataa ja antaa ennusteen kuluvan ja seuraavan neljännesvuoden BKT:lle.

Antti Vuorinen  
Henkilöstöpäällikkö

## Organisaatiomuutokset

### Viestintäyksikköön kaksi uutta ryhmää

Johdon sihteeristön viestintäyksikön organisaatiota uudistettiin marraskuussa 2017. Viestintäyksikköön perustettiin kaksi uutta ryhmää: Yleisöpalvelut ja tilaisuudet -ryhmä ja Verkkoviestinnän ryhmä. Yleisöpalvelut ja tilaisuudet -ryhmä vastaa Suomen Pankin yleisöpalveluiden toimivuudesta ja sidosryhmätilaisuuksien ja tapahtumien järjestelyistä sekä näihin liittyvien prosessien kehittämisestä. Verkkoviestinnän ryhmä puolestaan vastaa Suomen Pankin verkkoviestinnän toteutuksesta, julkaisuprosesseista sekä verkkopalveluiden kehittämisestä.

### Kielipalvelutoimistosta kielipalveluryhmäksi

Hallinto-osaston tuottamien kielipalveluiden uudelleenorganisoinnin yhteydessä kielipalvelutoimisto muuttui kielipalveluryhmäksi. Kielipalveluryhmä tuottaa ja koordinoi Suomen Pankin, Finanssivalvonnan ja osin EKP:n käänös- ja kielentarkistuspalveluita.

### Osastoille omat HR-partnerit

Henkilöstö- ja talousohjaustoimistossa siirryttiin 1.9.2017 alkaen HR Partner -malliin, jossa jokaiselle osastolle on nimetty osaston henkilöstöasioista vastaava henkilöstöasiantuntija, HR Partner, joka toimii osaston esimiesten ja henkilöstön tukena kaikissa henkilöstöasioissa. Muutoksen tavoitteena on sujuvoittaa HR-palvelua ja parantaa sen laatua.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2017 lopussa oli 357 henkilöä. Henkilömäärä laski edellisestä vuodesta 19 henkilöllä. Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 91 % ja määräaikaisessa 9 % (33 henkilöä).

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 98 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 8 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 2 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 31 henkilöä. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä oli 70 %.



## Henkilöstö 31.12.2017

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	4	-	-	4	1
Esimiehet <sup>2</sup>	33	-	-	-	33	9
Asiantuntijat	220	23	6	-	249	70
Operatiivinen henkilöstö	63	6	2	-	71	20
<b>Henkilömäärä<sup>3</sup></b>	<b>316</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>357</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	31				31	

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

<sup>2</sup> Sisältää osasto- ja toimistopäälliköt sekä yksikön päälliköt.

<sup>3</sup> Sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilömäärään ei lueta virkavapaalla olevia, kesätyöntekijöitä, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

## Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2017

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	
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
2017	4	4	33	0	33	226	23	249	65	6	71	357

### Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta (46,4 vuonna 2016). Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli 35 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 7 %. Asiantuntijoiden keski-ikä oli 45,7 vuotta, operatiivisen henkilöstön 48,6 vuotta ja esimiesten 49,4 vuotta.

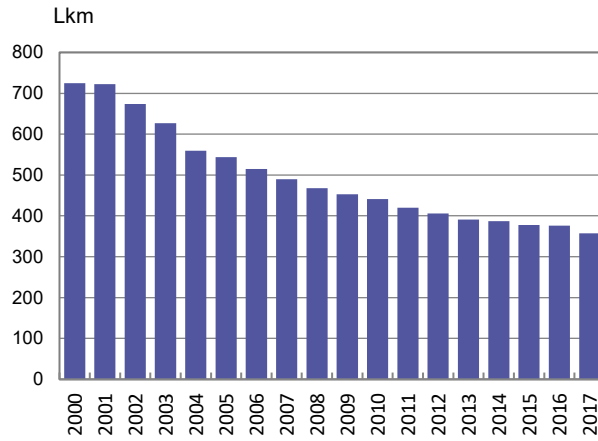
### Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Esimiehistä naisia on 36 % (30 % vuonna 2016) ja asiantuntijoista 44 % (45 % vuonna 2016).

