



# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2018





# Suomen Pankin henkilöstötilinpäätös 2018

## Sisällys

<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>Organisaatiomuutokset</b>	<b>4</b>
IT-yksikköön IT Business Partnerit ja osastoille omat asiakkuustiimit	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
Young Professionals -ohjelma	8
Liikkuvuus	9
Määräaikaiset tehtävämitykset	9
Lähtövaihtuvuus	9
<b>Työaika ja työpanos</b>	<b>11</b>
Henkilötyövuodet	11
Lisä- ja ylityöt	12
Vuosiloma	12
<b>Palkkaus ja palkinta</b>	<b>12</b>
Vuoden 2018 palkantarkistukset ja palkinta	13
Palkkakehitys	13
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	<b>15</b>
Koulutusrakenne	15
Koulutuspanostukset	16
Suoriutumisen johtaminen	18
Esimiestyön kehittäminen	18
Tutkimustoiminta vahvistaa ekonomistiosaamista	18
<b>Toimintatapojen kehittäminen</b>	<b>19</b>
Ideapankki	19
<b>Työhyvinvointi</b>	<b>20</b>
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	20
Työsuojelu- ja yhteistoiminta	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 31.12.2018	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2014–2018	5
Henkilöstömäärän kehitys 2000–2018	6
Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2018	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2018	6
Sukupuolijakauma 31.12.2018	6
Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2018	6
Rekrytoinnit 2014–2018	8
Lähdön syyt 2014–2018	9
Henkilötyövuosien kehitys 2014–2018	11
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2014–2018	12
Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut <sup>1</sup> ) 2017–2018	13
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2018	15
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2018	15
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2018	16
Koulutuskustannusten jakautuminen 2018	16
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2014–2018	16
Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2018	23

## Johdanto

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2018 lopussa oli 362 henkilöä. Henkilömäärä nousi edellisestä vuodesta 5 henkilöllä. Henkilötyövuosia tehtiin 370 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli n. 352 henkilötyövuotta, mikä oli -8,5 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna. Tilapäistä henkilöstöä käytettiin aiempaa vähemmän n. 18 henkilötyövuotta (-1,8 htv).

Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 89 % ja määräaikaisessa 11 %. Henkilöstön keski-ikä laski edellisvuodesta 0,9 vuodella ja oli 45,9 vuotta. Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi jälleen hieman edellisvuodesta ja oli 77 %. Tohtorin tutkinto oli 45 henkilöllä (42 henkilöllä vuonna 2017). Koulutustasoindeksi nousi kolmantena peräkkäisenä vuonna 0,1:llä ja oli 6,3.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Vuonna 2018 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 88 % (tavoite oli yli 80 %). Koulutuspäiviä kertyi 5,0 päivää/henkilötyövuosi.

Työhyvinvoinnin yleiskuva pysyi hyvällä tasolla vaikka sairauspoissaoloprosentti nousikin ja oli 3,3 % (2,6 % vuonna 2017). Sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin 8,2 työpäivää/henkilötyövuosi (6,7 pv/htv vuonna 2017).

Lähiesimiestyötä mittaavassa johtajuusindeksissä pankin esimiestyö on pysynyt hyvällä tasolla ja sai arvosanan 3,8 (Suomen keskiarvo 3,7). Kokonaistulokset täyttivät pankin tavoite- ja tuloskehikossa työtyytyväisyysindeksille, johtajuusindeksille ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisasteelle asetetut tavoitteet.

Aloitteellisuutta edistettiin pankissa Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 47 ideaa. Ideakilpailun teemana vuonna 2018 oli mm. sisällönhallinnan uudistaminen. Ideakilpailun voittajaksi valittiin palkittiin Jonna Elonen-Kulmalan ideakokonaisuus itsepalveluraportoinnin kehittämiseksi.

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteinen Young Professionals -ohjelma tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden nuorille vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille tai jo muutaman vuoden työelämässä olleille asiantuntijoille kehittyä finanssialan huippuammattilaiseksi. Syksyllä käynnistyneeseen Young Professionals -ohjelmaan valittiin avoimen haun kautta yhdeksän harjoittelijaa, joista kuusi Suomen Pankkiin ja kolme Finanssivalvontaan. Young Professionals -ohjelmassa osallistujat kiertävät puolentoista vuoden aikana noin kuuden kuukauden jaksoissa eri osastoilla ja toimistoissa, osa myös Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan välillä.

