

# Henkilöstötilinpäätös





# Finanssivalvonnan henkilöstötilinpäätös 2014

## Sisällys

<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>Organisaatiomuutokset</b>	<b>4</b>
Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittäminen	4
Finanssivalvonnan organisaatiouudistus	4
<b>Henkilöstömäärä ja -rakenne</b>	<b>5</b>
Ikärakenne	5
Sukupuolijakauma	5
<b>Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus</b>	<b>7</b>
Työnantajakuva	7
Rekrytoinnit	7
Lähtövaihtuvuus	7
Sisäinen liikkuvuus	8
<b>Työaika ja työpanos</b>	<b>9</b>
Työajan käyttö	9
Henkilötyövuodet	9
Vuosiloma	9
<b>Palkkaus ja palkinta</b>	<b>10</b>
Palkkausjärjestelmä	10
Vuoden 2014 korotukset ja palkinta	10
Palkkakehitys	10
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	<b>12</b>
Suoriutumisen johtamisen kehittäminen	12
Koulutusrakenne	12
Koulutuspanostukset	13
<b>Työhyvinvointi</b>	<b>14</b>
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	14
<b>Tasa-arvo</b>	<b>15</b>
Rekrytoinnit	15
Palkkaus	15
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	15
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	15
<b>Tunnuslukuyhteenveto</b>	<b>16</b>
<b>Käsitteet ja määritelmät</b>	<b>17</b>

## Kuviot ja taulukot

Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2014	4
Henkilömäärä 31.12.2014	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2010–2014	5
Henkilöstömäärän kehitys 2010–2014	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2014	6
Sukupuolijakauma 31.12.2014	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2014	6
Rekrytoinnit 2010–2014	7
Vaihtuvuus 2010–2014	7
Lähtövaihtuvuuden syyt 2010–2014	8
Eläkeikään tulevat 2015–2019	8
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2014	9
Henkilötyövuosien kehitys 2010–2014	9
Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät <sup>1</sup> ) 2013–2014	11
Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2010–2014	11
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2014	12
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2014	12
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2014	13
Koulutuskustannusten jakautuminen 2014	13
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2010–2014	13

## Johdanto

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

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 189 henkilöä: heistä vakinaisessa virkasuhteessa 180 henkilöä ja määräaikaisessa virkasuhteessa 9 henkilöä. Määräaikaisista lähes kaikki olivat virkavapaalla olevan henkilön sijaisena. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 16 henkilöä.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön tekemä työpanos oli 187,5 henkilötyövuotta. Henkilöstön tekemä työpanos laski edellisvuodesta 14,3 henkilötyövuotta, ja se johtuu pääosin Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittämiseen liittyvistä henkilöstöjärjestelyistä. Finanssivalvonnasta siirtyi 14 henkilöä Suomen Pankkiin vuoden 2014 alussa.

Finanssivalvonnasta lähti vuoden aikana 18 henkilöä. Lähteneistä 6 irtisanoutui ja 4:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista kaikki olivat vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 8 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,3 vuotta (64 v vuonna 2013). Lähtövaihtuvuus nousi 9 %:iin. Ulkoisia rekrytointeja tehtiin 17, mikä oli selvästi edellisvuotta enemmän. Myös sisäinen liikkuvuus nousi kolme prosenttiyksikköä 9 %:iin.

Euroalueen yhteisen pankkivalvonnan toiminnan aloittamiseen liittyvät valmistelut olivat työmäärältään suuri ponnistus Finanssivalvonnassa, mikä näkyi mm. tehtyjen ylitöiden kaksinkertaistumisena edellisvuoteen nähden.

Finanssivalvonta uudisti organisaatiotaan 1.8.2014 alkaen. Organisaatiomuutoksen tavoitteena on kohdentaa Finanssivalvonnan resurssit paremmin vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä, selventää tehtävien ja vastuiden jakoa sekä tehostaa toimintaa.

Finanssivalvonnan palkkausjärjestelmä uudistuu 1.1.2015. Palkan muodostumisen läpinäkyvyyttä lisätään. Uudessa palkkamallissa kokonaispalkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä luontoiseduista ja kiinteistä lisistä.

Suoriutumisen johtamisen kehittämiseen panostettiin vuoden 2014 aikana. Kehityskeskustelumallin uudistuksia valmisteltiin yhteistyössä esimiesten ja henkilöstön edustajien kanssa. Samassa yhteydessä sovittiin alisuoriutumiseen liittyvien toimintamallien kehittämisestä. Uusi kehityskeskustelumalli otetaan käyttöön vuoden 2015 alussa.

