

Henkilöstötilinpäätös



Finanssivalvonnan henkilöstötilinpäätös 2015

Sisällys

Johdanto	3
Organisaatio	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	4
Ikärakenne	5
Sukupuolijakauma	5
Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	7
Työnantajakuva	7
Rekrytoinnit	7
Lähtövaihtuvuus	7
Sisäinen liikkuvuus	8
Työaika ja työpanos	9
Työajan käyttö	9
Henkilötyövuodet	9
Vuosiloma	9
Palkkaus ja palkinta	10
Palkkausjärjestelmä	10
Vuoden 2015 korotukset ja palkinta	10
Palkkakehitys	10
Osaamisen kehittäminen	12
Suoriutumisen johtaminen	12
Toimintatapojen kehittäminen	12
Koulutusrakenne	12
Koulutuspanostukset	13
Työhyvinvointi	14
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	14
Työilmapiirin kehittäminen	15
Tasa-arvo	16
Rekrytoinnit	16
Palkkaus	16
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	16
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	16
Tunnuslukuyhteenveto	17
Käsitteet ja määritelmät	18

Kuviot ja taulukot

Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2015	4
Henkilömäärä 31.12.2015	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2011–2015	5
Henkilöstömäärän kehitys 2011–2015	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2015	6
Sukupuolijakauma 31.12.2015	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2015	6
Rekrytoinnit 2011–2015	7
Vaihtuvuus 2011–2015	7
Lähtövaihtuvuuden syyt 2011–2015	8
Eläkeikään tulevat 2016–2020	8
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2015	9
Henkilötyövuosien kehitys 2011–2015	9
Keskipalkat vaatimusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2014–2015	11
Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2011–2015	11
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2015	12
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2015	12
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2015	13
Koulutuskustannusten jakautuminen 2015	13
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2011–2015	13

Johdanto

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

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 190 henkilöä: heistä vakinaisessa virkasuhteessa 178 henkilöä ja määräaikaisessa virkasuhteessa 12 henkilöä. Määräaikaisista lähes kaikki olivat virkavapaalla olevan henkilön sijaisena. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 13 henkilöä.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön tekemä työpanos oli 186,6 henkilötyövuotta. Finanssivalvonnasta lähti vuoden aikana 17 henkilöä. Lähteneistä 10 irtisanoutui ja 6:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 9 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,3 vuotta (64,3 v vuonna 2014). Lähtövaihtuvuus pysyi edellisvuoden tasolla. Ulkoisia rekrytointeja tehtiin 18, mikä oli samaa tasoa kuin edellisvuonna. Sisäinen liikkuvuus nousi hieman edellisvuoden tasosta 10 %:iin.

Työhyvinvointia ja johtamista kartoitettiin mm. henkilöstötutkimuksella ja terveystutkimuksella. Henkilöstötutkimuksen kokonaistulokset olivat hyviä. Finanssivalvonnan työtyytyväisyysindeksi oli 3,5 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 3,9 (Suomen keskiarvo 3,7). Myös terveystutkimuksessa jatkui myönteinen kehitys. Terveystutkimuksen tulosten perusteella työkyky kehittynyt merkittävästi ja Finanssivalvonnan tulokset ovat Suomen keskiarvoa paremmalla tasolla. Työkyvyn hyväksi kokee 80 % henkilöstöstä.

Uusi kehityskeskustelumalli otettiin käyttöön vuoden 2015 alussa. Kehityskeskustelumalli on aiempaa eteenpäin katsovampi, ja siinä painottuvat yksilöllisen suoriutumisen lisäksi organisaatioyksikön tavoitteiden toteutumisen ja yhdessä tekemisen henki. Tavoiteasetannan ja tuloksellisuuden lisäksi huomioidaan aiempaa systemaattisemmin ammatillisen osaamisen sekä henkilökohtaisten toimintatapojen omaehtoinen kehittäminen. Henkilöstön kehittämiseen panostettiin ja palaute henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisesta oli hyvää. Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli Finanssivalvonnassa 85 %.