Antti Vuorinen  
Henkilöstöpäällikkö

## Organisaatiomuutokset

### IT-yksikköön IT Business Partnerit ja osastoille omat asiakkuustiimit

IT-yksikkö tuottaa Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan tarvitsemat tietotekniikkapalvelut. IT:n keskeisenä tehtävänä on varmistaa, että informaatioteknologian hyödyntämisessä on kansallisen keskuspankin ja eurojärjestelmän toiminnan edellyttämä laatu- ja turvallisuustaso.

IT-yksikön organisaatorakenne uudistui 1.5.2018 alkaen. Jokaisella pankin ja Fivan osastolla on oma asiakkuustiimi, jota johtaa IT Business Partner. Asiakkuustiimi huolehtii osaston kaikista IT-asioista aina kannettavista järjestelmiin asti. Asiakkuustiimejä on kuusi ja niiden lisäksi yksikössä on kolme tukitiimiä. Hallinnollisesti IT-yksikössä on kolme toimistoa.

Organisaatiomuutoksen tavoitteena on toiminnan asiakaslähtöisyyden lisääminen ja osastojen tarpeiden ennakointi.

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Suomen Pankin henkilömäärä vuoden 2018 lopussa oli 362 henkilöä. Henkilömäärä kasvoi edellisestä vuodesta 5 henkilöllä. Henkilöstöstä vakinaisessa virkasuhteessa oli 89 % ja määräaikaisessa 11 % (41 henkilöä).

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 98 %. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 8 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 1 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 25 henkilöä. Asian tuntijoiden osuus henkilöstöstä oli 72 %.



## Henkilöstö 31.12.2018

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Ylin johto	-	3	-	-	3	1
Esimiehet <sup>2</sup>	32	-	-	-	32	9
Asiantuntijat	222	31	8	-	261	72
Operatiivinen henkilöstö	59	7	-	-	66	18
<b>Henkilömäärä<sup>3</sup></b>	<b>313</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>362</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	25				25	

<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 2014–2018

Vuosi	Ylin johto		Esimiehet			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	Vak.	Määrä-aik.	Yht.	
2014	3	<b>3</b>	36	0	<b>36</b>	226	26	<b>252</b>	90	6	<b>96</b>	387
2015	3	<b>3</b>	33	0	<b>33</b>	224	30	<b>254</b>	79	9	<b>88</b>	378
2016	3	<b>3</b>	33	0	<b>33</b>	248	25	<b>273</b>	61	6	<b>67</b>	376
2017	4	<b>4</b>	33	0	<b>33</b>	226	23	<b>249</b>	65	6	<b>71</b>	357
2018	3	<b>3</b>	32	0	<b>32</b>	230	31	<b>261</b>	59	7	<b>66</b>	362

## Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta (46,8 vuonna 2017). Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli 32 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 10 %. Asiantuntijoiden keski-ikä oli 44,9 vuotta, operatiivisen henkilöstön 47,5 vuotta ja esimiesten 49,9 vuotta.

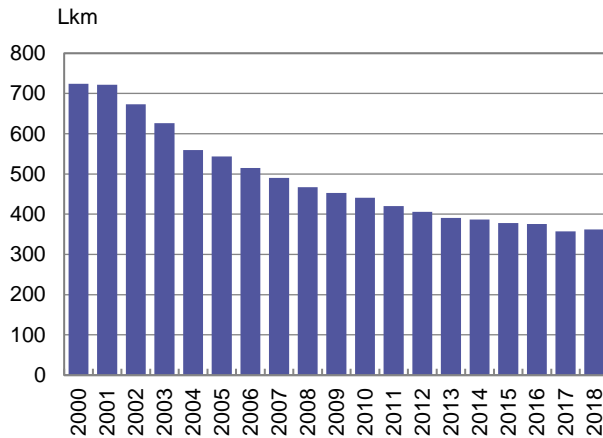
## Sukupuolijakauma

Naisia henkilöstöstä oli 46 % ja miehiä 54 %. Esimiehistä naisia on 34 % (36 % vuonna 2017) ja asiantuntijoista 43 % (44 % vuonna 2017).

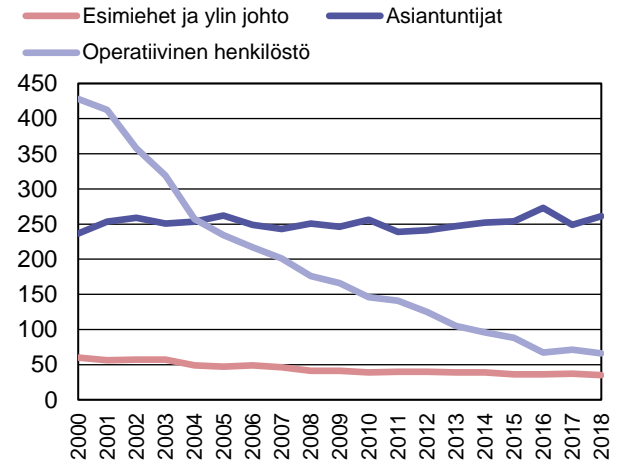
## Palvelussuhteen kesto

Keskimääräinen palvelusaika oli 16,3 vuotta (17,3 vuonna 2017). Pitkät palvelussuhteet ovat olleet pankille hyvin tyypillisiä. Henkilöstöstä 37 % on työskennellyt pankissa yli 20 vuotta. 0–5 vuotta palveluksessa olleita on 25 %.

