

Henkilöstötilinpäätös

Sisällys

Johdanto	3	Osaamisen kehittäminen	10
Organisaatio	4	Suorituksen johtaminen	10
Henkilöstömäärä ja -rakenne	4	Koulutusrakenne	10
Ikärakenne	5	Koulutuspanostukset	11
Sukupuolijakauma	6	Toimintatapojen kehittäminen	12
Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	7	Innovaatio-HelpDesk	12
Työnantajakuva	7	Työhyvinvointi	13
Rekrytoinnit	7	Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	13
Lähtövaihtuvuus	7	Työilmapiirin kehittäminen	13
Määräaikaisten tehtävämääräytukset	7	Tasa-arvo	15
Työaika ja työpanos	8	Rekrytoinnit	15
Työajan käyttö	8	Palkkaus	15
Henkilötyövuodet	8	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ..	15
Vuosiloma	8	Tunnuslukuhyteenveto	16
Palkkaus ja palkinta	9	Käsitteet ja määritelmät	16
Palkkausjärjestelmä	9		
Palkkakehitys	9		



Kun vuosilukua ei ole erikseen ilmoitettu, tekstissä viitataan vuoteen 2017.

Kuviot ja taulukot

Henkilöstömäärä 31.12.2017	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2013–2017	5
Henkilöstömäärän kehitys 2010–2017	5
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2017	5
Sukupuolijakauma 31.12.2017	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2017	6
Rekrytoinnit 2013–2017	7
Lähdön syyt 2013–2017	7
Vaihtuvuus 2013–2017	7
Eläkeikään tulevat 2018–2021	7
Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2014–2017	8
Henkilötyövuosien kehitys 2013–2017	8
Mediaanipalkat vaatavuusluokittain (peruspalkka + edut) 2016–2017	9
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2017	10
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2017	10
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2017	10
Koulutuskustannusten jakautuminen 2017	11
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2013–2017	11
Parempi Työyhteisö (ParTy) [®] -tulokooste	14
Henkilöstötutkimuksen tulokooste	16

Johdanto

Työtyytyväisyys oli

3,6

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

Finanssivalvonta uudisti organisaatiotaan. Syyskuun alusta voimaan tulleessa organisaatiossa on neljä osastoa: Markkina- ja menettelytapavalvonta, Pankkivalvonta, Taloudellinen analyysi ja operatiiviset riskit ja Vakuutusvalvonta. Osastot jakautuvat 2–4 toimistoon. Muutoksen tavoitteena oli selventää organisaation sisäistä tehtävää vastuunjakoja sekä tehostaa toimintaa. Organisaatiomuutos tukee entistä paremmin monimuotoisen osaamisen hyödyntämistä, kun pankki- ja vakuutusvalvontaan muodostuu uudet tiivit valvontatiimit.

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 180 henkilöä: heistä vakinaisessa virkasuhteessa 166 henkilöä ja määräaikaissuhteessa virkasuhteessa 14 henkilöä. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 12 henkilöä.

Henkilöstön tekemä työpanos oli yhteensä 178 henkilötyövuotta. Vuoden aikana lähti 23 henkilöä. Lähteneistä 13 irtisanoutui ja neljän määräaikaissuus päättyi. Irtisanoutuneista 10 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 6 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,2 vuotta (62,9 v vuonna 2016). Lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta hieman, prosenttiyksikön 13 prosenttiin (14 % vuonna 2016). Ulkoisia rekrytointitehtäviä tehtiin 22, mikä oli hieman enemmän kuin edellisvuonna.

Sairauspoissaoloprosentti nousi edellisvuodesta ja oli 3,4 % (3,3 % vuonna 2016). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 531 päivää (1 512 pv vuonna 2016). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 8,6 työpäivää/henkilötyövuosi.

Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaatavuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Naisten mediaanipalkan suhde vaatavuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 101 % (100 % vuonna 2016). Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 50 %.

Finanssivalvonta seuraa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä joka toinen vuosi tehtävällä henkilöstötutkimuksella. Henkilöstötutkimus toteutettiin lokakuussa 2017. Kokonaistulok-

set olivat hyviä. Työtyytyväisyys oli 3,6 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 4,0 (Suomen keskiarvo 3,8). Organisaatioyksiköiden toimivuus, yhteiset pelisäännöt, ryhmätyöskentely ja tiedonkulku ovat parantuneet edellisestä tutkimuksesta ja ovat selvästi vertailuaineiston yläpuolella. Ilmapiiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea työyhteisöstä.