Antti Vuorinen  
Henkilöstöpäällikkö, Suomen Pankki

## Organisaatiomuutokset

### Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittäminen

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittämiseen liittyvät organisaatiomuutokset toteutettiin vuoden 2014 alussa:

**Finanssivalvonnan hallintoyksikön** hoitamia hallinto- ja henkilöstöpalvelutehtäviä siirrettiin Suomen Pankin hallinto-osaston tehtäviksi.

**Finanssivalvonnan IT-henkilöstö** keskitettiin Suomen Pankin IT-yksikköön.

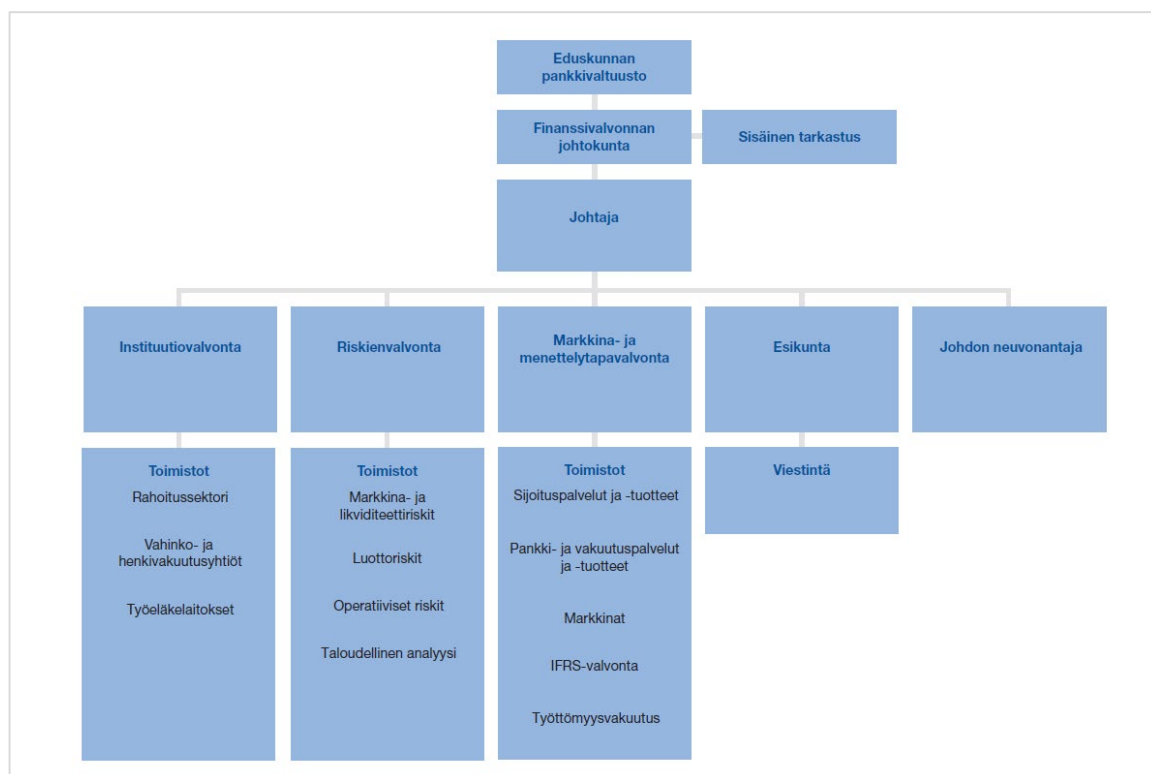
**Finanssivalvonnan tiedonhallinta ja Suomen Pankin asiakirjapalvelut** yhdistettiin yhdeksi tiedonhallintatoimistoksi siten, että molemmilla viranomaisilla on omat kirjaamonsa ja tiedonohjaussuunnitelmansa.

Organisaatiomuutosten yhteydessä Finanssivalvonnasta siirtyi 14 henkilöä Suomen Pankkiin.

### Finanssivalvonnan organisaatiouudistus

Finanssivalvonta uudisti organisaatiotaan 1.8.2014 alkaen. Organisaatiomuutoksen tavoitteena on kohdentaa Finanssivalvonnan resurssit paremmin vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä, selventää tehtävien ja vastuiden jakoa sekä tehostaa toimintaa.

### Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2014



## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Finanssivalvonnan resurssitavoitteet määräytyvät osana toiminnan- ja henkilöstösuunnitelua. Toteutumista seurataan neljännesvuosiraportoinnin avulla. Henkilöstöstä 92 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 5 % henkilöstöstä.