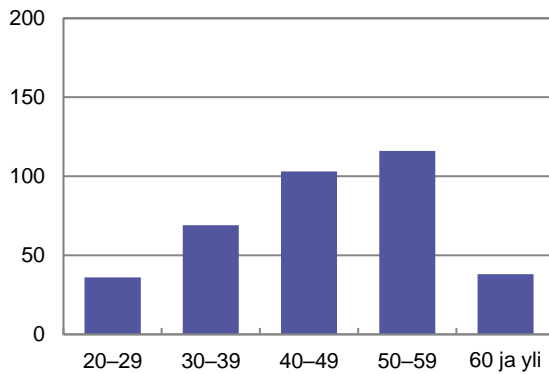
## Henkilöstömäärän kehitys 2000–2018



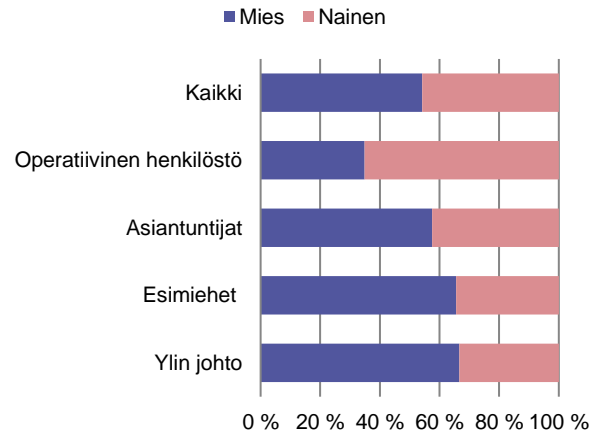
## Henkilöstörakenteen kehitys 2000–2018



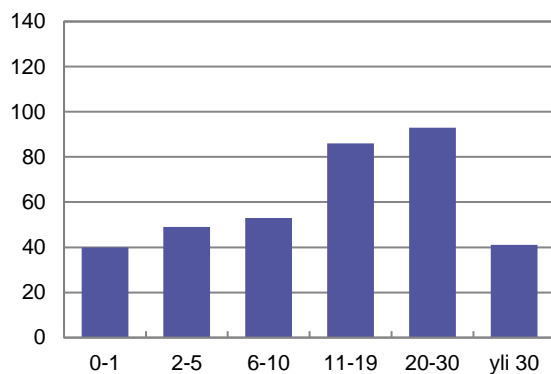
## Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2018



## Sukupuolijakauma 31.12.2018



## Henkilöstö palvelusajan mukaan 31.12.2018





## Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Suomen Pankki on haluttu ja arvostettu työnantaja. 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. Suomen Pankin arvot – osaava, arvostava ja vastuullinen – heijastavat henkilöstön suhtautumista omaan työhön, työtovereihin ja muuhun yhteiskuntaan.

Suomen Pankki on julkisen sektorin houkuttelevimpia työnantajia. Vuonna 2018 kaupallisen alan opiskelijat arvioivat pankin jälleen julkisen sektorin ihannetyönantajaksi Suomessa (Universum) ja sijoittivat pankin 10 parhaan työnantajan joukkoon Suomessa. Pankki tukee nuorten työllistymistä tarjoamalla vuosittain kesätyöpaikan n. 40 opiskelijalle. Vuonna 2018 pankin kesätyöpaikkoihin haki n. 1400 opiskelijaa. Kesätyöntekijät antoivat pankille kesätyöpaikkana yleisarvosanan 3,8 (asteikolla 1–4). Kesätyöntekijät suosittelevat pankkia työnantajana, ja monet halusivat jatkaa työskentelyä pankissa kesätyönsä jälkeen. Kesätyöntekijät arvostivat erityisesti mahdollisuutta tutustua keskuspankkitoimintaan työn kautta, uuden oppimista, kiinnostavia ja vastuullisia työtehtäviä sekä mukavaa työyhteisöä ja verkostoitumista muiden kesätyöntekijöiden kanssa. 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. Pankin asiantuntijat kirjoittivat Euro- ja taloussivustolle 57 blogia ja lisäksi noin 60 artikkelia eri teemoista. Suomen Pankilla oli vuoden 2018 lopussa sosiaalisen median kanavissaan LinkedIn-seuraajia n. 9700 sekä Twitter-seuraajia lähes 8000.