Antti Vuorinen

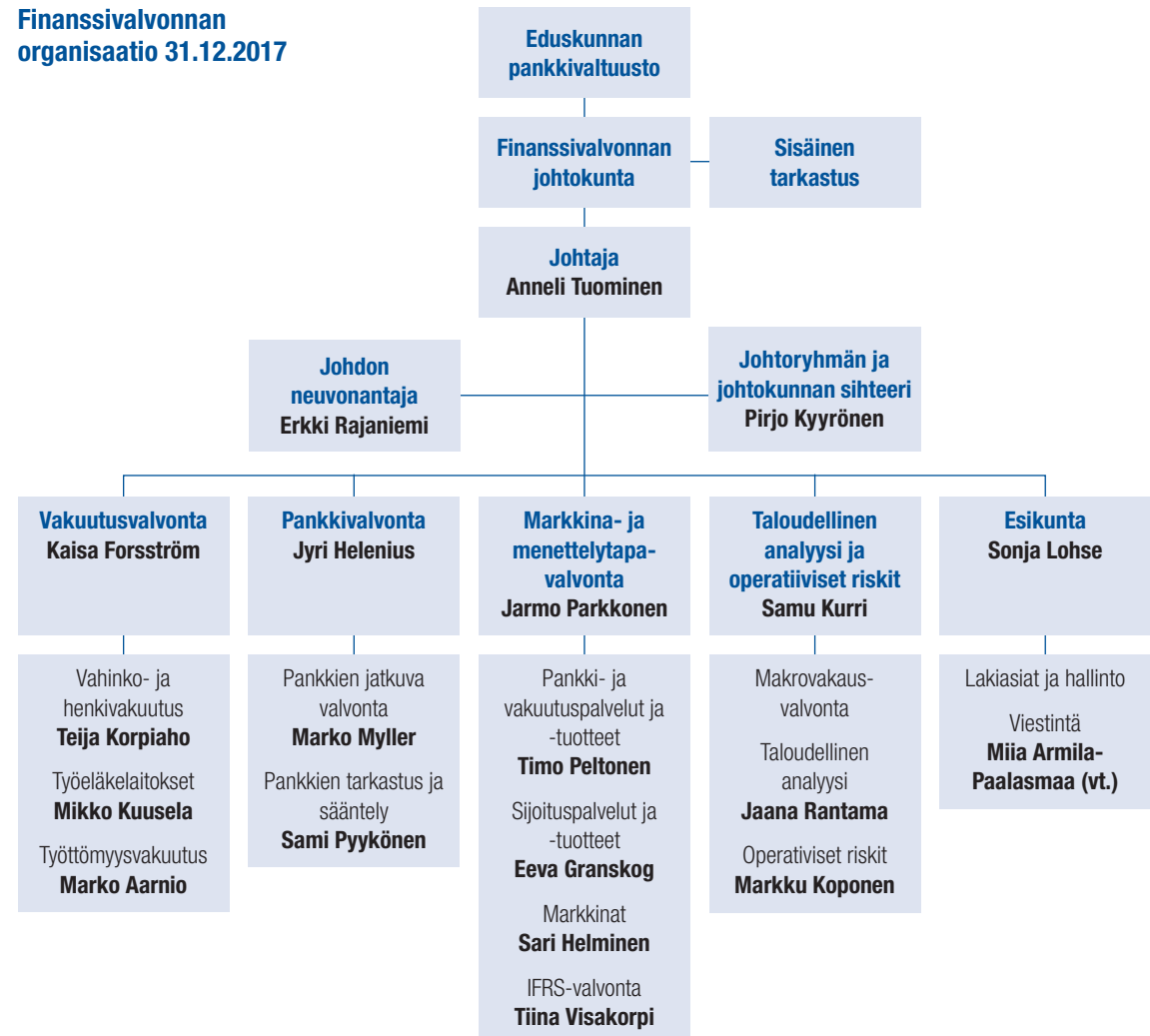
henkilöstöpäällikkö
Suomen Pankki

Organisaatio

Finanssivalvonta uudisti organisaatiotaan. Syyskuun alusta voimaan tulevassa organisaatiossa on neljä osastoa: Markkina- ja menettelytapavalvonta, Pankkivalvonta, Taloudellinen analyysi ja operatiiviset riskit ja Vakuutusvalvonta. Osastot jakautuvat 2–4 toimistoon.