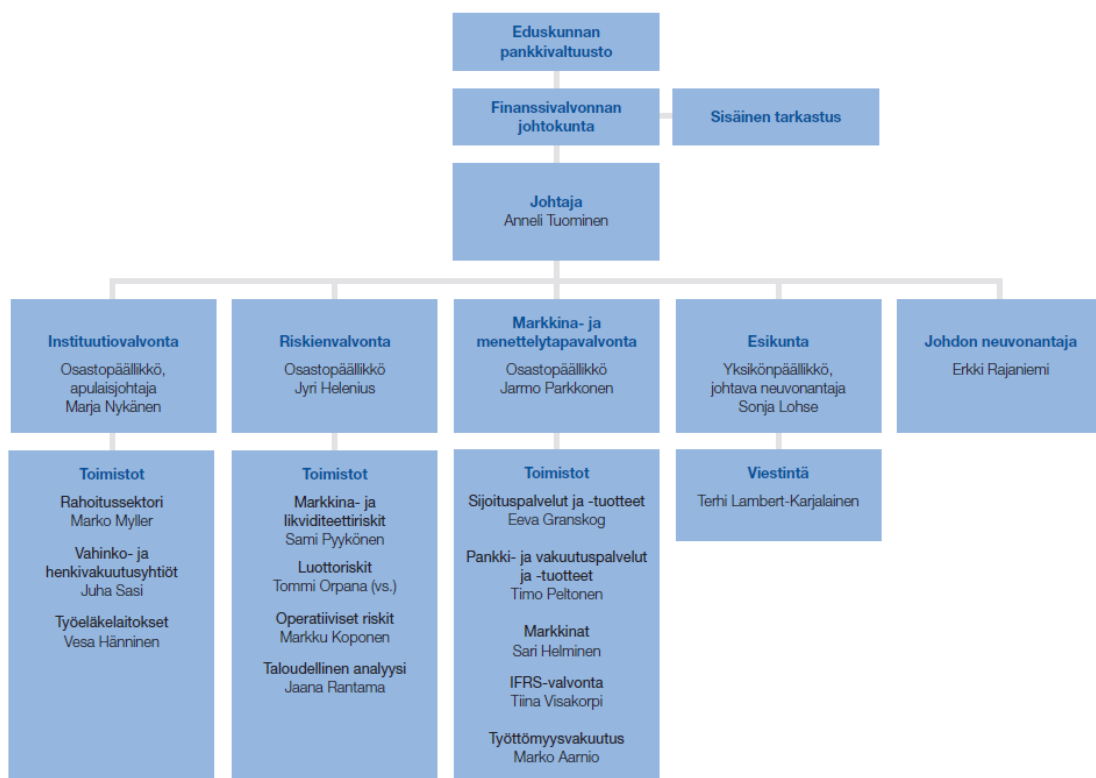
Toimintatapojen kehittämistä jatkettiin muun muassa Smart Working -ohjelmalla, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työntekoa hyödyntämällä tehokkaasti sähköisiä prosesseja. Aloitteellisuuden edistämiseksi otettiin käyttöön Ideapankki, joka tarjoaa henkilöstölle uuden kanavan ideoida uudistuksia organisaation toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen. Ideapankkiin tuli 36 ideaa vuoden 2015 aikana. Kaikki ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa neljä parasta ideaa palkittiin.

Antti Vuorinen
Henkilöstöpäällikkö
Suomen Pankki

Organisaatio

Finanssivalvonnassa on kolme osastoa: Instituutiovalvonta, Riskienvalvonta, Markkina- ja menettelytapavalvonta. Osastojen lisäksi johtajan alaisuudessa toimii Esikunta.

Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2015



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Finanssivalvonnan resurssitavoitteet määräytyvät osana toiminnan- ja henkilöstösuunnittelua. Toteutumista seurataan neljännesvuosiraportoinnin avulla. Henkilöstöstä 93 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 6 % henkilöstöstä.