### Rekrytoinnit

Vuonna 2018 vaihtuvuus vilkastui ja pankissa tehtiin vuoden aikana 75 rekrytointia. Ulkoisten valintojen määrä kasvoi 17 henkilöllä edellisvuodesta. Ulkoisia valintoja tehtiin 40 ja sisäisiä 35. Tulovaihtuvuus nousi 5 prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 11 prosenttia. Ulkopuolelta rekrytoitiin 35 henkilöä asiantuntijatehtäviin ja 5 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Pankin ulkopuolelta tulleista 5 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 18 määräaikaan. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 31 vuotta ja heistä 50 % oli miehiä ja 50 % naisia.

## Rekrytoinnit 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Ulkoiset valinnat	26	29	18	23	40
Sisäiset valinnat	52	57	38	33	35
<b>Yhteensä</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>75</b>

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

## Young Professionals -ohjelma

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteinen Young Professionals -ohjelma (YP-ohjelma) tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden nuorille vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille tai jo muutaman vuoden työelämässä olleille asiantuntijoille kehittyä finanssialan huippuammattilaiseksi, työskennellä eurojärjestelmän ytimessä sekä perehtyä keskuspankin ja rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomaisen ydintoimintoihin. Ohjelmassa tutustutaan myös Euroopan keskuspankkijärjestelmän toimintaan ja eurooppalaiseen valvontayhteistyöhön.

Syksyllä käynnistyneeseen YP-ohjelmaan valittiin avoimen haun kautta yhdeksän harjoittelijaa. Harjoittelijoista kuusi aloitti Suomen Pankissa ja kolme Finanssivalvonnassa. Young Professionals -ohjelmassa osallistujat kiertävät puolentoista vuoden aikana (1.9.2018–29.2.2020) noin kuuden kuukauden jaksoissa eri osastoilla ja toimistoissa, osa myös Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan välillä.

Ohjelmassa ovat Suomen Pankin osastoista mukana rahapolitiikka- ja tutkimusosasto, rahoitusmarkkina- ja tilasto-osasto sekä pankkitoiminta-osasto. Finanssivalvonnasta mukana ovat Pankkivalvonta, Taloudellinen analyysi ja operatiiviset riskit sekä Markkina- ja menettelytapavalvonta -osastot.



Suomen Pankin johtokunnan varapuheenjohtaja Marja Nykänen tapasi Young Professionals -ohjelman osallistujat perehdytystilaisuudessa.

## Perehtymisohjelmaa täydennettiin tietosuojakurssilla (GDPR)

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.

Verkkoperehdytysohjelmaa täydennettiin kaikille työntekijöille suunnatulla tietosuojakurssilla (GDPR).

## Liikkuvuus

Pankin sisällä tehtäviä vaihtoi 27 henkilöä. Sisäinen liikkuvuus pankin osastojen ja Finanssivalvonnan välillä oli 8 % (7 % vuonna 2017). Pankki edistää virkavapauspolitiikallaan työkiertoa Euroopan keskuspankkiin (EKP) ja muihin keskeisiin organisaatioihin. Virkavapauden enimmäiskesto on neljä vuotta. Vuoden 2018 lopussa virkavapaalla oli 25 henkilöä, joista 8 henkilöä EKP:ssa, 2 henkilöä muussa kansainvälisessä organisaatiossa ja 1 henkilö 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 aikana 17. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden lopussa yhteensä 72 (64 vuonna 2017).

## Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus pysyi lähes edellisvuoden tasolla ja oli 10 % (9 % vuonna 2017). Vuoden 2018 aikana 14 henkilön määräaikainen virkasuhde päättyi ja 5 irtisanoutui. Kaksi henkilöä (6 vuonna 2017) irtisanoutui vakinaisesta virasta.

Eläkkeelle siirtyi 17 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä nousi edellisvuodesta ja oli 63,0 vuotta (61,9 vuonna 2017). Eläkkeelle siirtyneistä 8 henkilöä oli jatkanut työssä omaa henkilökohtaista eläkeikänsä pidempään. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttaa 44 henkilöä.