Muutoksen tavoitteena oli selvittää organisaation sisäistä tehtävä- ja vastuunjakoja sekä tehostaa toimintaa. Organisaatiomuutos tukee entistä paremmin monimuotoisen osaamisen hyödyntämistä, kun pankki- ja vakuutusvalvontaan muodostuu uudet tiiviit valvontatiimit. Uudessa organisaatiossa pankkien vakavaraisuusvalvonta on keskitetty yhdelle osastolle. Pankkien vakavaraisuusvalvonnan organisointi vastaa jatkossa paremmin Euroopan keskuspankin (EKP) pankkivalvonnan organisaatorakennetta. Tarkoituksena on tehostaa EKP-yhteistyötä ja pankkivalvontaa kokonaisuutena. Markkina- ja menettelytapavalvonnassa työskentelytapoja kehitettiin yksikköraajat ylittävällä työpari- ja tiimimallilla.

Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2017



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 180 henkilöä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 10 %, asiantuntijoita 80 % ja operatiivista henkilöstöä 10 %. Osa-aikatyötä teki 12 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 4 asiantuntijaa. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 13 henkilöä. Henkilöstöstä 93 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 7 % henkilöstöstä.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta (47,7 v vuonna 2016). Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 8 %. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 50–59 vuotiaat, joita oli 36 % henkilöstöstä.

Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2013–2017

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yhteensä kpl
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
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
2017	17	1	18	134	10	144	16	2	18	180

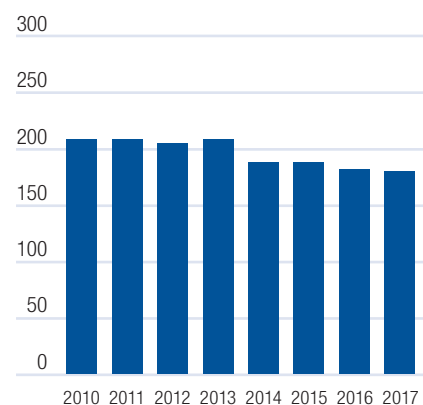
Henkilöstömäärä 31.12.2017

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	17	1	0	0	18	10
Asiantuntijat	124	10	10	0	144	80
Operatiivinen henkilöstö	13	3	2	0	18	10
Henkilömäärä²	154	14	12	0	180	100
Virkavapaalla	13	-	-	-	13	

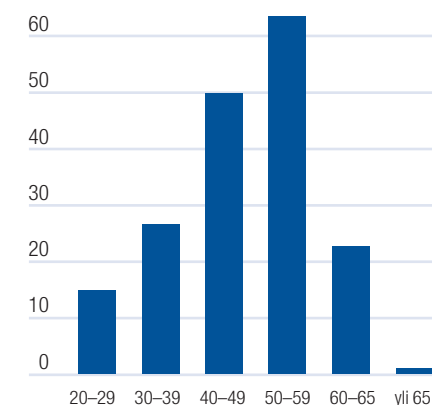
¹ Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

² Sisältää paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Henkilömäärään (= toimintavahvuuteen) ei lueta virkavapaalla olevia, kesätyöntekijöitä, harjoittelijoita eikä tunti-työntekijöitä.

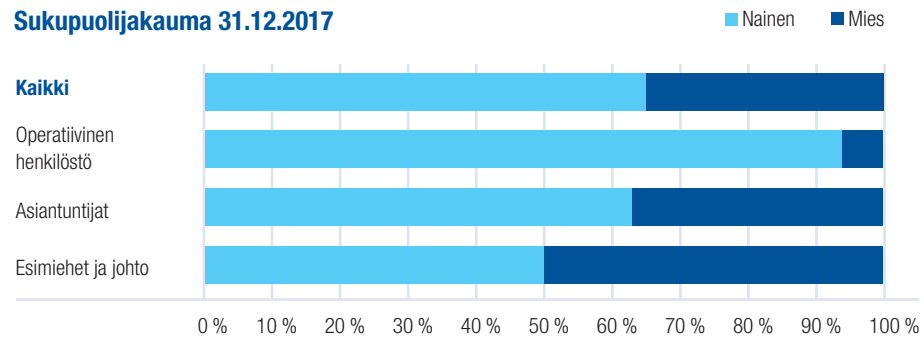
Henkilöstömäärän kehitys 2010–2017



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2017



Sukupuolijakauma 31.12.2017



Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2017

	Nainen		Mies		Yhteensä	
Esimiehet ja johto	9	50 %	9	50 %	18	10 %
Asiantuntijat	91	63 %	53	37 %	144	80 %
Operatiivinen henkilöstö	17	94 %	1	6 %	18	10 %
Kaikki	121	64 %	61	36 %	182	100 %

Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 65 % oli naisia ja 35 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 50 % (53 % vuonna 2016) ja asiantuntijoista 63 % (66 % vuonna 2016).

Esimehistä ja
ylimmästä johdosta
naisia oli

50%

Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 52 (39. vuonna 2016) ja oli juridiikan alan opiskelijoiden tuloksissa sijalla 21. Universumin ammattiläistutkimuksissa Finanssivalvonta oli kaupallisen alan ammattilaisten tuloksissa sijalle 50 (31. vuonna 2016).