Finanssivalvonnassa työskenteli vuoden 2014 lopussa 189 henkilöä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 79 % ja tukihenkilöstöä 12 %. Osa-aikatyötä teki 16 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 6 asiantuntijaa. Virkavapaalla oli 15 henkilöä.

### Henkilömäärä 31.12.2014

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset <sup>1</sup>		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet johto	16	1	0	0	17	9
Asiantuntijat	130	6	14	0	150	79
Operatiivinen henkilöstö	18	2	2	0	22	12
<b>Henkilömäärä<sup>2</sup></b>	<b>164</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>189</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	14	1	-	-	15	

1 Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.  
2 Sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilömäärään (=toimintavahvuuteen) ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita eikä tuntityöntekijöitä.

### Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2010–2014

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2010	21	1	22	145	9	154	29	4	33	209
2011	21	1	22	150	6	156	25	5	30	208
2012	21	1	22	150	8	158	22	5	27	207
2013	20	1	21	154	5	159	24	4	28	208
2014	16	1	17	144	6	150	20	2	22	189

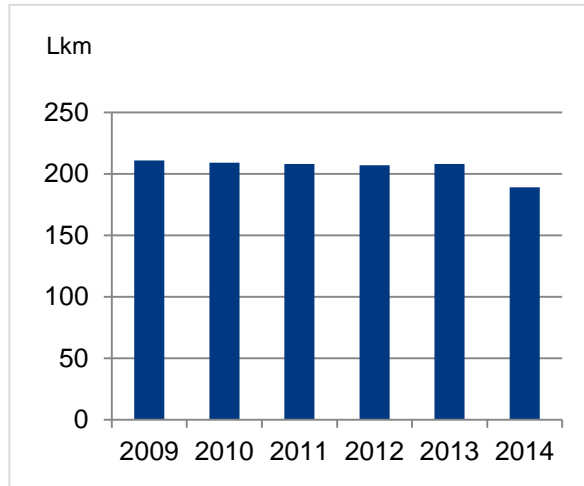
### Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 47,8 vuotta (47,6 v vuonna 2013). Miesten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja naisten 48,2 vuotta.

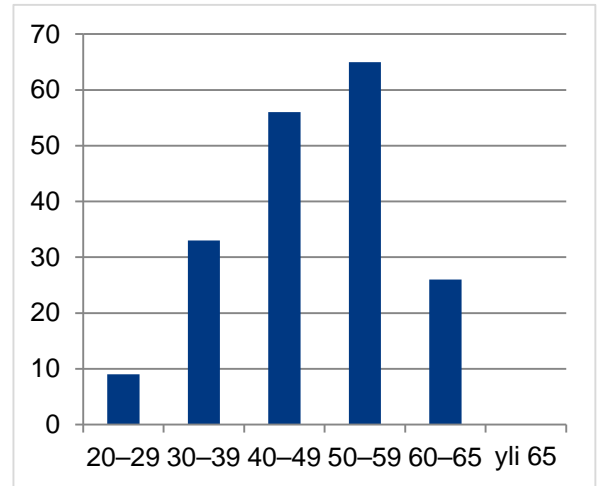
### Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 63 % oli naisia ja 37 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 47 % (43 % vuonna 2013) ja asiantuntijoista 61 % (58 % vuonna 2013).

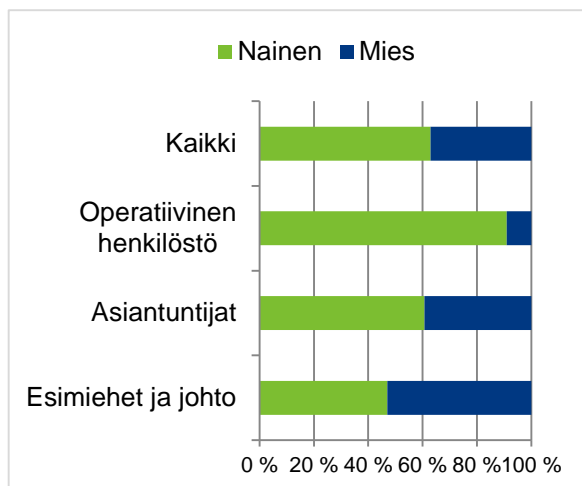
## Henkilöstömäärän kehitys 2010–2014



## Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2014



## Sukupuolijakauma 31.12.2014



## Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2014

	Nainen		Mies		Yhteensä	
	henkilöä	%	henkilöä	%	henkilöä	%
Esimiehet ja johto	8	7	9	13	17	9
Asiantuntijat	91	76	59	84	150	79
Operatiivinen henkilöstö	20	17	2	3	22	12
<b>Kaikki</b>	<b>119</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>189</b>	<b>100</b>



## Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa juridiikan alan työnantajien listalla sijalle 27 (18. vuonna 2013) ja kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 43 (27. vuonna 2013). Universumin ammattilaistutkimuksissa Finanssivalvonta sijoittui juridiikan ammattilaisten listalla 10. (ei listalla vuonna 2013) ja kaupallisten ammattilaisten tuloksissa sijalle 24 (41. vuonna 2013).