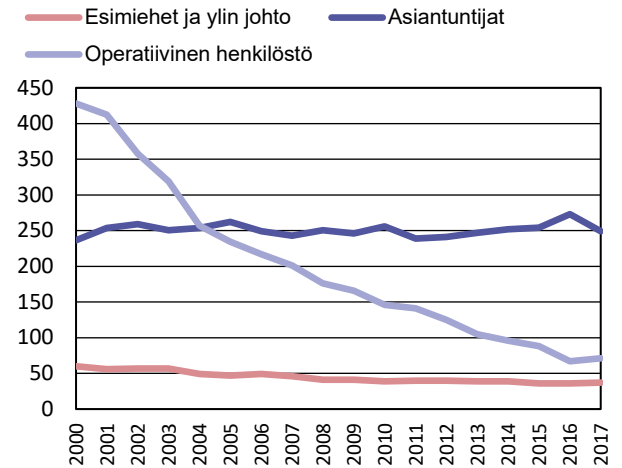
### Palvelussuhteen kesto

Keskimääräinen palvelusaika oli 17,3 vuotta (17,0 vuonna 2016). Pitkät palvelussuhteet ovat olleet pankille hyvin tyypillisiä. Henkilöstöstä 39,5 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. 0–5 vuotta palveluksessa olleita on 21 %.

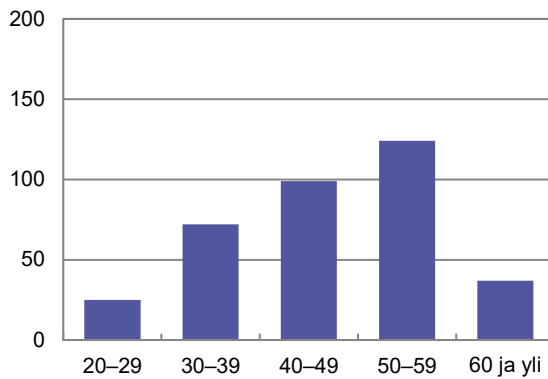
## Henkilöstömäärän kehitys 2000–2017



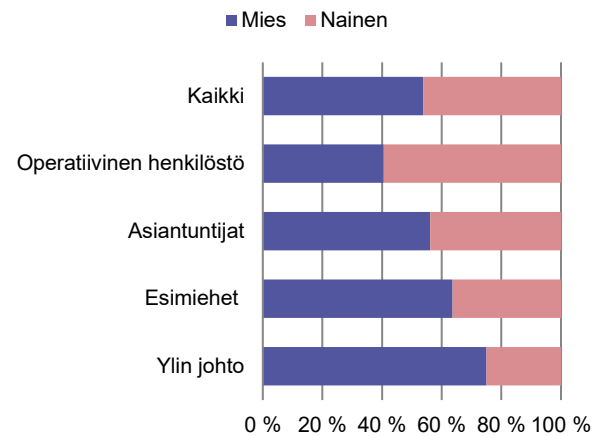
## Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2017



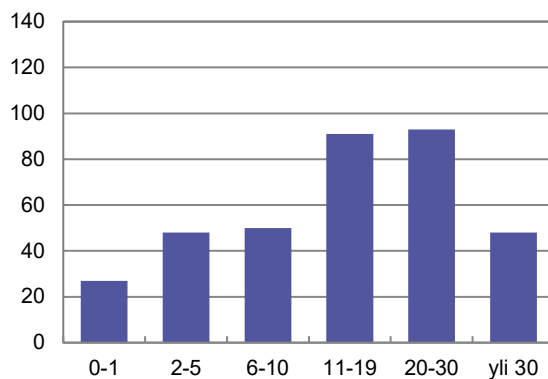
## Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2017



## Sukupuolijakauma 31.12.2017



## Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2017



## Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Suomen Pankki on haluttu ja arvostettu työnantaja. Suomen Pankki tarjoaa mielenkiintoisia, vastuullisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä työtehtäviä rahapolitiikan ja tutkimuksen, rahoitusmarkkinoiden, pankkitoiminnan sekä rahahuollon parissa osana eurojärjestelmää. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan aktiivisesti, ja henkilöstöpolitiikka on tasa-arvoista. Henkilöstölle pankki tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet ja henkilöstön osaamista kehitetään jatkuvasti. Suomen Pankin arvot – osaava, arvostava ja vastuullinen – heijastavat henkilöstön suhtautumista omaan työhön, työtovereihin ja muuhun yhteiskuntaan.