### Lähdön syyt 2014–2018

Lähdön syy	2014	2015	2016	2017	2018
Eläkkeelle siirtyminen	16	15	13	14	17
Irtisanoutuminen	11	10	9	9	5
Määräajan päättymisen	12	6	6	9	14
Muu syy	1	1	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>36</b>



## Työaika ja työpanos

Suomen Pankin työaikakäytännöissä on lähtökohtana työn tuottavuutta, luottamusta ja itsenäistä työskentelyä arvostava työkulttuuri. Pankki haluaa edistää joustavia työaika-  
muotoja.

Suomen Pankissa päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 46 minuuttia. Valtaosa henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Pankissa hyödynnetään myös muita joustavan työajan muotoja.

Työaikajoustojen tavoitteena on lisätä joustavuutta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sekä tehostaa ICT:n hyödyntämistä ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Suomen Pankissa voi tehdä etätöitä esimiehen kanssa sopien joko säännöllisesti tai satunnaisesti. Etätöitä on mahdollisuus tehdä viisi päivää kuukaudessa, perustelluista syistä myös enemmän. Etätöitä voi tehdä myös osapäiväisesti.

Osalla pankin asiantuntijoista on käytössä ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan sijoittelun työtilanteiden mukaan.

Tiivistetyssä työajassa puolestaan viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit (38 t 50 min) tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunneista kertyy viikoittain tai vuoroviikoin pidettäväksi yksi vapaapäivä.

## Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna yhteensä 370 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 352,1 henkilötyövuotta ja tilapäistyövoiman 17,8 henkilötyövuotta. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä laski 8,5 henkilötyövuotta ja tilapäistyövoimaa käytettiin 1,8 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna. Tilapäistyövoimasta kesätyöntekijöiden työpanos oli 11,3 henkilötyövuotta.

### Henkilötyövuosien kehitys 2014–2018

Henkilötyövuodet	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos htv 2017/2018
Vakinaiset	352,2	335,7	334,4	327,7	318,5	-9,2
Määräaikaiset	32,1	39,1	34,4	32,9	33,6	0,7
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>384,3</b>	<b>374,8</b>	<b>368,8</b>	<b>360,6</b>	<b>352,1</b>	<b>-8,5</b>
Kesätyöntekijät	13,8	14,2	13	12,1	11,3	-0,8
Tuntityöntekijät	7	8,7	7,3	4,9	5,4	0,5
Muu tilapäistyövoima	4,6	4,5	4,8	2,7	1,2	-1,5
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>25,4</b>	<b>27,4</b>	<b>25,1</b>	<b>19,7</b>	<b>17,9</b>	<b>-1,8</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>409,7</b>	<b>402,2</b>	<b>393,9</b>	<b>380,3</b>	<b>370,0</b>	<b>-10,3</b>

Oman henkilöstön lisäksi Suomen Pankissa työskenteli hallinto- ja rahahuolto-osastoilla ostopalveluhenkilöstöä 45,8 henkilötyövuoden edestä, mikä oli 0,5 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2017.

## Lisä- ja ylityöt

Lisä- ja ylityitä tehtiin yhteensä 8 984 tuntia, mikä vastaa n. 5 henkilötyövuotta. Lisä- ja ylityötuntien määrä laski 15 % (1601 tuntia) edellisvuodesta. Ylityitä teki n. 43 % henkilöstöstä.

### Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2014–2018

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityitä tehneet	Tuntia vapaana	Rahana (milj. euroa)
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
2018	8 984	154	493	0,46

## 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 8 020 päivää (8 218 päivää vuonna 2017), 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 14 % sijoittuu vaativuusluokkiin 8–13, 67 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 19 % ylempiin vaativuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2018 aikana 65 henkilöllä (37:lla vuonna 2017). Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä.

Suomen Pankin palkkausikäytäntö perustuu palkkapolitiikkaan sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Suomen Pankin palkkapolitiikka uudistettiin vuoden alussa. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määritelty pääkaupunkiseudulla maksettavan palkkauksen keskimääräinen taso.

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 2018 palkantarkistukset ja palkinta

Suomen Pankki osallistuu vuosittain Korn Ferry Hay Groupin palkkatutkimukseen, joka on kattavin Suomessa julkaistava palkkavertailu. Tutkimuksen tietokanta sisältää 226 organisaation ja lähes 58 000 tehtävähaltijan palkkatiedot heinäkuulta 2018. Vuonna 2018 uudistetun palkkapolitiikan mukaisesti Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan palkkausten keskimääräisiä tasoja verrattiin pääkaupunkiseudun markkinapalkkoihin. Suomen Pankin tulos oli 1,2 prosenttiyksikköä sen alapuolella (vuonna 2017 tulos oli -5 %)

Neuvotellut sopimuskorotukset noudattivat yleistä linjaa ja olivat yhteensä 1,6 %, josta yleiskorotuksen osuus oli 1,0 %. Vuonna 2018 Suomen Pankissa ei jaettu kertapalkkioita.