Finanssivalvonnassa työskenteli vuoden 2015 lopussa 190 henkilöä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 79 % ja operatiivista henkilöstöä 11 %. Osa-aikatyötä teki 13 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 6 asiantuntijaa. Virkavapaalla oli 14 henkilöä.

Henkilömäärä 31.12.2015

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet johto	18	1	0	0	19	10
Asiantuntijat	129	10	11	0	150	79
Operatiivinen henkilöstö	18	1	2	0	21	11
Henkilömäärä²	165	12	13	0	190	100
Virkavapaalla	14	-	-	-	14	

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 2011–2015

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
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
2015	18	1	19	140	10	150	20	1	21	190

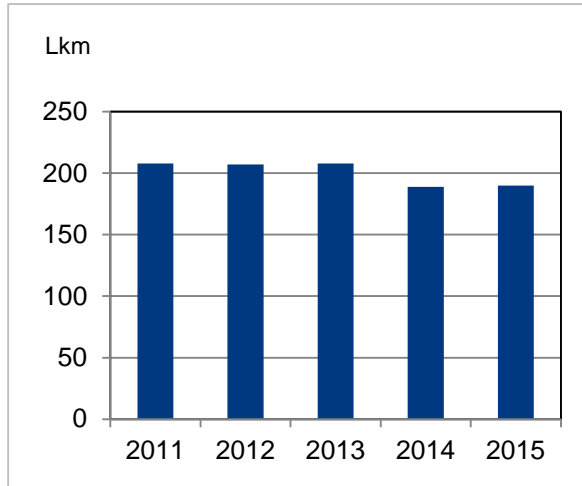
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (47,8 v vuonna 2014). Miesten keski-ikä oli 47,4 vuotta ja naisten 47,9 vuotta.

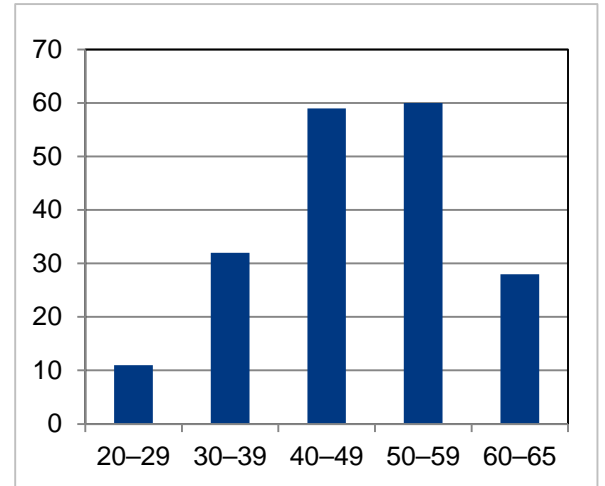
Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 64 % oli naisia ja 36 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 42 % (47 % vuonna 2014) ja asiantuntijoista 62 % (61 % vuonna 2014).

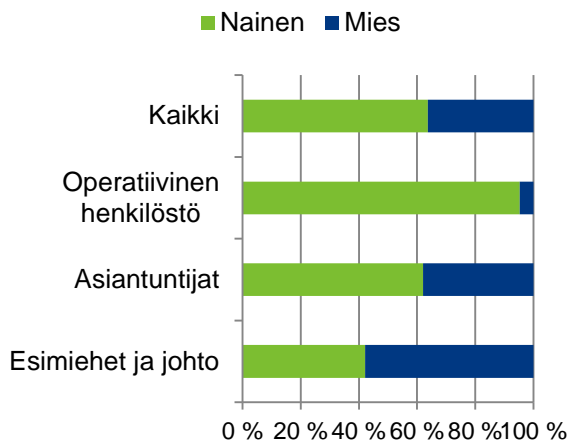
Henkilöstömäärän kehitys 2011–2015



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2015



Sukupuolijakauma 31.12.2015



Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2015

Finanssivalvonta	Nainen		Mies		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Esimiehet ja johto	8	42 %	11	58 %	19	10 %
Asiantuntijat	93	62 %	57	38 %	150	79 %
Operatiivinen henkilöstö	20	95 %	1	5 %	21	11 %
Kaikki	121	64 %	69	36 %	190	100 %

Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa juridiikan alan työnantajien listalla sijalle 29 (27. vuonna 2014) ja kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 49 (43. vuonna 2014). Universumin ammattilaistutkimuksissa Finanssivalvonta sijoittui juridiikan ammattilaisten listalla 10. (10. vuonna 2014) ja kaupallisten ammattilaisten tuloksissa sijalle 29 (24. vuonna 2014).