Suomen Pankki on julkisen sektorin houkuttelevimpia työnantajia. Vuonna 2017 kaupallisen alan opiskelijat pitivät pankkia julkisen sektorin ihannetyönantajana Suomessa (Universum) ja arvioivat pankin 10 parhaan työnantajan joukkoon Suomessa. Pankki tukee nuorten työllistymistä tarjoamalla vuosittain kesätyöpaikan n. 50 opiskelijalle. Vuonna 2017 pankin kesätyöpaikkoihin haki n. 1 400 opiskelijaa. Kesätyöntekijät antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 3,6 (asteikolla 1–4). Kesätyöntekijät suosittelivat pankkia työnantajana, ja monet halusivat jatkaa työskentelyä pankissa. Kesätyöntekijät arvostivat erityisesti mahdollisuutta tutustua keskuspankkitoimintaan työn kautta, uuden oppimista, itsenäisyyttä työssä sekä hyviä työkavereita ja tutustumista muihin kesätyöntekijöihin. Kesätyöntekijät jatkoivat myös suosituksen kesätyöblogin kirjoittamista ja kertoivat kesätyöntekijän arjesta, työtehtävistään ja tunnelmistaan. Kesätyöblogi julkaistaan pankin kotisivuilla.

Suomen Pankin asiantuntijat kirjoittavat omalla nimellään blogeja ja artikkeleita pankin Internet-sivuilla ja viestivät aktiivisesti talousaiheista Twitterissä, LinkedIn:ssä ja muissa sosiaalisen median kanavissa sekä esiintyvät pankin ja muiden organisaatioiden järjestämissä tilaisuuksissa (niin kotimaassa kuin ulkomailla) sekä antavat haastatteluita. Vuonna 2017 blogeja kirjoitettiin Euro- ja taloussivustolle 45 ja lisäksi noin 100 artikkelia eri teemoista. LinkedIn-seuraajia sekä Twitter-seuraajia Suomen Pankin sivuilla vuoden 2017 lopussa oli molemmissa lähes 6900.

### Rekrytoinnit

Vuonna 2017 pankissa tehtiin 56 rekrytointia. Ulkoisia valintoja tehtiin 23 ja sisäisiä 33. Tulovaihtuvuus oli 6 prosenttia. Ulkopuolelta rekrytoitiin 19 asiantuntijaa ja 3 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Pankin ulkopuolelta tulleista 5 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 18 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 27 vuotta.

### Rekrytoinnit 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Ulkoiset valinnat	28	26	29	18	23
Sisäiset valinnat	53	52	57	38	33
<b>Yhteensä</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>56</b>	<b>56</b>

<sup>1</sup> Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan väliset siirtymiset on laskettu sisäisinä rekrytointeina. Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita tai sinne siirtyneitä.



## Perehtyminen alkaa verkossa

Perehtymisen pankin toimintaan ja palvelussuhdeasioihin voi aloittaa interaktiivisessa muodossa verkko-opintoina. Kurssin voi suorittaa itselleen sopivassa aikataulussa. Kaikki uudet työntekijät saavat kutsun Tervetuloa taloon -verkkokurssille. Verkkokurssiin on sisällytetty myös pelillistä sisältöä. Uudet työntekijät voivat testata kurssilla opittuja tietoja Osaava pankkilainen ja Termit tutuiksi -tietovisoissa. Lähiesimies ja työkaverit huolehtivat uuden työntekijän perehdyttämisestä alueensa substanssiasioihin.

## Liikkuvuus

Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 24 henkilöä. Sisäinen liikkuvuus pankin osastojen ja Finanssivalvonnan välillä oli 7 % (8 % vuonna 2016). Pankki edistää virkavapauspolitiikallaan työkiertoa Euroopan keskuspankkiin (EKP) ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2017 lopussa virkavapaalla oli 31 henkilöä, joista 11 henkilöä EKP:ssa ja 2 IMF:ssä.

## Määräaikaiset tehtävänimitykset

Määräaikaisilla tehtävänimityksillä edistetään pankin strategian mukaisesti monipuolista työuraa, luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen sekä tarjotaan luontevia mahdollisuuksia siirtymiseen esimies- ja asiantuntijaurien välillä.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2017 aikana 25. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 64 (63 vuonna 2016).

## Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus pysyi lähes edellisvuoden tasolla 9 %:ssa (8 % vuonna 2016). Vuoden 2017 aikana 9 henkilön määräaikaisuus päättyi ja 9 irtisanoutui. Kuusi henkilöä (3 vuonna 2016) irtisanoutui vakinaisesta virasta.

Eläkkeelle siirtyi vuoden 2017 aikana 14 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä nousi edellisvuodesta ja oli 61,9 vuotta (60,8 vuonna 2016). Eläkkeelle siirtyneistä 5 henkilöä oli jatkanut työssä omaa henkilökohtaista eläkeikänsä pidempään. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa 46 henkilöä.

