

2

0

1

6

Henkilöstötilinpäätös

Sisällys

Johdanto	3	Osaamisen kehittäminen	10
Organisaatio	4	Suorittamisen johtaminen	10
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5	Koulutusrakenne	10
Ikärakenne	5	Koulutuspanostukset	11
Sukupuolijakauma	6	Toimintatapojen kehittäminen	12
Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	7	Ideapankki	12
Työnantajakuva	7	Smart Working	12
Rekrytoinnit	7	Työhyvinvointi	13
Lähtövaihtuvuus	7	Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	13
Sisäinen liikkuvuus	7	Tasa-arvo	14
Työaika ja työpanos	8	Rekrytoinnit	14
Työajan käyttö	8	Palkkaus	14
Henkilötyövuodet	8	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	14
Vuosiloma	8	Tunnuslukuyhteenveto	15
Palkkaus ja palkinta	9	Käsitteet ja määritelmät	15
Palkkausjärjestelmä	9		
Vuoden 2016 korotukset ja palkinta	9		
Palkkakehitys	9		



Kuviot ja taulukot

Henkilömäärä 31.12.2016	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2016	5
Henkilöstömäärän kehitys 2009–2016	5
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2016	5
Sukupuolijakauma 31.12.2016	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2016	6
Rekrytoinnit 2012–2016	7
Lähdön syyt 2012–2016	7
Vaihtuvuus 2009–2016	7
Eläkeikään tulevat 2017–2021	7
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2013–2016	8
Henkilötyövuosien kehitys 2012–2016	8
Keskipalkat vaatuvuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) 2015–2016	9
Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2012–2016	9
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2016	10
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2016	10
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2012–2016	11
Koulutuskustannusten jakautuminen 2016	11

Johdanto

Ideapankkiin tuli
vuoden aikana

25
idea.

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

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 182 henkilöä: heistä vakinaisessa virkasuhteessa 167 henkilöä ja määräaikaisessa virkasuhteessa 15 henkilöä. Määräaikaisista lähes kaikki olivat virkavapaalla olevien henkilöiden sijaisina. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 14 henkilöä.

Henkilöstön tekemä työpanos oli yhteensä 178,8 henkilötyövuotta. Finanssivalvonnasta lähti vuoden aikana 26 henkilöä, joista 11 irtisanoutui ja viiden määräaikaisuus päättyi.

Irtisanoutuneista 9 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,9 vuotta (62,3 v vuonna 2015). Lähtövaihtuvuus nousi edellisvuodesta 5 prosenttiyksikköä 14 %:iin. Ulkoisia rekrytointeja tehtiin 18, mikä oli samaa tasoa kuin edellisvuonna.

Sairauspoissaoloprosentti nousi edellisvuodesta ja oli 3,3 % (3,1 % vuonna 2015) ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 512 päivää (1 470 pv vuonna 2015). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 8,5 työpäivää/henkilötyövuosi.

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna

2016 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2015).

Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli keskimäärin 53 % ja miehiä 47 %.

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin voi ideoida Fivan toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 25 ideaa. Ideoista toteutettiin n. 16 %. Kaikki ideapankkiin toimitetut ideat osallistuiivat innovaatiokilpailuun, jossa paras idea palkittiin. Toimintatapoja kehitettiin mm. *Smart Working* -ohjelmalla ja ideapankkitoiminnalla.

Vuonna 2016 Smart Working keskittyi erityisesti kokoustyöskentelyn ja oman ajankäytön tehostamiseen.