## Palkkakehitys

Suomen Pankin mediaanipalkka vuonna 2018 peruspalkka + edut huomioiden oli 5 081 euroa (4 880 euroa vuonna 2017). Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 100 % (100 % vuonna 2017).

### Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut<sup>1</sup>) 2017–2018

Vaativuusluokka	2017			2018		
	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	1	-	-	1	-	-
9	1	-	-	1	-	-
10	-	-	-	-	-	-
11	25	2 933	94 %	6	2 880	-
12	13	3 227	96 %	22	3 084	99 %
13	20	3 346	-	18	3 408	-
14	34	3 519	101 %	34	3 658	101 %
15	38	3 961	102 %	32	4 065	102 %
16	58	4 636	101 %	69	4 689	101 %
17	93	5 344	100 %	99	5 555	100 %
18	33	6 428	102 %	33	6 547	100 %
19	17	7 302	98 %	19	7 445	103 %
20	7	8 765	-	6	9 015	-
21	4	9 506	-	5	9 915	-
22	6	10 418	-	6	10 774	-

<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.

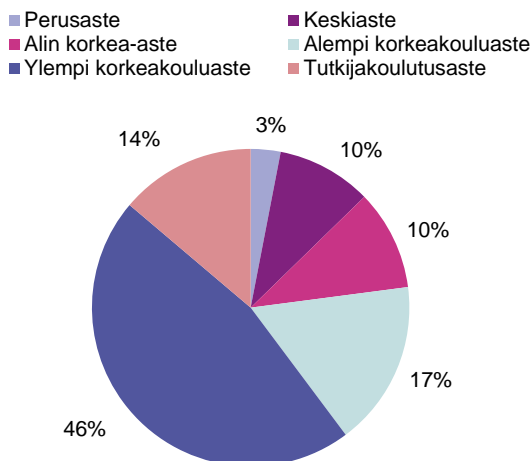
Kehityskeskusteluprosessia uudistettiin ottamalla kevään kehityskeskusteluissa käyttöön kehityskeskustelujärjestelmä. Uudistuksen tavoitteena on tiedon helpompi ja tehokkaampi hallinnointi sekä paperitilusteista luopuminen.

Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen on yksi pankin tavoite- ja tuloskehikon mittareista. Tavoitetasoksi on asetettu yli 80 %:n toteutumisaste. Vuonna 2018 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 88 % (85 % vuonna 2017).

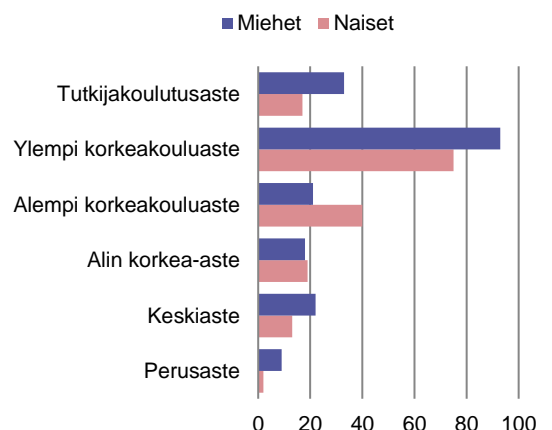
## Koulutus rakenne

Pankin tavoitteena on lisätä korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuutta henkilöstöstä. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä nousi kaksi prosenttiyksikköä edellisvuodesta ja oli 77 %. Tutkijakoulutettuja oli 14 % henkilöstöstä. Tohtorin tutkinto oli 45 henkilöllä (42 henkilöllä vuonna 2017). Pankin koulutustasoindeksi nousi 0,1:llä edellisvuodesta ja oli 6,3.

### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2018



### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2018



## Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2018

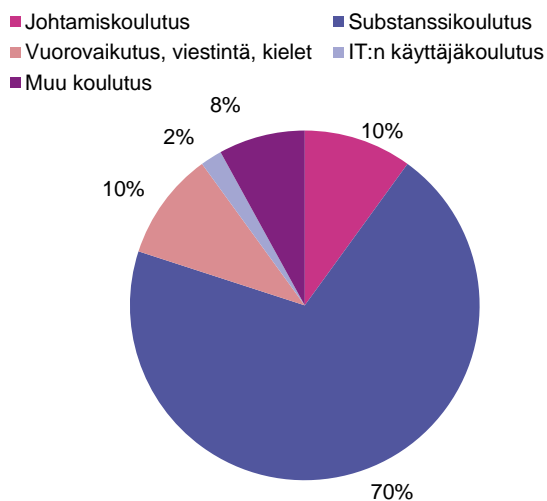
Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	9	2	11	3
Keskiaste	22	13	35	10
Alin korkea-aste	18	19	37	10
Alempi korkeakouluaste	21	40	61	17
Ylempi korkeakouluaste	93	75	168	46
Tutkijakoulutusaste	33	17	50	14
<b>Yhteensä</b>	<b>196</b>	<b>166</b>	<b>362</b>	<b>100</b>
<b>Koulutustasoindeksi<sup>1</sup></b>			<b>6,3</b>	