### Rekrytoinnit

Vuonna 2014 tehtiin 44 rekrytointia, joista sisäisiä<sup>1</sup> oli 27 ja ulkoisia 17. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 578. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi noin 5 viikossa ja ulkoiset noin 9 viikossa. Ulkopuolelta rekrytoitiin 14 asiantuntijaa, 1 esimies ja 2 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Talon ulkopuolelta tulleista 7 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 10 määräaikaiseen. Ulkopuolelta<sup>1</sup> rekrytoitujen keski-ikä oli 39 vuotta. Kesätyöntekijöiksi palkattiin 4 opiskelijaa. Ulkoisten rekrytointien määrän lisääntyessä tulovaihtuvuus nousi 9 %:iin (5 % vuonna 2013).

### Rekrytoinnit 2010–2014

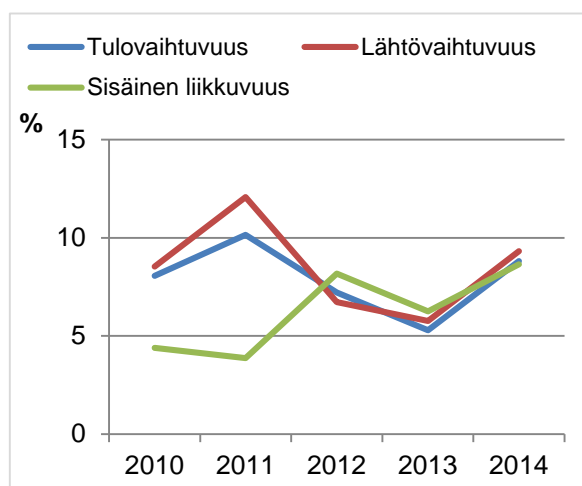
	2010	2011	2012	2013	2014
Sisäiset rekrytoinnit	9	7	37	26	27
Ulkoiset rekrytoinnit	17	21	15	11	17
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>44</b>

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

### Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus nousi 9 %:iin (6 % vuonna 2013). Finanssivalvonnasta lähti vuoden 2014 aikana 18 henkilöä. Lähteneistä 6 irtisanoutui ja 4:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista kaikki olivat vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 8 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,3 vuotta (64 v vuonna 2013).

### Vaihtuvuus 2010–2014

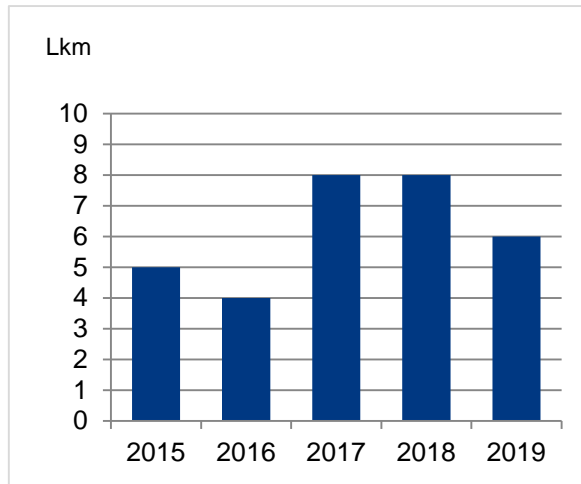


## Lähtövaihtuvuuden syyt 2010–2014

Lähtövaihtuvuuden syy	2010	2011	2012	2013	2014
Eläkkeelle siirtyminen	3	8	5	5	8
Irtisanoutuminen	13	13	6	5	6
Määräajan päätyminen	1	4	3	2	4
Muu syy	1	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>18</b>

Vuoden 2014 lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 5 henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 31 henkilöä (16 % nykyhenkilöstöstä). Eläkeikään tulevista 26 henkilöä on asiantuntijoita.