### Lähdön syyt 2013–2017

Lähdön syy	2013	2014	2015	2016	2017
Eläkkeelle siirtyminen	20	16	15	13	14
Irtisanoutuminen	7	11	10	9	9
Määräajan päättyminen	7	12	6	6	9
Muu syy	6	1	1	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>32</b>



## Työaika ja työpanos

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti Suomen Pankin säännöllistä työaika pidennettiin 24 tunnilla vuodessa (6 minuutilla päivässä). Työajan pidennys tuli voimaan 1.9.2017 alkaen. Suomen Pankissa päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 46 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. Tiivistetty työaika on ollut käytössä pankissa määräaikaisena työaikakokeiluna vuosina 2012–2016. Tiivistetyn työajan malli otettiin vuonna 2017 pysyvästi käyttöön yhdeksi joustavan työajan malliksi pankissa. Tiivistetyssä työajassa viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit (38 t 50 min) tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunteista kertyy viikoittain tai vuoroviikoin pidettäväksi yksi vapaapäivä. Tiivistetty työaika on tarkoitettu tilapäistarpeeseen soveltuvaksi joustavan työajan malliksi.

## Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2017 yhteensä 380,3 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 360,6 henkilötyövuotta. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä laski 8,2 henkilötyövuotta ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 5,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna.

### Henkilötyövuosien kehitys 2013–2017

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos htv 2016/2017
Vakinaiset	358,8	352,2	335,7	334,4	327,7	-6,7
Määräaikaiset	34,7	32,1	39,1	34,4	32,9	-1,5
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>393,5</b>	<b>384,3</b>	<b>374,8</b>	<b>368,8</b>	<b>360,6</b>	<b>- 8,2</b>
Kesätyöntekijät	14,4	13,8	14,2	13,0	12,1	-0,9
Tuntityöntekijät	6,0	7,0	8,7	7,3	4,9	-2,4
Harjoittelijat	3,0	2,8	3,5	1,8	1,7	-0,1
Lähdeveron alaiset	1,3	1,8	1,0	3,0	1,0	-2,0
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>24,7</b>	<b>25,4</b>	<b>27,4</b>	<b>25,1</b>	<b>19,7</b>	<b>-5,4</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>418,2</b>	<b>409,7</b>	<b>402,2</b>	<b>393,9</b>	<b>380,3</b>	<b>- 13,6</b>

Oman henkilöstön lisäksi Suomen Pankissa työskenteli hallinto- ja rahahuolto-osastoilla ostopalveluhenkilöstöä 44,7 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 1,9 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2016.

## Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin vuonna 2017 yhteensä 10 585 tuntia, mikä vastaa n. 5,5 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä nousi 6 % (628 tuntia) edellisvuodesta. Ylityitä teki n. 50 % henkilöstöstä.

## Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2013–2017

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2017	10 585	183	346	0,50

## 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 8 218 päivää (8 304 päivää vuonna 2016), keskimäärin 26 päivää/tallettaja.

## Palkkaus ja palkinta

Suomen Pankissa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Suomen Pankin tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 8–22. Tehtävistä 17 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 64 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 19 % ylempiin vaativuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2017 aikana 37 henkilöllä (31:lla vuonna 2016) ja laski 4: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 2017 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankki osallistuu vuosittain Korn Ferry Hay Groupin palkkatutkimukseen, joka on kattavin Suomessa julkaistava palkkavertailu. Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli vuoden 2017 palkkatutkimuksessa yhden prosenttiyksikön alle kaikkien yritysten markkinoiden mediaanin.

## Palkkakehitys

Suomen Pankin mediaanipalkka vuonna 2017 peruspalkka + edut huomioiden oli 4 880 euroa (4 825 euroa vuonna 2016). Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2017 naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 100 % (99 % vuonna 2016).

### Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut<sup>1</sup>) 2016–2017

Vaativuusluokka	2016			2017		
	lkm	Vaativuusluokan mediaanipalkka euroa/kk <sup>2</sup>	Naisten mediaanipalkka / miesten mediaanipalkka <sup>3</sup>	Lkm	Vaativuusluokan mediaanipalkka euroa/kk <sup>2</sup>	Naisten mediaanipalkka / miesten mediaanipalkka <sup>3</sup>
8	2	-	-	1	-	-
9	1	-	-	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-
11	32	2923	93 %	25	2933	94 %
12	11	3098	97 %	13	3227	96 %
13	20	3372	-	20	3346	-
14	35	3490	101 %	34	3519	101 %
15	43	3954	103 %	38	3961	102 %
16	67	4661	99 %	58	4636	101 %
17	91	5380	99 %	93	5344	100 %
18	31	6335	103 %	33	6428	102 %
19	16	7355	96 %	17	7302	98 %
20	8	8731	-	7	8765	-
21	4	9531	-	4	9506	-
22	6	10316	-	6	10418	-

<sup>1</sup> Peruspalkka + edut sisältää peruspalkan ja kiinteiden lisien lisäksi luontoisedut (ravintoetu, puhelinetu, autoetu)

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

<sup>3</sup> Naisten ja miesten palkkojen 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.

Kehityskeskusteluprosessin tueksi käynnistettiin projekti kehityskeskustelujärjestelmästä. Tavoitteena oli muuttaa paperimuotoiset kehityskeskustelulomakkeet digitaaliseen muotoon. Projekti aloitettiin yhteistyökumppanin kanssa syksyllä 2017 ja loppuvuodesta uutta järjestelmää testattiin. Järjestelmä otettiin käyttöön alkuvuodesta 2018.

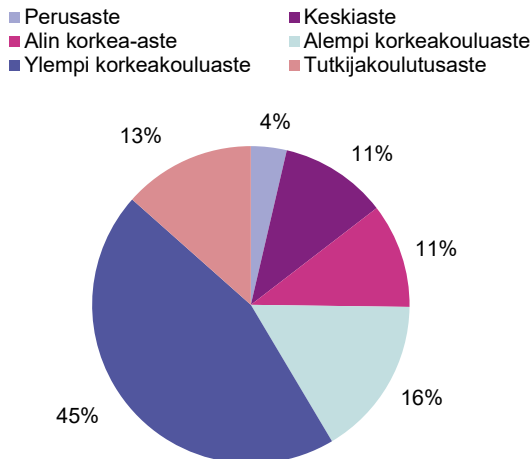
Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Tavoitetasoksi on asetettu yli 80 %:n toteutumisaste. Vuonna 2017 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 85 % (92 % vuonna 2016).

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.

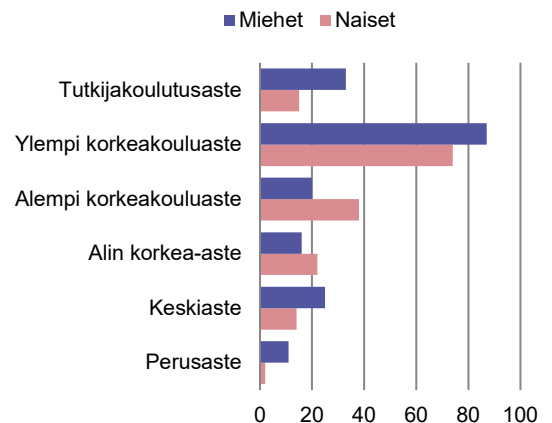
## Koulutusrakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulutettujen osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulututkinon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi kaksi prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 75 %. Tutkijakoulutettuja oli 13 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 42 henkilöllä (38 henkilöllä vuonna 2016). Pankin koulutustasoindeksi nousi 0,1:llä edellisvuodesta ja oli 6,2.

### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2017



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2017



## Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2017

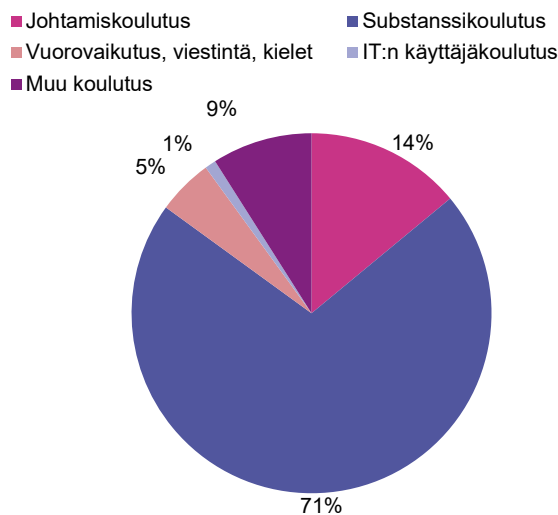
Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	11	2	13	4
Keskiaste	25	14	39	11
Alin korkea-aste	16	22	38	11
Alempi korkeakouluaste	20	38	58	16
Ylempi korkeakouluaste	87	74	161	45
Tutkijakoulutusaste	33	15	48	13
<b>Yhteensä</b>	<b>192</b>	<b>165</b>	<b>357</b>	<b>100</b>
<b>Koulutustasoindeksi<sup>1</sup></b>			<b>6,2</b>	