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

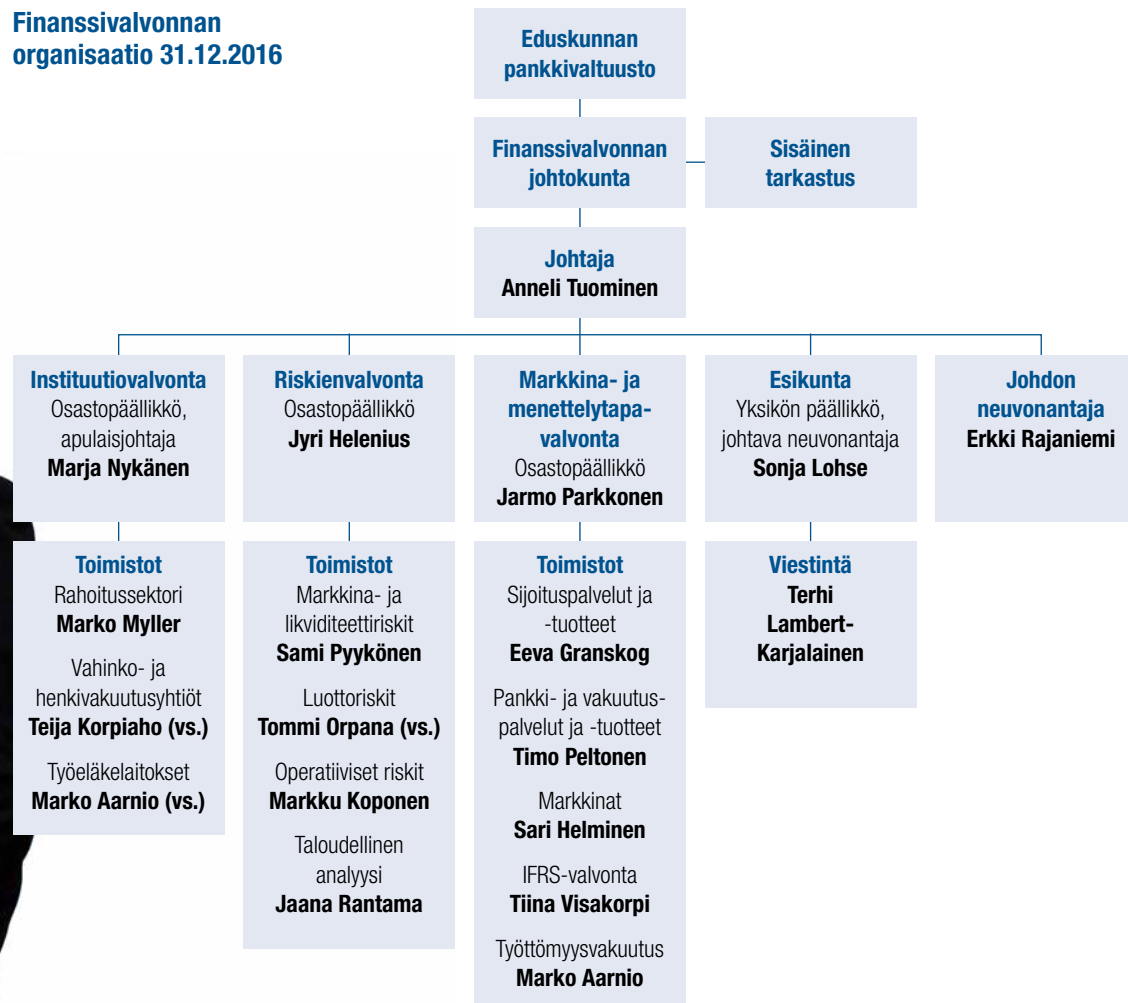
Antti Vuorinen

Henkilöstöpäällikkö
Suomen Pankki

Organisaatio

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

Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2016



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Finanssivalvonnassa työskenteli vuoden 2016 lopussa 182 henkilöä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 80 % ja operatiivista henkilöstöä 11 %. Osa-aikatyötä teki 14 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 5 asiantuntijaa. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 12 henkilöä. Henkilöstöstä 92 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä oli vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 8 % henkilöstöstä.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (47,7 v vuonna 2015). Miesten keski-ikä oli 47,3 vuotta ja naisten 47,9 vuotta.

Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2012–2016

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä kpl
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
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
2016	16	1	17	134	11	145	17	3	20	182

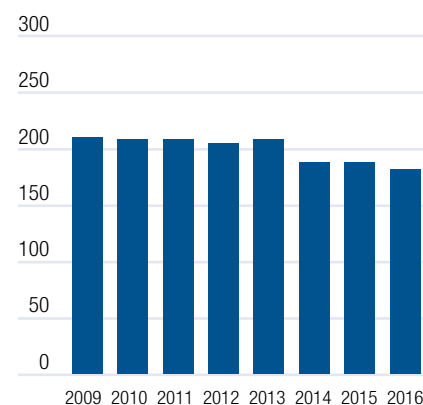
Henkilömäärä 31.12.2016

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	16	1	0	0	17	9
Asiantuntijat	123	10	11	1	145	80
Operatiivinen henkilöstö	15	3	2	0	20	11
Henkilömäärä²	154	14	13	1	182	100
Virkavapaalla	12	-	-	-	12	

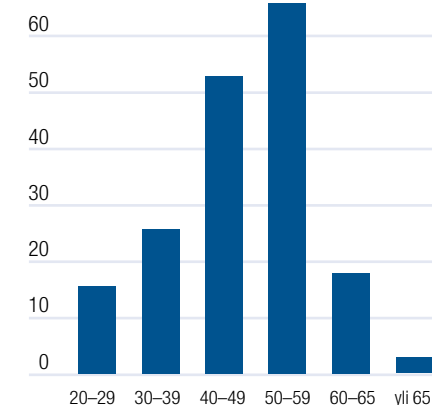
¹ Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

² Sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilömäärään ei lueta virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita eikä tuntiöntekijöitä.

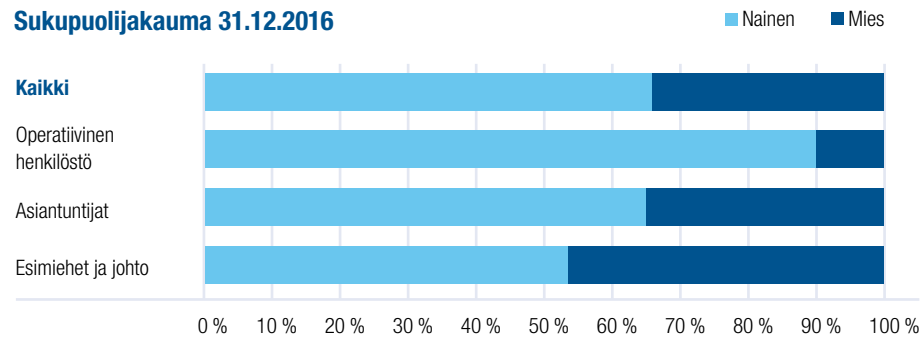
Henkilöstömäärän kehitys 2009–2016



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2016



Sukupuolijakauma 31.12.2016



Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2016

	Nainen		Mies		Yhteensä	
Esimiehet ja johto	9	53 %	8	47 %	17	9 %
Asiantuntijat	94	65 %	51	35 %	145	80 %
Operatiivinen henkilöstö	18	90 %	2	10 %	20	11 %
Kaikki	121	66 %	61	34 %	182	100 %

Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 66 % oli naisia ja 34 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 53 % (42 % vuonna 2015) ja asiantuntijoista 65 % (62 % vuonna 2015).



Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

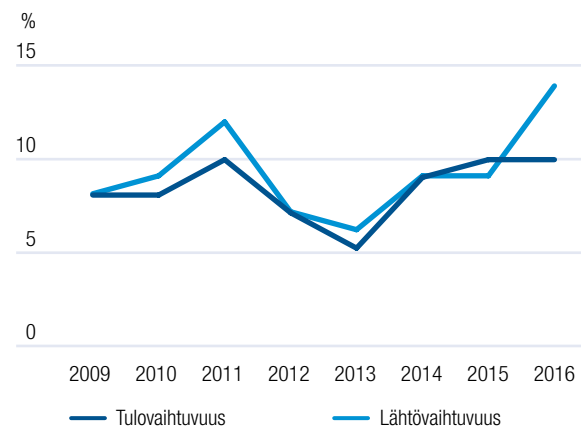
Rekrytoinnit 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Sisäiset rekrytoinnit	37	26	27	23	21
Ulkoiset rekrytoinnit	15	11	17	18	18
Yhteensä	52	37	44	41	39