Houkuttelevuutta työnantajana pyrittiin lisäämään nostamalla julkisuuskuvaa verkkoviestinnässä ja lisäämällä ihmisten tietoutta Finanssivalvonnasta työnantajana. Kehitystyö työnantajakuvan parantamiseksi jatkuu vuonna 2018.

Rekrytoinnit

Rekrytointeja tehtiin 53, joista sisäisiä oli 31 ja ulkoisia 22. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 598. Ulkopuolelta rekrytoitiin 2 esimiestä, 17 asiantuntijaa ja 3 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Ulkopuolelta tulleista 12 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 10 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 34 vuotta.

Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski edellisvuoden tasosta hieman (yhden prosenttiyksikön) 13 prosenttiin, ja Finanssivalvonnasta lähti vuoden aikana 23 henkilöä. Lähteneistä 13 irtisanoutui

Rekrytoinnit 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Sisäiset rekrytoinnit	26	27	23	21	31
Ulkoiset rekrytoinnit	11	17	18	18	22
Yhteensä	37	44	41	39	53

Lähdön syyt 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Eläkkeelle siirtyminen	5	8	4	9	6
Irtisanoutuminen	5	6	10	11	13
Määräajan päätyminen	2	4	2	5	4
Muu syy	0	0	1	1	0
Yhteensä	12	18	17	26	23

ja neljän määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 10 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 6 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 62,2 vuotta (62,9 v vuonna 2016).

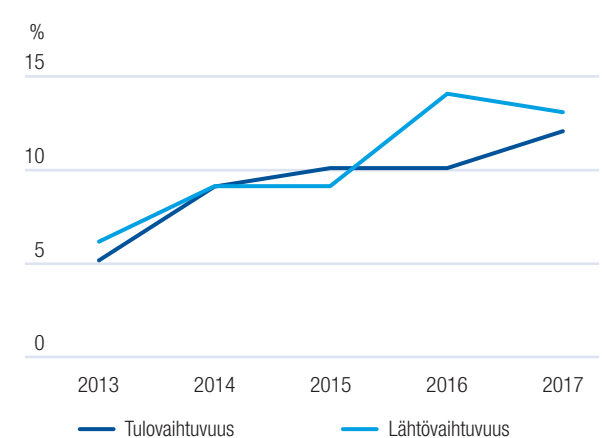
Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 4 henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Vuonna 2018 eläkeikään saavuttaa 7 henkilöä, ja seuraavaan kolmen vuoden aikana (2019–2021) eläkeikään tulee lisäksi 17 henkilöä.

Määräaikaiset tehtävämääräykset

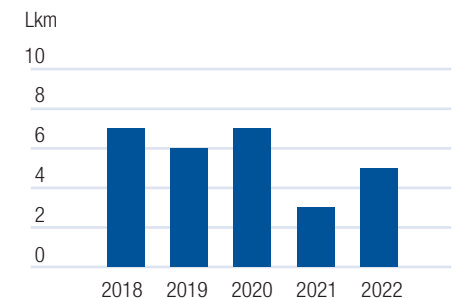
Määräaikaisilla tehtävämääräyksillä edistetään monipuolista työuraa, luodaan edellytyksiä laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen sekä tarjotaan luontevia mahdollisuuksia siirtymiseen esimies- ja asiantuntijaurien välillä.

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävämääräyksiä tehtiin 23 (2 vuonna 2016). Voimassa olevia määräaikaisia tehtävämääräyksiä oli vuoden lopussa yhteensä 37 (36 vuonna 2016).

Vaihtuvuus 2013–2017



Eläkeikään tulevat 2018–2022



Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti säännöllistä työaikaa pidennettiin 24 tunnilla vuodessa (6 minuutilla päivässä). Työajan pidennys tuli voimaan 1.9.2017. Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 46 minuuttia. Henkilöstö on liukuvan työajan piirissä. Myös muita joustavan työajan muotoja hyödynnetään.

Tiivistetty työaika on ollut käytössä määräaikaisena työaikakokeiluna 2012–2016, ja vuoden aikana tiivistetyn työajan malli otettiin pysyvästi käyttöön. Tiivistetyssä työajassa 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. Tiivistetty työaika on tarkoitettu tilapäistarpeeseen soveltuvaan joustavan työajan malliksi.

Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 955 tuntia. Ylityötuntien määrä nousi n. 70 tunnilla edellisvuodesta. Henkilötyövuosiksi muutettuna tehtyjen ylityötuntien määrä vastaa 0,5 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin yhteensä 178. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 176,9 henkilötyövuotta, ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 1,1 henkilötyövuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna muutokset olivat pieniä.

Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. 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 3 036 päivää (3 088 päivää vuonna 2016), keskimäärin 21 päivää/tallettaja.

Henkilötyövuosia tehtiin

178

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2014–2017

Vuosi	Tehdyt ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityötä tehneet	Tuntia vapaana	Euroa
2014	2 252	38	393	121 300
2015	1 169	36	174	61 100
2016	887	24	296	37 900
2017	955	33	36	57 556

Henkilötyövuosien kehitys 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos 2016/2017
Vakinaiset	189,6	179,6	174,6	164,7	163,8	-0,9
Määräaikaiset	11,8	7,9	12,0	12,7	13,1	+0,4
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	201,4	187,5	186,6	177,4	176,9	-0,5
Kesätyöntekijät	1,6	1,2	1,9	1,0	0,8	-0,2
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,1	0,1	0,3	0,4	0,3	-0,1
Tilapäistyövoima yhteensä	1,7	1,3	2,2	1,4	1,1	-0,3
Kaikki yhteensä	203,1	188,8	188,8	178,8	178,0	-0,8

Palkkaus ja palkinta

Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Tehtävistä 10 % sijoittuu vaativuusluokkiin 10–13, 63 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 26 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi 16 henkilöllä (10 henkilöllä vuonna 2016).

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

nen palkkataso oli Hay-markkinapalkkavertailussa yhden prosenttiyksikön alle kaikkien yritysten markkinoiden mediaanin.

Kokonaispalkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä luontoiseduista ja kiinteistä lisistä. Tehtäväkohtainen palkansa määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja henkilökohtainen palkansa suoriutumisen ja ammatinhallinnan perusteella.

Palkkakehitys

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 576 euroa (5 514 euroa vuonna 2016), naisilla 5 516 euroa ja miehillä 5 647 euroa. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 101 % (100 % vuonna 2016).

Henkilöstön mediaanipalkka oli

5 576 €

Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut¹) 2016–2017

Vaativuusluokka	2016			2017		
	lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk ²	Naisten mediaanipalkka/ miesten keskipalkka ³ %	lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk	Naisten mediaanipalkka/ miesten mediaanipalkka %
10	1	-	-	-	-	-
11	1	-	-	-	-	-
12	10	2 901	-	11	2 992	-
13	8	3 390	-	7	3 233	-
14	7	3 237	-	8	3 539	-
15	13	3 800	107	12	3 973	112
16	29	4 720	98	27	4 745	101
17	64	5 740	100	64	5 702	100
18	26	6 732	101	27	6 648	98
19	11	7 553	106	12	7 666	104
20	2	-	-	2	-	-
21	1	-	-	1	-	-
22	3	-	-	4	-	-

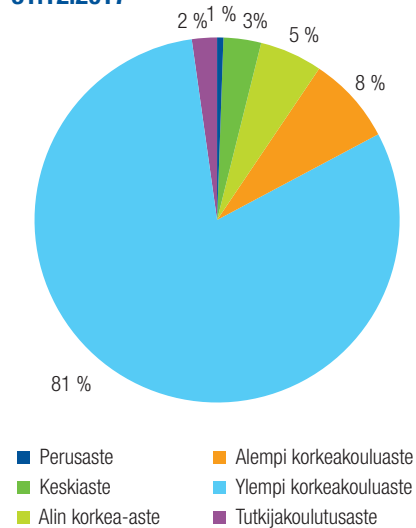
¹ Peruspalkka + edut sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, puhelinetu, autoetu).

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

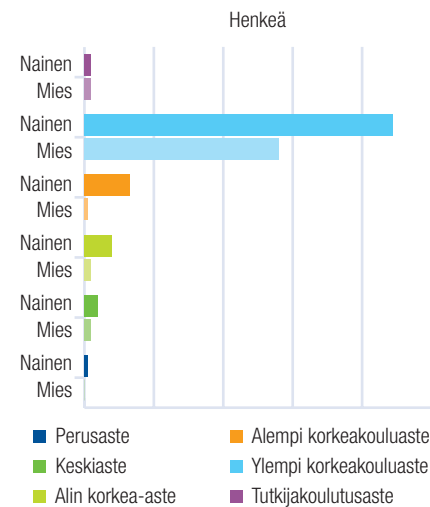
³ Naisten ja miesten mediaanipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2017



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2017



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2017

Koulutustaso ¹	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Keskiaste	4	2	6	3
Alin korkea-aste	8	2	10	6
Alempi korkeakouluaste	13	1	14	8
Ylempi korkeakouluaste	89	56	145	81
Tutkijakoulutusaste	2	2	4	2
Yhteensä	121	61	180	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. 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.