## Eläkeikään tulevat 2015–2019



## Sisäinen liikkuvuus

Vuoden aikana 18 henkilöä vaihtoi tehtäviä Finanssivalvonnassa. Sisäinen liikkuvuus nousi kolme prosenttiyksikköä edellisvuodesta 9 %:iin (6 % vuonna 2013). Sisäisen liikkuvuuden kasvuun ovat vaikuttaneet mm. Finanssivalvonnan organisaatiomuutoksen yhteydessä tehdyt tehtävä- ja vastuunjakomuutokset ja niihin liittyneet tehtävien vaihdot. Tehtäviä vaihtaneista 2 henkilöä siirtyi asiantuntijatehtävistä esimiestehtäviin, 5 henkilöä esimiestehtävistä asiantuntijatehtäviin. Työkierrossa Suomen Pankissa oli vuoden lopussa 2 henkilöä.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaista tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2014 aikana 15. Voimassa olevia määräaikaista tehtävänimityksiä oli vuoden 2014 lopussa yhteensä 35.

## Työaika ja työpanos

### Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Lisä- ja ylityötunteja tehtiin n. 1 150 tuntia edellisvuotta enemmän, yhteensä 2 252 tuntia (1 099 tuntia vuonna 2013). Ylitöiden määrää kasvatti euroalueen yhteisen pankkivalvonnan aloittamista edeltänyt kattava arvio, joka toteutettiin Suomessa pääosin omin voimin. Henkilötyövuosiksi muutettuna ylitöiden tuntimäärä vastaa 1,2 henkilötyövuotta. Ylityötunneista 67 % tehtiin Insti-  
tuutio- ja Riskienvalvonnassa.

### Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2014

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylitöitä tehneet	Tuntia vapaana	Euroa
2013	1 099	33	339	38 200
2014	2 252	38	393	121 300

### Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2014 yhteensä 188,8 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 187,5 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien yhteismäärä laski edellisvuodesta 14,3 henkilötyövuotta, ja se johtuu pääosin Suomen Pankin ja Finanssi-  
valvonnan yhteistyön kehittämiseen liittyvistä henkilöstöjärjestelyistä. Finanssivalvon-  
nasta siirtyi 14 henkilöä Suomen Pankkiin vuoden 2014 alussa.

### Henkilötyövuosien kehitys 2010–2014

Henkilötyövuodet	2010	2011	2012	2013	2014	Muutos 2013/2014
Vakinaiset	191,1	190,5	188,5	189,6	179,6	-10
Määräaikaiset	14,5	11,5	12,7	11,8	7,9	-3,9
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>205,6</b>	<b>202,0</b>	<b>201,2</b>	<b>201,4</b>	<b>187,5</b>	<b>-13,9</b>
Kesätyöntekijät	3,1	2,8	0,4	1,6	1,2	-0,4
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,4	0,9	0,5	0,1	0,1	0
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>0,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>-0,4</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>209,1</b>	<b>205,7</b>	<b>202,1</b>	<b>203,1</b>	<b>188,8</b>	<b>-14,3</b>

### Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Fi-  
valaiset voivat siirtää osan vuosilomistaan lomapankkiin ja pitää myöhemmin pidemmän  
vapaan. Lomaa voi siirtää 1–10 päivää vuosittain, ja lomapankissa voi olla korkeintaan  
50 päivää.

Henkilöstö on tallettanut lomapankkiin myöhemmin käytettäväksi yhteensä 3 184 päivää (2 988 päivää vuonna 2013), keskimäärin 20 päivää/tallettaja. Lomapankkiin talletettujen lomapankkipäivien yhteismäärä vastaa n. 12,7 henkilötyövuotta.

## Palkkaus ja palkinta

### Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Tehtävistä 12 % sijoittuu vaativuusluokkiin 10–13, 64 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 25 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2014 aikana 13 henkilöllä (5 henkilöllä vuonna 2013) ja laski 5 henkilöllä. Finanssivalvonnan organisaatiomuutoksen yhteydessä tehdyt tehtävien ja vastuunjaon muutokset sekä tehtävien vaihdot vaikuttivat vaativuusluokkamutosten määrän kasvuun.

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

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

### Vuoden 2014 korotukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli 2014 Hay-markkinapalkkavertailussa palkkapolitiikan tavoitetasossa, markkinoiden mediaanissa. Neuvoteltu sopimuskorotus noudatti raamisopimuksen mukaista linjaa. Yleiskorotuksena maksettiin 1.8.2014 alkaen 20 e/hlö. Vuonna 2014 Finanssivalvonnassa ei jaettu kertapalkkioita.

### Palkkakehitys

Henkilöstön keskipalkka oli 5 271 euroa. Keskipalkkataso on noussut keskimäärin 1,9 % edellisvuodesta. Vuonna 2014 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 103 % (101 % vuonna 2013).

### Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät<sup>1</sup>) 2013–2014

Vaativuusluokka	2013			2014		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk <sup>2</sup>	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka <sup>3</sup>	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka
10	1	-	-	1	-	-
11	1	-	-	1	-	-
12	12	2 865	-	10	2 812	-
13	12	3 153	-	9	3 288	-
14	5	3 457	-	6	3 163	-
15	9	4 057	-	10	3 751	-
16	50	4 571	98 %	36	4 628	98 %
17	64	5 505	102 %	64	5 539	102 %
18	22	6 440	102 %	26	6 497	104 %
19	16	7 096	105 %	13	7 114	104 %
20	2	-	-	2	-	-
21	-	-	-	1	-	-
22	4	9 973	-	3	-	-

### Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2010–2014

	2010 euroa/kk	2011 euroa/kk	2012 euroa/kk	2013 euroa/kk	2014 euroa/kk
Esimiehet	7 027	7 463	7 606	7 626	7 750
Asiantuntijat	4 856	4 989	5 149	5 243	5 342
Operatiivinen henkilöstö	2 746	2 786	2 902	2 982	3 003
Kaikki	4 723	4 900	5 115	5 175	5 271

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

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

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

## Osaamisen kehittäminen

### Suoriutumisen johtamisen kehittäminen

Kehityskeskusteluprosessi on vakiintunut suoriutumisen johtamisen käytäntö Finanssivalvonnassa. Koko esimieskunta on koulutettu soveltamaan valmentavaa johtamisotetta, jolla tuetaan ja edistetään työntekijän vastuunottoa sekä kykyä ja halua kehittyä parhaalla mahdollisella tavalla. Kehityskeskusteluilla varmistetaan sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin sekä voimavarojen oikeaa kohdentamista. Keskusteluissa huomioidaan muutokset työtehtävissä ja niihin liittyvät osaamistarpeet kirjataan henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Työkierron edistämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi keskusteluun sisältyy urakehitysosio, joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa.

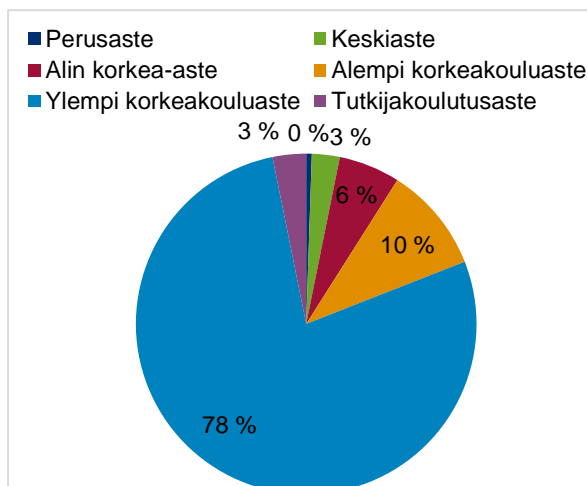
Suoriutumisen johtamisen kehittämiseen panostettiin vuoden 2014 aikana. Kehityskeskustelumallin uudistuksia valmisteltiin yhteistyössä esimiesten ja henkilöstön edustajien kanssa. Samassa yhteydessä sovittiin alisuoriutumiseen liittyvien toimintamallien kehittämistä.

Kehityskeskustelu-uudistus tarjoaa esimiehille aiempaa enemmän mahdollisuuksia ja välineitä valmentaa ja tukea työntekijöiden kehittymistä työssä. Työntekijälle uudistus selkeyttää mitä häneltä odotetaan. Varsinaisen vuoden alussa pidettävän kehityskeskustelun lisäksi syyskauden alussa pidetään välitarkastelu. Uusi kehityskeskustelumalli on aiempaa eteenpäin katsovampi ja siinä painottuu yksilöllisen suoriutumisen lisäksi organisaatioyksikön tavoitteiden toteutumisen ja yhdessä tekemisen henki. Tavoiteasetannan ja tuloksellisuuden lisäksi huomioidaan aiempaa systemaattisemmin ammatillisen osaamisen sekä henkilökohtaisten toimintatapojen omaehtoinen kehittäminen ja arviointi. Uusi kehityskeskustelumalli otetaan käyttöön vuoden 2015 alussa.