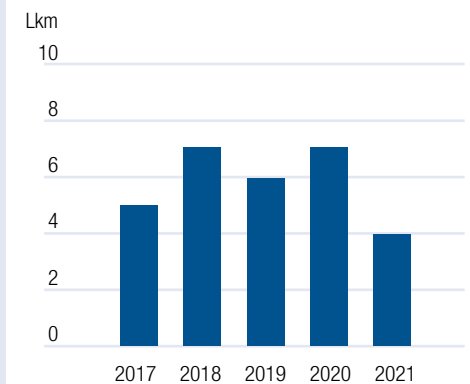
Lähdön syyt 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Eläkkeelle siirtyminen	5	5	8	4	9
Irtisanoutuminen	6	5	6	10	11
Määräajan päättymisen	3	2	4	2	5
Muu syy	0	0	0	1	1
Yhteensä	14	12	18	17	26

Vaihtuvuus 2009–2016



Eläkeikään tulevat 2017–2021



Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 39 (49. vuonna 2015). Universumin ammattilaisutkimuksissa Finanssivalvonta oli kaupallisen alan ammattilaisten tuloksissa sijalla 31 (29. vuonna 2015).

Rekrytoinnit

Vuonna 2016 tehtiin 39 rekrytointia, joista sisäisiä oli 21 ja ulkoisia 18. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 369. Sisäiset rekrytoinnit vietiin

läpi noin 6 viikossa ja ulkoiset noin 10 viikossa. Ulkopuolelta rekrytoitiin 16 asiantuntijaa ja 2 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Ulkopuolelta tulleista 4 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 14 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 35 vuotta. Kesätyöntekijöiksi palkattiin 4 opiskelijaa.

Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus nousi edellisvuoden tasosta viisi prosenttiyksikköä 14 prosenttiin. Finanssivalvonnasta lähti vuoden 2016 aikana

26 henkilöä. Lähteneistä 11 irtisanoutui ja viiden määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 9 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,9 vuotta (62,3 v vuonna 2015).

Vuoden 2016 lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 5 henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 29 henkilöä (16 % nykyhenkilöstöstä). Eläkeikään tulevista 22 henkilöä on asiantuntijoita.

Sisäinen liikkuvuus

Vuoden aikana 17 henkilöä vaihtoi tehtäviä Finanssivalvonnassa. Sisäinen liikkuvuus laski hieman edellisvuoden tasosta 9 %:iin (10 % vuonna 2015). Työkierrossa Suomen Pankissa oli vuoden lopussa 3 henkilöä.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2016 aikana 2 (6 vuonna 2015). Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 36.

Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 886 tuntia. Ylityötuntien määrä laski n. 300 tunnilla edellisvuodesta. Henkilötyövuosiksi muutettuna tehtyjen ylityötuntien määrä vastaa 0,5 henkilötyövuotta. Ylityötunneista 50 % tehtiin Markkina- ja menettelytapavalvonnassa.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2016 yhteensä 178,8 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 177,4 henkilötyövuotta. Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä laski 9,2 henkilötyövuotta ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 0,8 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisvuonna.

Päivittäinen säännöllinen työaika on

7 h 40 min

Vuosiloma

Vuosittainen loma-oikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrästä riippuen. Fivalaiset 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 3 088 päivää (3 194 päivää vuonna 2015), keskimäärin 20 päivää/tallettaja. Lomapankkiin talletettujen lomapankkipäivien yhteismäärä vastaa n. 12,3 henkilötyövuotta.



Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2013–2016

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityötä 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
2016	887	24	296	37 900

Henkilötyövuosien kehitys 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos 2015/2016
Vakinaiset	188,5	189,6	179,6	174,6	164,7	-9,9
Määräaikaiset	12,7	11,8	7,9	12,0	12,7	+0,7
Vak. ja määr. yhteensä	201,2	201,4	187,5	186,6	177,4	-9,2
Kesätyöntekijät	0,4	1,6	1,2	1,9	1,0	-0,9
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,5	0,1	0,1	0,3	0,4	+0,1
Tilapäistyövoima yhteensä	0,9	1,7	1,3	2,2	1,4	-0,8
Kaikki yhteensä	202,1	203,1	188,8	188,8	178,8	-10,0

Palkkaus ja palkinta

Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Tehtävistä 11 % sijoittuu vaativuusluokkiin 10–13, 64 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 25 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2016 aikana 10 henkilöllä (12 henkilöllä vuonna 2015).