Rekrytoinnit

Vuonna 2015 tehtiin 41 rekrytointia, joista sisäisiä oli 23 ja ulkoisia 18. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 501. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi noin 6 viikossa ja ulkoiset noin 10 viikossa. Ulkopuolelta rekrytoitiin 13 asiantuntijaa, 2 esimiestä ja 3 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Ulkopuolelta tulleista 8 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 10 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 35 vuotta. Kesätyöntekijöiksi palkattiin 3 opiskelijaa.

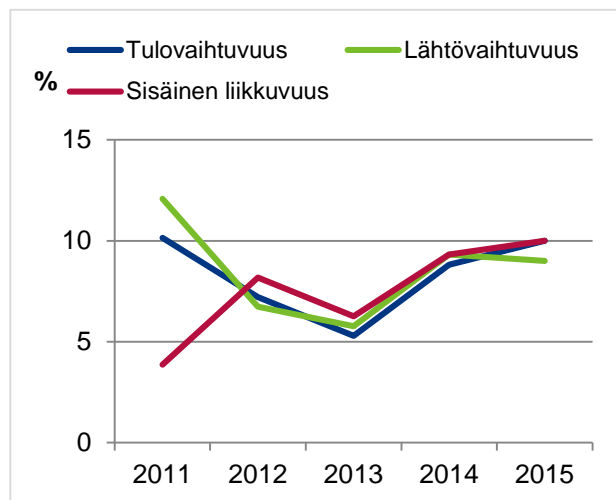
Rekrytoinnit 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Sisäiset rekrytoinnit	7	37	26	27	23
Ulkoiset rekrytoinnit	21	15	11	17	18
Yhteensä	28	52	37	44	41

Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus pysyi edellisvuoden tasolla 9 %:issa. Finanssivalvonnasta lähti vuoden 2015 aikana 17 henkilöä. Lähteneistä 10 irtisanoutui ja 2:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 9 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,3 vuotta (64,3 v vuonna 2014).

Vaihtuvuus 2011–2015

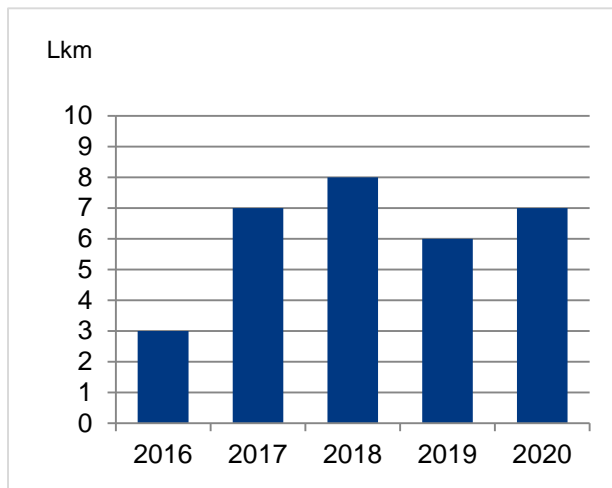


Lähtövaihtuvuuden syyt 2011–2015

Lähtövaihtuvuuden syy	2011	2012	2013	2014	2015
Eläkkeelle siirtyminen	8	5	5	8	4
Irtisanoutuminen	13	6	5	6	10
Määräajan päätyminen	4	3	2	4	2
Muu syy	0	0	0	0	1
Yhteensä	25	14	12	18	17

Vuoden 2015 lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 7 henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 31 henkilöä (16 % nykyhenkilöstöstä). Eläkeikään tulevista 23 henkilöä on asiantuntijoita.