Projekti sähköisen kehityskeskustelulomakkeen kehittämiseksi toteutettiin, ja ensimmäinen versio uudesta järjestelmästä otettiin käyttöön helmikuun alussa 2018.

Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,7 asteikolla 1–8 (6,7 vuonna 2016). Henkilöstöstä 91 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on neljällä henkilöllä.

Henkilöstöstä

91 %

on suorittanut korkeakoulututkinnon

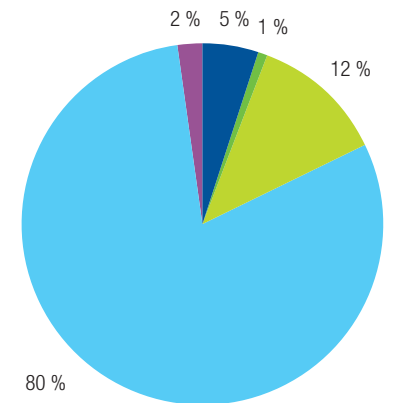
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	435	286	429	365	315
Päiviä/henkilötyövuotta	2,1	1,5	2,3	2,0	1,8
% työajasta	0,9	0,6	0,9	0,8	0,7
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,22	0,13	0,17	0,17	0,19
Euroa/henkilötyövuosi	1 091	705	918	931	1 093
% palkkakustannuksista	1,6	1,0	1,3	1,3	1,6

¹ Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Koulutuskustannusten jakautuminen 2017

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



Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 0,19 miljoonaa euroa (1,6 % palkkasummasta). Kustannuksista 80 % kohdistui substanssikoulutukseen (71 % vuonna 2016). Koulutuspäiviä oli 1,8 päivää/henkilötyövuosi (0,7 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 1 093 euroa/henkilötyövuosi.

Toimintatapojen kehittäminen

Innovaatio-HelpDesk

Finanssivalvonta perusti syksyllä 2016 innovatiivisille finanssialan toimijoille suunnatun, kokeiluluontoisen neuvontapalvelun, Innovaatio-HelpDeskin. Tästä kerrottiin toimijoille ensi kertaa konferenssissa lokakuun 2016 alussa.

Toukokuussa HelpDesk-toimintaa päätettiin jatkaa. Finanssisektorille on paljon tuli-

joita, joilla ei ole juurikaan kokemusta alan sääntelystä tai ylipäätään vahvasti säännellyistä toimialoista. HelpDeskin ideana on tarjota erityisesti uusille mutta myös jo finanssimarkkinoilla toimiville yrityksille apua ja helppo tapa ottaa yhteyttä viranomaiseen. Sisäisesti tavoitellaan yhteydenottojen tehokkaampaa käsittelyä ja HelpDeskiin nimettyjen asiantuntijoiden osaamisen laajentamista.

Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Työtyytyväisyyttä seurataan joka toinen vuosi tehtävällä ilmapiiritutkimuksella. Työtyytyväisyyden kehittymisen ja johtamistyön laadun mittareiksi on määritelty työtyytyväisyys ja johtajuusindeksi.

Työsuojelua toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. 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. Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyökumppaniksi uutta liikunta- ja kulttuurietua hallinnoimaan valittiin loppuvuodesta Eazybreak. Liikunta- ja kulttuurietuun ovat oikeutettuja kaikki vakinaisessa ja vähintään 6 kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää Suomen Pankin omistamia vapaaajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Suomen Pankissa ja Finanssivalvonnan osana otettiin käyttöön ERGO PRO-taukoliikuntaohjelma. ERGO PRO on edistykseellinen omalla työpisteellä toimiva taukoliikun-

taohjelma. Ohjelman säännöllinen käyttö parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiaiseudun, alaselän ja hiirikäden oireiluja.

Liikuntaharrastuksen edistäjänä ja organisoijana toimii myös Suomen Pankin urheiluseura (SPU), jonka jäseniä ovat kaikki fiva-laiset. Urheiluseura tarjoaa aktiivisesti henkilöstölle mahdollisuuksia liikkua useiden eri lajien parissa. Suomen Pankki tukee urheiluseuran toimintaa vuosittaisella määrärahalta.

Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Henkilöstön työkykyä tukevaa toimintaa ohjaa varhaisen välittämisen malli. Mallissa 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 nousi hieman edellisvuodesta ja oli 3,4 % (3,3 % vuonna 2016). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 531 päivää (1 512 pv vuonna 2016). Sairauspoissaolopäiviä oli

keskimäärin 8,6 työpäivää/henkilötyövuosi. Vuosina 2013–2017 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on vaihdellut 7,8–9,2 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 17 henkilöllä (16 henkilöllä vuonna 2016).