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

Finanssivalvonnassa 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 Hay-järjestelmää.

Vuoden 2016 korotukset ja palkinta

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

Palkkakehitys

Henkilöstön keskipalkka oli 5 253 euroa (5 245 euroa vuonna 2015). Keskipalkkataso on noussut keskimäärin 0,2 % edellisvuodesta. Vuonna 2015 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2015).

Henkilöstön keskipalkka oli

5 253 €

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät) 2015–2016

Vaativuusluokka	2015			2016		
	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkkamiesten keskipalkka ³	lkm	Vaativuusluokan keskipalkka euroa/kk ²	Naisten keskipalkkamiesten keskipalkka ³
10	1	-	-	1	-	-
11	1	-	-	1	-	-
12	9	2 831	-	10	2 789	-
13	9	3 265	-	8	3 324	-
14	8	3 137	-	7	3 215	-
15	14	3 768	113 %	13	3 773	107 %
16	30	4 638	96 %	29	4 556	98 %
17	66	5 552	101 %	64	5 573	100 %
18	25	6 411	104 %	26	6 467	101 %
19	14	7 039	106 %	11	7 091	106 %
20	2	-	-	2	-	-
21	1	-	-	1	-	-
22	3	-	-	3	-	-

¹ Kiinteitä säännöllisesti maksettavia lisä ovat henkilökohtainen lisä, markkina- ja sijaisuuslisä.

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

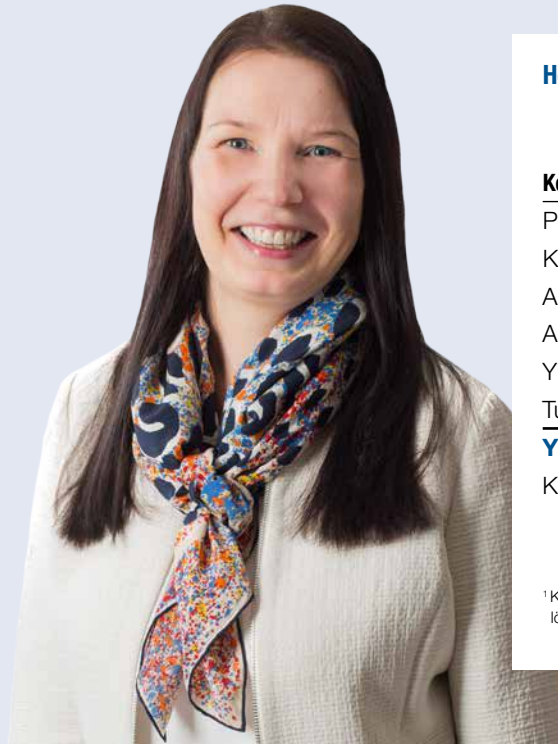
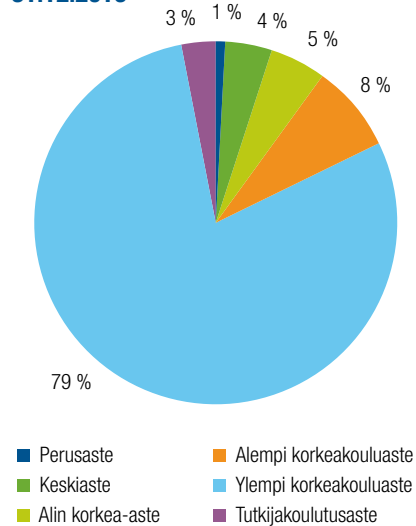
³ Naisten ja miesten keskipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaa kumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät) 2012–2016 (€/kk)

	2012	2013	2014	2015	2016
Esimiehet ja johto	7 606	7 626	7 750	7 632	7 785
Asiantuntijat	5 149	5 243	5 342	5 272	5 287
Operatiivinen henkilöstö	2 902	2 982	3 003	3 013	2 991
Kaikki	5 115	5 175	5 271	5 245	5 253