Eläkeikään tulevat 2016–2020



Sisäinen liikkuvuus

Vuoden aikana 19 henkilöä vaihtoi tehtäviä Finanssivalvonnassa. Sisäinen liikkuvuus nousi hieman edellisvuoden tasosta 10 %:iin (9 % vuonna 2014). Työkierrossa Suomen Pankissa oli vuoden lopussa 2 henkilöä.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaista tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2015 aikana 6 (15 vuonna 2014). Voimassa olevia määräaikaista tehtävänimityksiä oli vuoden 2015 lopussa yhteensä 37.

Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 1 169 tuntia. Ylityötuntien määrä palautui vuoden 2013 tasolle, laskien n. tuhat tuntia vuoden 2014 tasosta (2 252 tuntia vuonna 2014). Henkilötyövuosiksi muutettuna ylitöiden tuntimäärä vastaa 0,6 henkilötyövuotta. Ylityötunneista 36 % tehtiin Markkina- ja menettelytapavalvonnassa.

Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2015

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
2015	1 169	36	174	61 100

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2015 yhteensä 188,8 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 186,6 henkilötyövuotta. Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä jatkui laskuaan sen sijaan määräaikaista ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin enemmän kuin edellisvuonna. Henkilötyövuosien yhteismäärä pysyi edellisvuoden tasolla.

Henkilötyövuosien kehitys 2011–2015

Henkilötyövuodet	2011	2012	2013	2014	2015	Muutos 2014/2015
Vakinaiset	190,5	188,5	189,6	179,6	174,6	-5,0
Määräaikaiset	11,5	12,7	11,8	7,9	12,0	+4,1
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	202,0	201,2	201,4	187,5	186,6	-0,9
Kesätyöntekijät	2,8	0,4	1,6	1,2	1,9	+0,7
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,9	0,5	0,1	0,1	0,3	0
Tilapäistyövoima yhteensä	3,7	0,9	1,7	1,3	2,2	+0,9
Kaikki yhteensä	205,7	202,1	203,1	188,8	188,8	+/-0

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 3 194 päivää (3 184 päivää vuonna 2014), 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 11 % sijoittuu vaativuusluokkiin 10–13, 65 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 24 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2015 aikana 12 henkilöllä (13 henkilöllä vuonna 2014).

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 uudistui 1.1.2015. Palkan muodostumisen läpinäkyvyyttä lisättiin. 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 seurantaan. Tehtävän vaativuuden arvioinnissa käytetään edelleen Hay-järjestelmää.

Vuoden 2015 korotukset ja palkinta

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

Palkkakehitys

Henkilöstön keskipalkka oli 5 245 euroa (5 271 euroa vuonna 2014). Keskipalkkataso on laskenut keskimäärin 0,5 % edellisvuodesta. Vuonna 2015 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 101 % (103 % vuonna 2014).

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2014–2015

Vaativuusluokka	2014			2015		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka ³	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk	Naisten keskipalkka/ miesten keskipalkka
10	1	-	-	1	-	-
11	1	-	-	1	-	-
12	10	2 812	-	9	2 831	-
13	9	3 288	-	9	3 265	-
14	6	3 163	-	8	3 137	-
15	10	3 751	-	14	3 768	113 %
16	36	4 628	98 %	30	4 638	96 %
17	64	5 539	102 %	66	5 552	101 %
18	26	6 497	104 %	25	6 411	104 %
19	13	7 114	104 %	14	7 039	106 %
20	2	-	-	2	-	-
21	1	-	-	1	-	-
22	3	-	-	3	-	-

Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2011–2015

	2011 euroa/kk	2012 euroa/kk	2013 euroa/kk	2014 euroa/kk	2015 euroa/kk
Esimiehet	7 463	7 606	7 626	7 750	7 632
Asiantuntijat	4 989	5 149	5 243	5 342	5 272
Operatiivinen henkilöstö	2 786	2 902	2 982	3 003	3 013
Kaikki	4 900	5 115	5 175	5 271	5 245

¹ Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisiä ovat henkilökohtainen lisä, markkinalisä ja sijaisuuslisä.