<sup>1</sup> Koulutustasoindeksi lasketaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindeksin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

## Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,76 miljoonaa euroa vuonna 2017 (3,1 % palkkasummasta). Koulutuskustannuksista edellisvuotta suurempi osuus, 71 % (62 % vuonna 2016), kohdistui substanssikoulutukseen. Koulutuspäivien lukumäärä laski edellisvuodesta ja oli 4,9 päivää/henkilötyövuosi (5,5 pv/htv vuonna 2016).

## Koulutuskustannusten jakautuminen 2017



## Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Kokonaisajankäyttö päivinä <sup>1</sup>	1 901	1 978	2 201	2 183	1 874
Päiviä/henkilötyövuosi	4,6	4,8	5,5	5,5	4,9
% työajasta	1,8	1,9	2,2	2,2	2,0
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,87	0,89	0,86	0,81	0,76
Euroa/henkilötyövuosi	2 081	2 162	2 128	2 056	2 003
% palkkakustannuksista	3,3	3,4	3,3	3,2	3,1

<sup>1</sup> 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 varsinaisen 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 2017 johtajuusindeksi oli 3,9 (asteikolla 1–4) ja ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon 3,8. Indeksiksi pysyi edellisvuoden tasolla.

Vuonna 2017 esimiestyötä tuettiin mentorointi-ohjelmalla. Mentorointi-ohjelman pilottiin osallistui 8 esimiestä. 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. Tutkimustyön määrä vaihtelee vuoden sisällä eri syistä, kuten reagoimisesta kriiseihin ja muihin keskuspankkipolitiikan ajankohtaisiin haasteisiin.

Tutkimustyön lisäksi tutkijaekonomistit osallistuvat politiikka- ja seurantatyöhön. Kahdessa keskustelualoitesarjassa julkaistiin yhteensä yli 59 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

### Ideapankki

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin pankkilaiset voivat ideoida pankin toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen. Lisäksi vuosittain järjestetään innovaatiokilpailu. Suomen Pankin vuoden 2017 innovaatiokilpailuun pyydettiin ideoita vanhasta luopumiseen ja keksimään uutta. Ideapankkiin saatiin 72 ideaa. Ideoista toteutettiin vuoden 2018 alkuun mennessä 23 ja lisäksi kahdeksan on hyväksytty toteutukseen.

Ideakilpailun voittajaksi valittiin rahapolitiikkaosaston ennustetoimiston NowCasting reaaliaikainen ennustemalli. Mallihankkeessa on kehitetty BKT:n lyhyenaikavälin ennakkointiin soveltuva malli, joka käyttää hyväksi suurta joukkoa eri frekvenssillä julkaistua talousdataa ja antaa ennusteen kuluvaan ja seuraavaan neljännesvuoden BKT:lle. Malli mahdollistaa myös ns. uutisanalyysin, jonka avulla voidaan kvantifioida uuden informaation vaikutus BKT-ennusteisiin. Varsinainen innovaatio oli automatisoida koko prosessi niin, että ennuste päivittyy vaikka joka päivä, kun uutta talousdataa julkaistaan.



## 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 liikunta- ja kulttuuriedulla. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää pankin omistamia vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja liikunta-aktiivisuuden lisääminen ovat liikuntapalveluiden keskeisiä kehittämistavoitteita. Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyökumppaniksi uutta liikunta- ja kulttuurietua hallinnoimaan valittiin loppuvuodesta 2017 Eazybreak. Liikunta- ja kulttuurietuun ovat oikeutettuja kaikki vakinaisessa ja vähintään 6 kk:n määräaikaisessa virkasuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää Suomen Pankin omistamia vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Suomen Pankissa ja Finanssivalvonnassa otettiin käyttöön ERGO PRO-taukoliikuntaohjelma. ERGO PRO on edistykellinen omalla työpisteellä toimiva taukoliikuntaohjelma. Ohjelman säännöllinen käyttö parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiasseudun, alaselän ja hiirikäden oireiluja.

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 määrärahalta.