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstö koulutusasteen mukaan
31.12.2016



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2016

Koulutustaso ¹	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	1	0	1	1
Keskiaste	7	1	8	4
Alin korkea-aste	9	1	10	5
Alempi korkeakouluaste	13	1	14	8
Ylempi korkeakouluaste	88	56	144	79
Tutkijakoulutusaste	2	3	5	3
Yhteensä	121	61	182	100
Koulutustasoindeksi			6,7	

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

Suorittumisen johtaminen

Kehityskeskusteluprosessi on vakiintunut suorittumisen johtamisen käytäntö Finanssi-valvonnassa. 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. Työkierroksen edistämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi keskusteluun sisältyy urakehitysoasio, joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa.

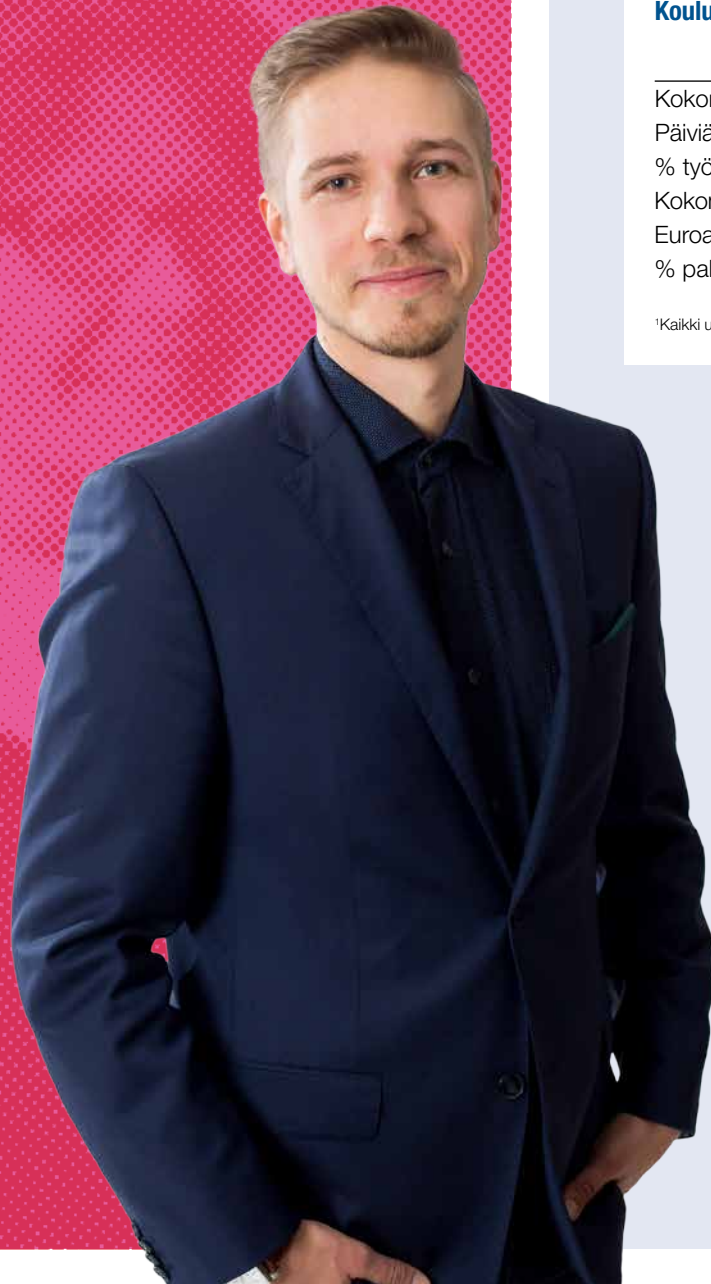
Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,7 asteikolla 1–8 (6,7 vuonna 2015). Henkilöstöstä 90 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on kolmella henkilöllä.

Koulutuspäiviä oli

2,0

päivää/henkilötyövuosi.