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

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

Osaamisen kehittäminen

Suoriutumisen johtaminen

Kehityskeskusteluprosessi on vakiintunut suoriutumisen johtamisen käytäntö Finanssivalvonnassa. 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.

Uusi kehityskeskustelumalli otettiin käyttöön vuoden 2015 alussa. 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. Vuonna 2015 laadittujen henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli Finanssivalvonnassa 85 %.

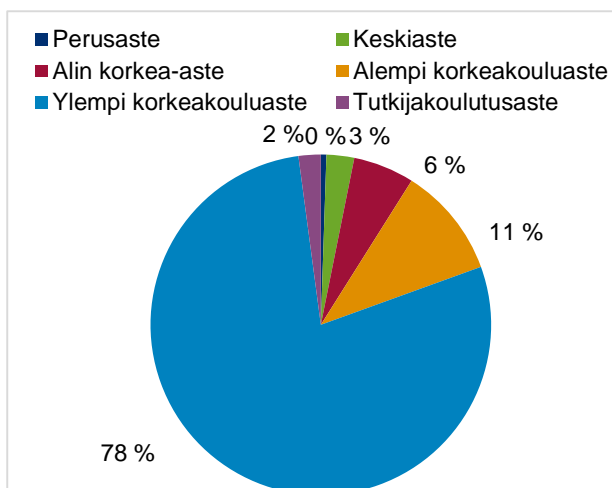
Toimintatapojen kehittäminen

Toimintatapojen kehittämistä jatkettiin vuonna 2015 muun muassa Smart Working -ohjelmalla, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työntekoa hyödyntämällä tehokkaasti sähköisiä prosesseja. Aloitteellisuuden edistämiseksi otettiin käyttöön Ideapankki, joka tarjoaa henkilöstölle uuden kanavan ideoida uudistuksia Finanssivalvonnan toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen. Ideapankkiin tuli 36 ideaa vuoden 2015 aikana. Kaikki ideapankkiin toimitetut ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa neljä parasta ideaa palkittiin. Ideapankin toiminta jatkuu myös vuonna 2016.

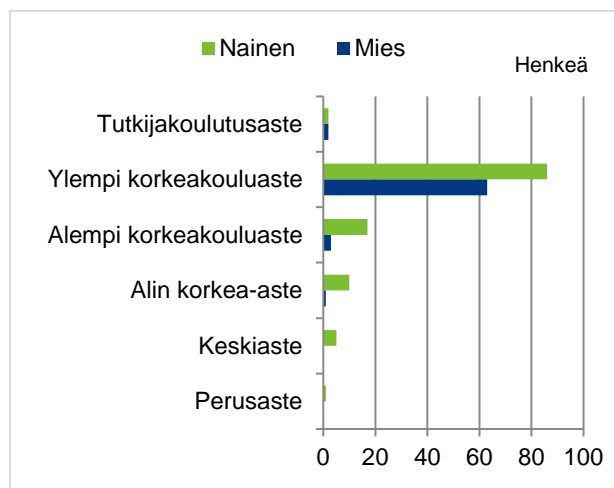
Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,7 asteikolla 1–8 (6,7 vuonna 2014). Henkilöstöstä 91 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on 3 henkilöllä.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2015