Työilmapiirin kehittäminen

Henkilöstön työtyytyväisyyttä seurataan joka toinen vuosi tehtävällä henkilöstötutkimuksella. Henkilöstötutkimus toteutettiin lokakuussa, ja yhteistyökumppanina jatkoi Työterveyslaitos ”Parempi Työyhteisö” (ParTy)-tutkimuksella. Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti oli kohtalainen, 75 %. Vastausaktiivisuus laski selvästi vuodesta 2015 (87 %).

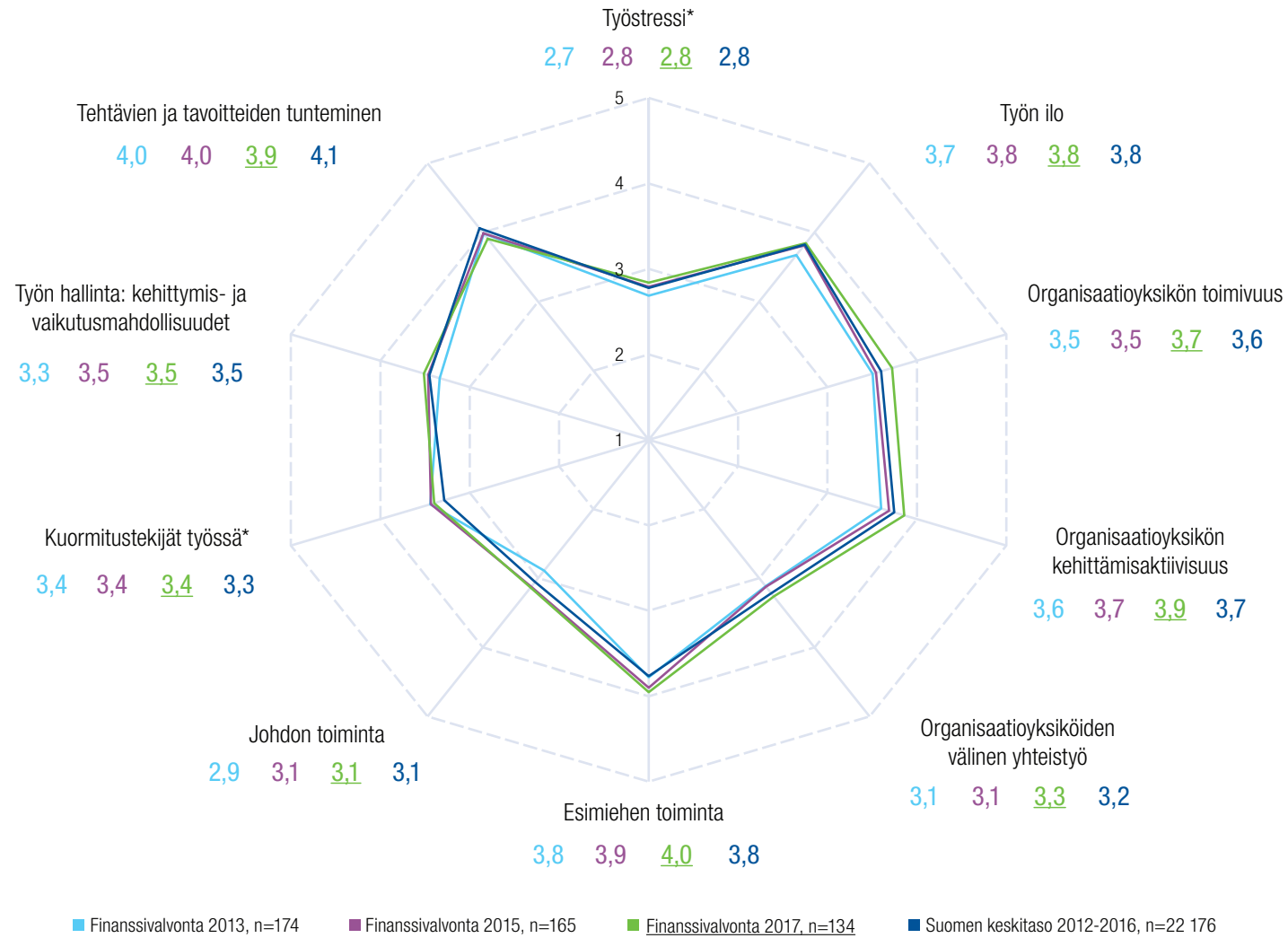
ParTy-kysely jakautuu neljään kokonaisuuteen: työyhteisön toimivuuteen, työyhteisön kehittämisedellytyksiin, työn perusedellytyksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Keskeiset tutkimuksesta saatavat seurantamittarit ovat työtyytyväisyysindeksi ja johtajuusindeksi. Työtyytyväisyysindeksi muodostuu kaikkien kysymysten keskiarvosta ja johtajuusindeksi lähiesimiesten toimintaa kuvaavien vastausten keskiarvosta. Tavoite on, että indeksit ovat vähintään yhtä hyviä kuin vertailuaineiston keskiarvo. Vertailuaineisto koostuu 189 organisaatiosta ja yli 22 000 vastauksesta.