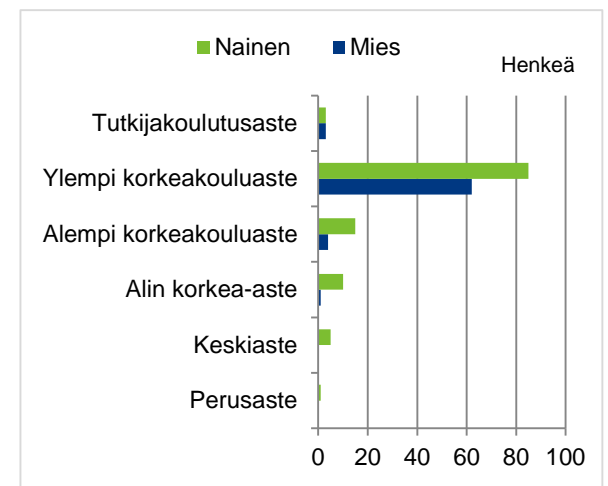
### Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,7 asteikolla 1–8 (6,6 vuonna 2013). Henkilöstöstä 91 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on 6 henkilöllä.

#### Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2014



#### Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2014



## Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2014

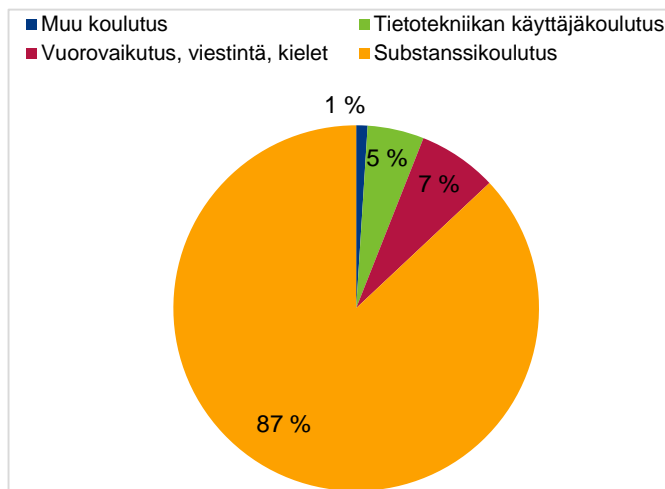
Koulutustaso <sup>1</sup>	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	1	0	1	0
Keskiaste	5	0	5	3
Alin korkea-aste	10	1	11	6
Alempi korkeakouluaste	15	4	19	10
Ylempi korkeakouluaste	85	62	147	75
Tutkijakoulutusaste	3	3	6	4
<b>Yhteensä</b>	<b>119</b>	<b>70</b>	<b>189</b>	<b>100</b>
Koulutustasoindeksi			6,7	

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

## Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 0,13 miljoonaa euroa (1,0 % palkkasummasta). Kustannuksista 87 % kohdistui substanssikoulutukseen (56 % vuonna 2013). Koulutuspäiviä oli 1,5 päivää/henkilötyövuosi (0,6 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 700 euroa/henkilötyövuosi.

## Koulutuskustannusten jakautuminen 2014



## Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Kokonaisajankäyttö päivinä <sup>1</sup>	530	421	794	435	286
Päiviä/henkilötyövuotta	2,5	2,0	3,9	2,1	1,5
% työajasta	1,0	0,8	1,6	0,9	0,6
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,25	0,22	0,19	0,22	0,13
Euroa/henkilötyövuosi	1 205	1 057	918	1 091	705
% palkkakustannuksista	1,9	1,6	1,3	1,6	1,0

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

## Työhyvinvointi

Työterveyshuollon painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Työsuojelua toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa ja vuosittain tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista. Työpaikkaselvitys toteutettiin Finanssivalvonnassa vuonna 2014 ja samalla määriteltiin osastoittain toteutettavat toimenpiteet.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja liikunta-aktiivisuuden lisääminen ovat myös liikuntapalveluiden keskeisiä kehittämistavoitteita. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan järjestämällä henkilöstölle monipuolista ohjattua liikuntaa. Finanssivalvonnan henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää Suomen Pankin omistamia vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Arkiliikuntaan kannustavaan valtakunnalliseen Askeleet-kampanjaan, jossa yritykset ja työyhteisöt ottavat mittaa toisistaan, osallistuttiin syksyllä 2014 aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista.

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

### Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Henkilöstön työkykyä tukevaa toimintaa ohjaa varhaisen välittämisen malli, jossa pyritään tunnistamaan henkilöstön jaksamiseen liittyviä tunnusmerkkejä ja puuttumaan työkykyongelmiin riittävän ajoissa. Sairauspoissaolot ovat yksi varhaisen välittämisen keskustelujen käynnistämisen merkki. Esimiesten tehtävänä on seurata sairauspoissaolopäivien määrää ja käynnistää keskustelut työntekijän ja työterveyslääkärin kanssa, jos henkilön sairauspoissaolopäivät ylittävät 20 päivän vuosittaisen rajan.