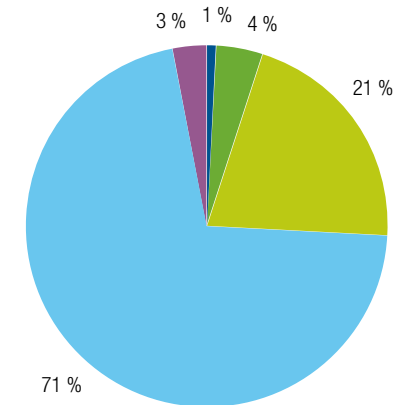
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2012–2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	794	435	286	429	365
Päiviä/henkilötyövuotta	3,9	2,1	1,5	2,3	2,0
% työajasta	1,6	0,9	0,6	0,9	0,8
Kokonaiskustannukset, milj.euroa	0,19	0,22	0,13	0,17	0,17
Euroa/henkilötyövuosi	918	1 091	705	918	931
% palkkakustannuksista	1,3	1,6	1,0	1,3	1,3

¹Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Koulutuskustannusten jakautuminen 2016

- Muu koulutus
- Tietotekniikan käyttäjäkoulutus
- Vuorovaikutus, viestintä, kielet
- Substanssikoulutus
- Johtamiskoulutus



Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 0,17 miljoonaa euroa (1,3 % palkkasummasta). Kustannuksista 71 % kohdistui substanssikoulutukseen (70 % vuonna 2015). Koulutuspäiviä oli 2,0 päivää/henkilötyövuosi (0,8 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 930 euroa/henkilötyövuosi.

Toimintatapojen kehittäminen

Ideapankki

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankkitoiminnalla. Ideapankkiin voi ideoida Fivan toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen. Ideapankkiin tuli vuoden aikana 25 ideaa, joista toteutettiin n. 16 %.

Kaikki ideapankkiin toimitetut ideat osallistuivat innovaatiokilpailuun, jossa paras idea palkittiin. Kilpailun voittaja oli Henna Toivosen ja Mikko Heinsalmen idea pörssitiedottamisen automatisoinnista Finanssivalvonnan tuottamista raportointilomakkeista. Sisäpiiriläisille ja heidän lähipiirilleen tehty raportointipalvelu tuottaa listayhtiöiden käyttöön pörssitiedotteen ja Finanssivalvonnan vaatiman raportin. Idea on otettu käyttöön 3.7.2016 ja palvelee laajasti listayhtiöiden sisäpiiriläisiä ja heidän lähipiiriään Suomessa. Idean toteutus on tehty täysin Finanssivalvonnan

omilla resursseilla. Lisäksi palkittiin myös Teija Korpiahon idea ”Avoimet lausuntokierrokset” sekä Maija Järvenpään idea ”Tagit osaamisalueiden viestintävälineenä”.

Smart Working

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

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

Vuonna 2016 keskityttiin erityisesti kokoustyöskentelyyn ja oman ajankäytön tehostamiseen.



Työhyvinvointi

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä 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 työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja liikuntaaktiivisuuden 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.

Arkilii kuntaan kannustavaan valtakunnalliseen Askeleet-kampanjaan osallistuttiin jälleen aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanjajaksolla kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Suomen Pankista ja Finanssivalvonnasta kampanjaan osallistui 15 joukkuetta ja yhteensä 113 askeltajaa.

Liikuntaharrastuksen edistäjänä ja organisoijana toimii myös Suomen Pankin urheiluseura (SPU), jonka jäseniä kaikki fivalaiset ovat. Urheiluseura tarjoaa aktiivisesti

henkilöstölle mahdollisuuksia liikkua useiden eri lajien parissa. Suomen Pankki tukee urheiluseuran toimintaa vuosittaisella määrärahalla. Suomen Pankin Urheiluseura järjesti pankkilaisille ja fivalaisille sekä heidän perheenjäsenilleen liikuntapäivän Vantaan Super Parkissa. Tapahtumaan osallistui noin 330 henkilöä, joille oli päivän aikana tarjolla monipuolista ja hauskaa liikunnallista tekemistä.