Työtyytyväisyys oli 3,6 (Suomen keskiarvo 3,5) ja johtajuusindeksi 4,0 (Suomen keskiarvo 3,8). Kokonaistulokset olivat hyviä. Tutkimustulosten pohjalta osastot tunnustavat parannuskohteet ja ovat aloittaneet kehittämistoimenpiteet.

Organisaatioyksiköiden toimivuus, yhteiset pelisäännöt, ryhmätyöskentely ja tiedonkulku ovat parantuneet edellisestä tutkimuksesta ja ovat selvästi vertailuaineiston yläpuolella. Organisaatioyksiköiden ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea työyhteisöstä. Esimiehen toiminta on arvioitu korkealle tasolle. Työntekijät kokevat, että esimies ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon tärkeissä asioissa ja kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamista ei juurikaan esiinny ja eri ryhmien kohtelu koetaan tasapuoliseksi.

Parempi Työyhteisö (ParTy)[®] -tuloskooste

Tulokset on esitetty keskiarvoina
 *Stressi ja Kuormitustekijät työssä: pienempi arvo on parempi



Tasa-arvo

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

Rekrytoinnit

Rekrytointeja tehtiin yhteensä 53, ja hakijoita oli yhteensä 598. Hakijoista miehiä oli 54 % ja naisia 46 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 31 ja ulkoisia 22. Valituista miehiä oli 40 % ja naisia 60 %.

Palkkaus

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 576 euroa, naisilla 5 516 euroa ja miehillä 5 647 euroa. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 101 % (100 % vuonna 2016).

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 on 61 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 50 % ja asiantuntijoista 63 %.

Vuoden aikana tehtiin 16 vaativuusluokakorotusta (3 miestä/13 naista).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuoden aikana yhteensä 11 fivalaista. Heistä isyysvapailla oli 3 henkilöä, äitiys- ja vanhempainvapailla 6 henkilöä ja hoitovapailla 2 henkilöä.

Perhevapailta oli
vuoden aikana

11

fivalaista.

Tunnuslukuyhteenveto

Henkilöstömäärä ja rakenne	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilömäärä	208	189	190	182	180
Virkavapaalla olevat	10	15	14	12	13
Määräaikaisten osuus, %	5	5	6	8	8
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	86	88	89	89	90
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	14	12	11	11	10
Naisten osuus henkilöstöstä, %	61	63	64	66	65
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,6	47,8	47,7	47,7	47,4
Tulovaihtuvuus ¹ , %	5	9	10	10	12
Lähtövaihtuvuus ¹ , %	6	9	9	14	13
Eläkkeelle siirtyneet	5	8	4	9	6
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	64,0	64,3	62,3	62,9	62,2
Henkilötyövuodet					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	201	187,5	186,6	177,4	176,9
Henkilötyövuodet yhteensä	203	189	189	179	178
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	14,2	13,3	13,0	12,5	12,0
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,22	0,13	0,17	0,17	0,19
Palkkaus ja palkinta					
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon ² , %	100	100	99	100	99
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	101	103	101	100	101
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,25	-	-	-	-
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	6,6	6,7	6,7	6,7	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	89	89	91	90	91
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	0,9	0,6	1,3	1,3	1,6
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	3,4	-	3,5	-	3,6
Johtajuusindeksi	3,8	-	3,9	-	4,0
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,7	3,7	3,1	3,3	3,4

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

¹ Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

² Palkkavertailussa ovat mukana Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan henkilöstön palkkatiedot (peruspalkka + edut) sisältävät rahapalkan lisäksi luotoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu ja autoetu).

Käsitteet ja määritelmät

Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työtajan 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 keskipoulun 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. tekniikan ja merkonomin tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

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

Ylemmän korkeakouluasteeseen luetaan ylempään 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 luotoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu).

Sisäinen liikkuvuus

Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä henkilöstömäärästä.

Henkilömäärä

Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, kesätyöntekijöitä, 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 • [Twitter.com/FIN_FSA](https://twitter.com/FIN_FSA)