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

## Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat 0,72 miljoonaa euroa (2,9 % palkkasummasta). Koulutuskustannuksista 70 % kohdistui substanssikoulutukseen (71 % vuonna 2017). Pankkilaisille kertyi keskimäärin 5,0 päivää/henkilötyövuosi (4,9 pv/htv vuonna 2017).

## Koulutuskustannusten jakautuminen 2018



## Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Kokonaisajankäyttö päivinä <sup>1</sup>	1 978	2 201	2 183	1 874	1 859
Päiviä/henkilötyövuosi	4,8	5,5	5,5	4,9	5,0
% työajasta	1,9	2,2	2,2	2,0	2,0
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,89	0,86	0,81	0,76	0,72
Euroa/henkilötyövuosi	2 162	2 128	2 056	2 003	1 940
% palkkakustannuksista	3,4	3,3	3,2	3,1	2,9

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



## Suoriutumisen johtaminen

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 tavoitteiden ja osaamisen kehittämisen välitarkastelu.

## Esimiestyön kehittäminen

Johtamisvisio ohjaa strategisten tavoitteiden ja arvojen mukaista johtamisen kehittämistä, vahvistaa pankin esimiestyötä ja johtajuuden samansuuntaista ohjaavuutta. Jokaiselta esimieheltä edellytetään ammattimaista johtamisotetta, tulosten aikaansaamista ja yhteistyötaitoja. Johtamisvision toteutumista ja esimiestyön laatua seurataan säännöllisesti johtajuusindeksillä. Vuoden 2018 johtajuusindeksi oli 3,8 (asteikolla 1–5) ja ylitti tavoitteen mukaisesti vertailuorganisaatioiden keskiarvon 3,7. Indeksillä laski hieman edellisvuoden tasosta.

Esimiestyön kehittämisessä hyödynnettiin EKPJ:n yhteisiä, henkilöstöjohtamiseen painotuvia 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 lähes 60 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. Ideapan-kissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen. Lisäksi vuosittain järjestetään in-novaatiokilpailu. Suomen Pankin vuoden 2018 innovaatiokilpailuun pyydettiin ideoita mm. sisällönhallinnan uudistamishankkeeseen. Ideapankkiin saatiin 47 ideaa.

Ideakilpailun voittajaksi valittiin Jonna Elonen-Kulmalan ideakokonaisuus itsepalveluraportoinnin kehittämiseksi Suomen Pankissa. Ideoissa hyödynnettiin Microsoft Power BI -raportointisovellusta, jolla uudistettiin mm. BOFIT Venäjä- ja Kiina-tilastojen esitystapa siirtymätalouksien tutkimuslaitoksen verkkopalvelussa, kehitettiin uusia analyysityökaluja ja tehostettiin asiantuntijatyön seuranta ja raportointia. Nykyaikaiset itsepalveluraportointiratkaisut mahdollistavat uusien raporttien käyttöönoton nopeasti ja kustannustehokkaasti, eikä niiden kehittämiseen ei tarvita tietohallinnon apua.

Kesätyöntekijöiden ideakilpailun voitti Emma Raivio ideallaan vierailuihin liittyvien sisäisten toimintatapojen ja järjestelmän kehittämisestä.

## Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen perustuu Suomen Pankissa hyvään esimiestyöhön, kannustavaan työyhteisöön, työtapojen jatkuvaan kehittämiseen ja työn joustoihin.

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 on käytössä ERGO PRO-taukoliikuntaohjelma. ERGO PRO on edistykellinen omalla työpisteellä toimiva taukoliikuntaohjelma. Ohjelman säännöllinen käyttö parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiasaudun, 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 määrärahalla.

### 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 nousi edellisvuodesta 0,7 prosenttiyksikköä ja oli 3,3 % (2,6 % vuonna 2017). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli 3 022 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 8,2 työpäivää/henkilötyövuosi (6,7 pv/hvt vuonna 2016). Vuosina 2013–2018 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Suomen Pankissa vaihdellut 6,4–8,2 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 31 henkilöllä (28 henkilöllä vuonna 2017).