### 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 oli lähellä edellisvuoden tasoa 2,6 prosentissa (2,5 % vuonna 2016). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 2 534 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 6,7 työpäivää/henkilötyövuosi (6,4 pv/htv vuonna 2016). Vuosina 2012–2017 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Suomen Pankissa vaihdellut 6,4–7,7 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 28 henkilöllä (27 henkilöllä vuonna 2016).

### 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.

## Työilmapiirin kehittäminen

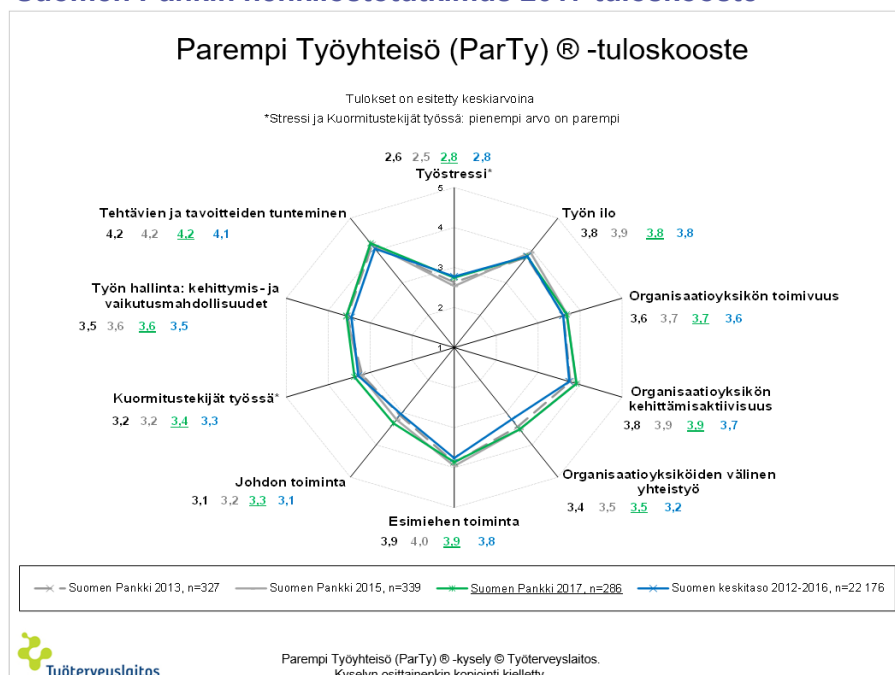
Suomen Pankki seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstötutkimuksella..

Yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa toteutettava Parempi Työyhteisö” (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.

Syksyllä 2017 tehdyn henkilöstötutkimuksen tulokset olivat hyviä. Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti oli kohtalainen 81 % mutta vastausaktiivisuus laski hieman vuodesta 2015. Työtyytyväisyysindeksi eli tutkimuksen kokonaistulos oli Suomen Pankissa 3,6 asteikolla 1-5. Tulos ylittää Työterveyslaitoksen koko vertailuaineistossa olevien organisaatioiden keskimääräisen tuloksen, joka on 3,5. Lähiesimiestyötä mittaavassa johtajuusindeksissä pankin esimiestyö on pysynyt hyvällä tasolla ja sai arvosanan 3,9.(Suomen keskiarvo 3,8). Kokonaistulokset täyttivät pankin tavoite- ja tuloskehikossa työtyytyväisyysindeksille, johtajuusindeksille ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisas- teelle asetetut tavoitteet.

Organisaation toimivuus ja kehittämisaktiivisuus ovat korkealla tasolla. Pankkilaiset kokevat, että omassa organisaatioyksikössä saadaan aikaan paljon tuloksia ja, että työkave- reilta saa hyvin apua ja tukea. Vuoden 2015 tuloksista heikompaan suuntaan olivat kehit- tyneet työn kuormitustekijät ja stressi. Myös erilaisten työtä häiritsevien keskeytysten ko- ettiin lisääntyneen. Edelliseen tutkimukseen verrattuna tiedonkulun johdon ja henkilöstön välillä koettiin parantuneen. Myös johdon kiinnostuksen henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa koettiin lisääntyneen. Tutkimustulosten pohjalta osastot tunnistavat pa- rannuskohteet ja tarvittavat kehittämistoimenpiteet.

## Suomen Pankin henkilöstötutkimus 2017 tuloskooste





## 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 33 ja ulkoisia 23. Hakijoita tehtäviin oli 315. Valituista 46 % (51 % vuonna 2016) oli naisia. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 36 % (30 % vuonna 2016).