Sairauspoissaoloprosentti pysyi edellisvuoden tasolla ja oli 3,7 % (3,7 % vuonna 2013) ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 744 päivää. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 9,2 työpäivää/henkilötyövuosi. Vuosina 2010–2014 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Finanssivalvonnassa vaihdellut 8,0–10,6 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 24 fivalaisella (16 fivalaisella vuonna 2013).

Asiantuntijoille toteutettiin ASLAK-kuntoutus vuonna 2014. Aslak on aktiivista, ryhmämuotoista kuntoutusta. Kuntoutuksen tavoitteena on antaa tukea henkiseen jaksamiseen, fyysisen toimintakyvyn aktivointiin, taitoja stressin hallintaan ja rentoutumiseen.

Henkilöstölle järjestettiin lisäksi työterveyttä tukevia luentoja, jotka liittyivät aivojen huoltoon ajattelun, tietotyön kuormittavuuden ja unen merkityksen näkökulmasta, ihmismielen johtamisen menestystekijöihin sekä tulevaisuuden työhön ja Smart Working -teemaan.



## Tasa-arvo

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

## Rekrytoinnit

Rekrytointeja tehtiin yhteensä 44 ja hakijoita oli yhteensä 578. Hakijoista miehiä oli 51 % ja naisia 49 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 27 ja ulkoisia 17. Valituista miehiä oli 61 % ja naisia 39 %. Rekrytoinneista esimieshakuja oli 12. Esimiestehtäviin valituista 7 oli miehiä ja 5 naisia.

## Palkkaus

Henkilöstön keskipalkka oli 5 271 euroa, naisilla 5 113 euroa ja miehillä 5 536 euroa.

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2014 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 103 % (101 % vuonna 2013).

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 on 53 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 47 % ja asiantuntijoista 61 %.

Vuonna 2013 Finanssivalvonnassa tehtiin 13 vaativuusluokkakorotusta (8 miestä/5 naista). Vaativuusluokka laski viidellä henkilöllä.

## Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä

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

## Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuoden aikana yhteensä 15 fivalaista. Heistä isyysvapailta oli 8 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 5 henkilöä, ja hoitovapaalla 2 henkilöä.

## Tunnuslukuyhteenveto

<b>Henkilöstömäärä ja rakenne</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Henkilömäärä	209	208	207	208	189
Virkavapaalla olevat	13	11	12	10	15
Määräaikaisten osuus, %	6	6	7	5	5
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	83	84	87	86	88
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	17	16	13	14	12
Naisten osuus henkilöstöstä, %	63	63	61	61	63
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47	47	47,6	47,6	47,8
Sisäinen liikkuvuus, %	4	4	8	6	9
Työkierrossa Suomen Pankissa	2	2	4	3	2
Tulovaihtuvuus <sup>3</sup> , %	8	10	7	5	9
Lähtövaihtuvuus <sup>3</sup> , %	9	12	7	6	9
Suoraan Finanssivalvonnasta eläkkeelle siirtyneet	3	8	5	5	8
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	63,3	61,3	63,8	64,0	64,3
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	206	202	201	201	187,5
Henkilötyövuodet yhteensä	209	206	202	203	189
<b>Henkilöstökustannukset</b>					
Palkkasumma, milj. euroa	13,3	13,5	13,9	14,2	13,3
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,25	0,22	0,19	0,22	0,13
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon <sup>1</sup> , %	98	99	101	100	100
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	100	102	101	103
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,50	0,35	0,25	0,25	-
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	6,5	6,5	6,6	6,6	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	87	87	88	89	89
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,9	1,6	1,3	0,9	0,6
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,4	-	3,4	-
Johtajuusindeksi	-	3,5	-	3,8	-
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,9	3,3	3,0	3,7	3,7

Luvut on pääsääntöisesti pyöristetty lähimpään kokonaislukuun (pl. euromääräiset ja tietyt prosenttiluvut).

<sup>1</sup> Palkkavertailussa ovat mukana Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan henkilöstön palkkatiedot (peruspalkka + edut) sisältävät rahapalkan lisäksi luotoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu ja autoetu).

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

## 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 keskikoulun 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 merkonomien 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 tohtoritutkintoja</p> <p>Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä.</li> </ul> <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.</p>
<b>Lähtövaihtuvuus</b>	Organisaatiosta (Finanssivalvonta) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<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 henkilömäärästä.
<b>Henkilömäärä</b>	Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
<b>Tulovaihtuvuus</b>	Organisaatioon (Finanssivalvonta) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