Henkilöstölle järjestettiin myös muita työhyvinvointia edistäviä tilaisuuksia. Koko henkilöstölle avoimissa Studia Generalioissa käsiteltiin mm. aivoja työvälinaena ja miten sujuvoittaa työntekoa kognitiivisen ergonomian avulla sekä hyvien vuorovaikutustaitojen ja yhteistyön merkitystä työyhteisössä.

Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön hyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Henkilöstön työkykyä tukevaa toimintaa ohjaa varhaisen välittämisen malli, jossa pyritään tunnistamaan henkilöstön jaksamiseen liittyviä tunnusmerkkejä ja puuttamaan 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 nousi edellisvuodesta ja oli 3,3 % (3,1 % vuonna 2015).

Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 512 päivää (1 470 pv vuonna 2015). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 8,5 työpäivää/henkilötyövuosi (7,8 pv/htv vuonna 2015). Vuosina 2012–2016 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on Finanssivalvonnassa vaihdellut 7,8–9,2 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 16 fivalaisella (17 fivalaisella vuonna 2015).



Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan järjestämällä henkilöstölle monipuolista ohjattua liikuntaa.

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 sekä henkilöstö- ja johtamiskyselyjen tuloksia.

Rekrytoinnit

Rekrytointeja tehtiin yhteensä 39 ja hakijoita oli yhteensä 369. Hakijoista miehiä oli 62 % ja naisia 38 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 21 ja ulkoisia 18. Valituista miehiä oli 45 % ja naisia 55 %.

Perhevapailla oli
vuoden aikana

10

fivalaista.

Palkkaus

Henkilöstön keskipalkka oli 5 253 euroa, naisilla 5 053 euroa ja miehillä 5 639 euroa.

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2016 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalk-

kaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2015).

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 on 58 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 53 % ja asiantuntijoista 65 %.

Vuonna 2016 Finanssivalvonnassa tehtiin 10 vaativuusluokkakorotusta (2 miestä/ 8 naista).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailla oli vuoden aikana yhteensä 10 fivalaista. Heistä isyysvapailla oli 3 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 5 henkilöä ja hoitovapaalla 2 henkilöä.



Tunnuslukuyhteenveto

Henkilöstömäärä ja rakenne	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilömäärä	207	208	189	190	182
Virkavapaalla olevat	12	10	15	14	12
Määräaikaisten osuus, %	7	5	5	6	8
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	87	86	88	89	89
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	13	14	12	11	11
Naisten osuus henkilöstöstä, %	61	61	63	64	66
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,6	47,6	47,8	47,7	47,7
Sisäinen liikkuvuus, %	8	6	9	10	9
Työkierrossa Suomen Pankissa	4	3	2	2	3
Tulovaihtuvuus ¹ , %	7	5	9	10	10
Lähtövaihtuvuus ¹ , %	7	6	9	9	14
Suoraan Finanssivalvonnasta eläkkeelle siirtyneet	5	5	8	4	9
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	63,8	64,0	64,3	62,3	62,9
Henkilötyövuodet					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	201	201	187,5	186,6	177
Henkilötyövuodet yhteensä	202	203	189	189	179
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	13,9	14,2	13,3	13,0	12,5
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,19	0,22	0,13	0,17	0,17
Palkkaus ja palkinta					
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon ² , %	101	100	100	99	100
Naisten keskipalkka / miesten keskipalkka, %	102	101	103	101	100
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,25	0,25	-	-	-
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	6,6	6,6	6,7	6,7	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	88	89	89	91	90
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,3	0,9	0,6	1,3	1,3
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,4	-	3,5	-
Johtajuusindeksi	-	3,8	-	3,9	-
Sairauspoissaoloprosentti, %	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 sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu ja autoetu).

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

Käsitteet ja määritelmät

Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.

Koulutustasoindeksi

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:

Perusasteeseen luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.

Keskiasteeseen luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.

Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.

Ylemmän korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).

Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja

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.

Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.

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 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.

Finanssivalvonta

Snellmaninkatu 6, PL 103, 00101 Helsinki

Puh: 09 183 51

[Finanssivalvonta.fi](https://www.finanssivalvonta.fi) • [Twitter.com/FIN_FSA](https://twitter.com/FIN_FSA)