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2015



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2015

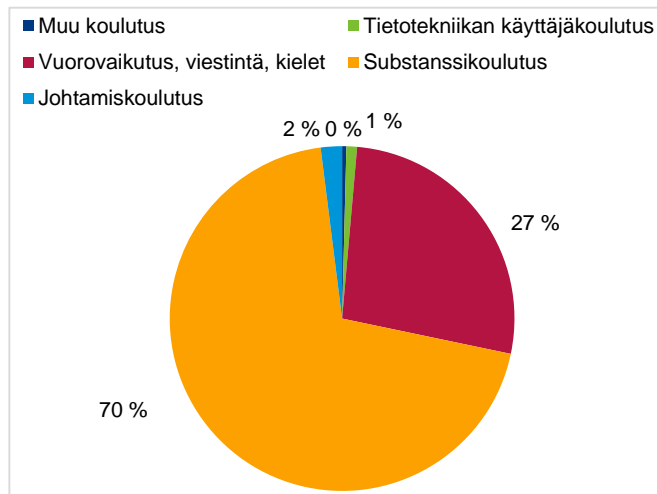
Koulutustaso ¹	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	1	0	1	0
Keskiaste	5	0	5	3
Alin korkea-aste	10	1	11	6
Alempi korkeakouluaste	17	3	20	10
Ylempi korkeakouluaste	86	63	149	75
Tutkijakoulutusaste	2	2	4	4
Yhteensä	121	69	190	100
Koulutustasoindeksi			6,7	

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

Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 0,17 miljoonaa euroa (1,3 % palkkasummasta). Kustannuksista 70 % kohdistui substanssikoulutukseen (87 % vuonna 2014). Koulutuspäiviä oli 2,3 päivää/henkilötyövuosi (0,9 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 920 euroa/henkilötyövuosi.

Koulutuskustannusten jakautuminen 2015



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	421	794	435	286	429
Päiviä/henkilötyövuotta	2,0	3,9	2,1	1,5	2,3
% työajasta	0,8	1,6	0,9	0,6	0,9
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,22	0,19	0,22	0,13	0,17
Euroa/henkilötyövuosi	1 057	918	1 091	705	918
% palkkakustannuksista	1,6	1,3	1,6	1,0	1,3

¹Kaikki 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 säännöllisin väliajoin tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työhyönteisistä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista.

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

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

Arkiliikuntaan kannustavaan valtakunnalliseen Askeleet-kampanjaan osallistuttiin jälleen aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Suomen Pankista ja Finanssivalvonnasta kampanjaan osallistui 11 joukkuetta ja yhteensä 80 askeltajaa.

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

Henkilöstölle järjestettiin myös muita työhyvinvointia edistäviä tilaisuuksia. Koko henkilöstölle avoimessa Studia Generaliassa käsiteltiin aivoterveysteen, jaksamiseen ja stressin ulottuvuuksiin liittyviä aiheita. Naistenpäivänä järjestetyssä Ladies Only -seminaarissa aiheena oli työ ja hyvinvointi naisnäkökulmasta sekä mm. työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

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. 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 laski selvästi edellisvuodesta ja oli 3,1 % (3,7 % vuonna 2014) ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 470 päivää (1 744 pv vuonna 2014). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 7,8 työpäivää/henkilötyövuosi. Vuosina 2011–2015 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Finanssivalvonnassa vaihdellut 7,8–9,2 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 17 fivalaisella (24 fivalaisella vuonna 2014).

Vuonna 2015 työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa täydennettiin toista kertaa toteutettavalla terveystutkimuksella. Edellisen kerran terveystutkimus toteutettiin vuonna 2012. Terveystutkimuksen tulosten perusteella työkyky kehittynyt merkittävästi ja Finanssivalvonnan tulokset ovat Suomen keskiarvoa paremmalla tasolla. Työkyvyn hyväksi koee 80 % henkilöstöstä (74 % vuonna 2012). Erityisesti vuonna 2012 korkeassa riskissä olevien työkyky on parantunut.

Työilmapiirin kehittäminen

Finanssivalvonta seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstötutkimuksella. Henkilöstötutkimus toteutettiin lokakuussa 2015 ja yhteistyökumppanina toimi toistamiseen Työterveyslaitos ”Parempi Työyhteisö” (ParTy) -tutkimuksella. Henkilöstötutkimukseen vastattiin aktiivisesti, vastausprosentti oli 87 %.