### 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 35 ja ulkoisia 40. Hakijoita tehtäviin oli 515. Hakijoista miehiä oli 51 % ja naisia 49 %. Valituista miehiä oli 51 % ja naisia 49 % (46 % vuonna 2017) oli naisia. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 34 % (36 % vuonna 2017).

## Palkkaus ja työuralla eteneminen

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 081 euroa, naisilla 4 680 euroa ja miehillä 5 329 euroa. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2018 naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 100 % (100 % vuonna 2017).

Suomen Pankin tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 8–22. Naisten osuus vaativuusluokissa 8–13 on 63 %, 46 % vaativuusluokissa 14–17 ja 36 % ylemmissä vaativuusluokkiin 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2018 aikana 65 henkilöllä (37:lla vuonna 2017). Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä. Naisten osuus ylemmissä vaativuusluokissa 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 2018 nimetty edustaja 86 eri komiteassa tai työryhmässä. Naisten osuus Suomen Pankin nimeämistä edustajista EKPJ:n komiteoissa ja niiden työryhmissä oli 34 % (35 % vuonna 2017).

## Sisäiset työryhmät ja yhteistoimintaedustus

Pankin toimintaan liittyvien ohjaus- ja koordinaatioryhmien jäsenistä naisia oli 32 % (34 % vuonna 2017). Virkaehtosopimusjärjestelmän mukaisten yhteistoimintaryhmien jäsenistä naisten osuus oli 61 % (58 % vuonna 2017).

## Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuonna 2018 yhteensä 27 henkilöä. Heistä isyysvapaata piti 9, äitiys-/vanhempainvapaalla oli 8 henkilöä ja palkatonta hoitovapaata 8 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 31.12.2018 maksussa yhteensä 1 330 eläkettä. Maksetut eläkkeet olivat yhteensä n. 27,8 milj. euroa.

### Eläkkeensaajat eläkelajeittain 2018

Eläkelaji	Maksetut eläkkeet	
	Henkilömäärä	Euroa
Vanhuuseläkkeet	1 076	25 120 234
Työkyvyttömyyseläkkeet	63	368 788
Perhe-eläkkeet	108	1 405 912
Varhennetut vanhuuseläkkeet	59	824 635
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	22	47 613
Osa-aikaeläkkeet	2	36 438
<b>Yhteensä</b>	<b>1 330</b>	<b>27 803 619</b>

Vuonna 2018 Suomen Pankista ja Finanssivalvonnasta jäi eläkkeelle 21 henkilöä.

---

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

## Tunnuslukuyhteenveto

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Henkilöstömäärä ja rakenne<sup>1</sup></b>					
Henkilöstömäärä	387	378	376	357	362
Virkavapaalla olevat	25	31	24	31	25
Määräaikaisten osuus, %	9	11	9	9	11
Henkilöstön keski-ikä	46	46	46	47	46
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus, %	75	77	81	80	81
Naisten osuus henkilöstöstä, %	47	45	46	46	46
Sisäinen liikkuvuus, %	13	14	8	7	8
Tulovaihtuvuus <sup>2</sup> , %	7	8	5	6	11
Lähtövaihtuvuus <sup>2</sup> , %	10	8	8	9	10
Ulkoiset rekrytoinnit	26	29	18	23	40
Suoraan pankista eläkkeelle siirtyneet	16	15	13	14	17
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	61,6	60,9	60,8	61,9	63,0
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Vakinaiset ja määräaikaiset	384	375	369	361	352
Oma henkilöstö yhteensä	410	402	394	380	370
Ostopalveluhenkilöstö	38	39	43	45	46
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Kertapalkkiot/palkkasumma, %	-	-	-	-	-
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	99	99	99	100	100
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	6,0	6,0	6,1	6,2	6,3
Tohtoritutkinnon suorittaneiden lukumäärä	37	36	38	42	45
Koulutuspäivien lukumäärä, päiviä/henkilötyövuosi	4,8	5,5	5,5	4,9	5,0
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	3,4	3,3	3,2	3,1	2,9
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,89	0,86	0,81	0,76	0,72
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,7	-	3,6	-
Johtajuusindeksi	3,8	4,0	3,9	3,9	3,8
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/henkilötyövuosi	7,4	7,5	6,4	6,7	8,2
Sairauspoissaoloprosentti, %	2,9	3,0	2,5	2,6	3,3
<b>Eläkkeet</b>					
Maksussa olevien eläkkeiden määrä <sup>4</sup>	1 246	1 263	1 292	1 308	1330
Maksetut eläkkeet <sup>4</sup> , milj. euroa	27	27	27	27	28

<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, matkahuoneet, 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.