## Palkkaus ja työuralla eteneminen

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 4 880 euroa, naisilla 4 398 euroa ja miehillä 5 137 euroa. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaatavuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2017 naisten keskipalkan suhde vaatavuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 100 % (99 % vuonna 2016).

Suomen Pankin tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 8–22. Tehtävistä 17 % sijoittuu vaatavuusluokkiin 8–13, 64 % vaatavuusluokkiin 14–17 ja 19 % ylempiin vaatavuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaatavuusluokka nousi vuoden 2017 aikana 37 henkilöllä (31:lla vuonna 2016) ja laski 4:lla. Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä. Naisten osuus ylemmissä vaatavuusluokissa 18–22 on 36 %.

## 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 oli vuonna 2017 nimetty edustaja 90 eri komiteassa tai työryhmässä. Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden työryhmissä oli 35 % (36 % vuonna 2016).

## Sisäiset työryhmät ja yhteistoimintaedustus

Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 34 % (28 % vuonna 2016). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 58 % (58 % vuonna 2016).

## Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2017 yhteensä 33 henkilöä. Heistä isyysvapaata piti 11 ja palkatonta hoitovapaata 13 pankkilaista.

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

Suomen Pankki toimii itsenäisenä eläkelaitoksena. Henkilöstön eläke-edut määräytyvät valtion eläkelain mukaisesti. Suomen Pankki vastaa Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan työntekijöiden eläkkeiden rahoituksesta.

Suomen Pankin eläkelaitoksella oli 31.12.2017 maksussa yhteensä 1 307 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 27 milj. euroa. Kuntoutusrahana maksettiin 10 020 euroa.

### Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2017

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	1 070	24 760 102
Työkyvyttömyyseläkkeet	61	370 272
Perhe-eläkkeet	101	1 251 552
Varhennetut vanhuuseläkkeet	61	849 112
Osa-aikaeläkkeet	3	80 340
<b>Yhteensä</b>	<b>1 307</b>	<b>27 430 905</b>

Vuonna 2017 Suomen Pankista ja Finanssivalvonnasta jäi eläkkeelle 20 henkilöä.

---

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



## Tunnuslukuyhteenveto

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Henkilöstömäärä ja rakenne<sup>1</sup></b>					
Henkilöstömäärä	391	387	378	376	357
Virkavapaalla olevat	26	25	31	24	31
Määräaikaisten osuus, %	9	9	11	9	9
Henkilöstön keski-ikä	46	46	46	46	47
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, %	73	75	77	81	80
Naisten osuus henkilöstöstä, %	47	47	45	46	46
Sisäinen liikkuvuus, %	9	13	14	8	7
Tulovaihtuvuus <sup>2</sup> , %	7	7	8	5	6
Lähtövaihtuvuus <sup>2</sup> , %	10	10	8	8	9
Ulkoiset rekrytoinnit	28	26	29	18	23
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	20	16	15	13	14
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	59,4	61,6	60,9	60,8	61,9
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Vakinaiset ja määräaikaiset	394	384	375	369	361
Oma henkilöstö yhteensä	422	410	402	394	380
Ostopalveluhenkilöstö	44	38	39	43	45
<b>Henkilöstökustannukset</b>					
Palkkasumma, milj. euroa	26,3	26,4	26,3	25,4	24,4
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,87	0,89	0,86	0,81	0,76
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	0,25	-	-	-	-
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon (peruspalkka + edut <sup>2</sup> ), %	100	100	99	100	99
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	99	99	99	100
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	6,0	6,0	6,0	6,1	6,2
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä	36	37	36	38	42
Koulutuspäivien lukumäärä, päiviä/henkilötyövuosi	4,6	4,8	5,5	5,5	4,9
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,3	3,4	3,3	3,2	3,1
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	3,6	-	3,7	-	3,6
Johtajuusindeksi	3,9	3,8	4,0	3,9	3,9
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/henkilötyövuosi	6,4	7,4	7,5	6,4	6,7
Sairauspoissaoloprosentti, %	2,6	2,9	3,0	2,5	2,6
<b>Eläkkeet</b>					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä <sup>4</sup>	1 225	1 246	1 263	1 292	1 308
Maksetut eläkkeet <sup>4</sup> , milj. euroa	26	27	27	27	27

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

<sup>2</sup> Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Finanssivalvonnasta tulleita ja sinne siirtyneitä.

<sup>3</sup> Sisältää myös Finanssivalvonnan palkkatiedot. Peruspalkka + edut sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu, autoetu).

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

## Käsitteet ja määritelmät

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