ParTy-kysely jakautuu neljään teemaan: työyhteisön toimivuuteen, työyhteisön kehittämisedellytyksiin, työn perusedellytyksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Keskeisimmät tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi. Työtyytyväisyysindeksi muodostuu kaikkien kysymysten keskiarvosta ja johtajuusindeksi lähiesimiehen toimintaa kuvaavien vastausten keskiarvosta. Tavoitteena on, että indeksit ovat vähintään yhtä hyviä ja parempia kuin vertailuaineiston keskiarvo. Vertailuaineisto koostuu 125 eri alan organisaatiosta ja noin 18 500 vastauksesta. Kokonaistulokset ovat hyviä. Finanssivalvonnan työtyytyväisyysindeksi oli 3,5 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 3,9 (Suomen keskiarvo 3,7). Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli Finanssivalvonnassa 85 %.

Myönteisimmin kehittyneitä olivat tiedonkulun toimivuus johdon ja henkilöstön välillä, johdon kiinnostus henkilöstön mielipiteisiin työhön liittyvissä asioissa, johdon osoittama arvostus kaikkien työtä kohtaan, työn tarjoamat mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittämiseen ja tuen/avun saaminen esimieheltä.

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 41 ja hakijoita oli yhteensä 501. Hakijoista miehiä oli 55 % ja naisia 45 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 23 ja ulkoisia 18. Valituista miehiä oli 50 % ja naisia 50 %.

Palkkaus

Henkilöstön keskipalkka oli 5 245 euroa, naisilla 5 016 euroa ja miehillä 5 641 euroa.

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2015 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 101 % (103 % vuonna 2014).

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 on 49 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 42 % ja asiantuntijoista 62 %.

Vuonna 2015 Finanssivalvonnassa tehtiin 12 vaativuusluokkakorotusta (7 miestä/5 naista).

Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä

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

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuoden aikana yhteensä 7 fivalaista. Heistä isyysvapailta oli 3 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 3 henkilöä, ja hoitovapaalla 2 henkilöä.

Tunnuslukuyhteenveto

Henkilöstömäärä ja rakenne	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilömäärä	208	207	208	189	190
Virkavapaalla olevat	11	12	10	15	14
Määräaikaisten osuus, %	6	7	5	5	6
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	84	87	86	88	89
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	16	13	14	12	11
Naisten osuus henkilöstöstä, %	63	61	61	63	64
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47	47,6	47,6	47,8	47,7
Sisäinen liikkuvuus, %	4	8	6	9	10
Työkierrossa Suomen Pankissa	2	4	3	2	2
Tulovaihtuvuus ³ , %	10	7	5	9	10
Lähtövaihtuvuus ³ , %	12	7	6	9	9
Suoraan Finanssivalvonnasta eläkkeelle siirtyneet	8	5	5	8	4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	61,3	63,8	64,0	64,3	62,3
Henkilötyövuodet					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	202	201	201	187,5	186,6
Henkilötyövuodet yhteensä	206	202	203	189	189
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	13,5	13,9	14,2	13,3	13,0
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,22	0,19	0,22	0,13	0,17
Palkkaus ja palkinta					
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon ¹ , %	99	101	100	100	99
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	102	101	103	101
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,35	0,25	0,25	-	-
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	6,5	6,6	6,6	6,7	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	87	88	89	89	91
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,6	1,3	0,9	0,6	1,3
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	3,4	-	3,4	-	3,5
Johtajuusindeksi	3,5	-	3,8	-	3,9
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,3	3,0	3,7	3,7	3,1

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

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

² Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

Käsitteet ja määritelmät

Käsite	Määritelmä
Henkilötyövuosi	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei laskea ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.
Koulutustasoindeksi	<p>Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:</p> <p>Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.</p> <p>Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaniikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.</p> <p>Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.</p> <p>Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.</p> <p>Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).</p> <p>Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtoritutkintoja</p> <p>Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.</p>
Lähtövaihtuvuus	Organisaatiosta (Finanssivalvonta) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
Osa-aikaisuus	Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
Peruspalkka + edut	Sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu).
Sisäinen liikkuvuus	Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä henkilömäärästä.
Henkilömäärä	Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
Tulovaihtuvuus	Organisaatioon (Finanssivalvonta) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
Sairauspoissaoloprosentti	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

