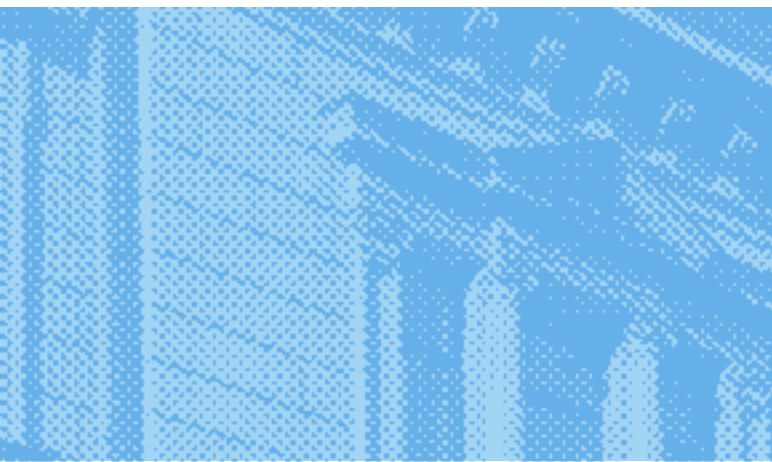


Henkilöstötilinpäätös



Finanssivalvonnan henkilöstötilinpäätös 2013

Sisällys

Johdanto	3
Organisaatiomuutokset	4
Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittäminen	4
Riskienvalvonnan organisaatio uudistui	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
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 2013 korotukset ja palkinta	10
Palkkakehitys	10
Osaamisen kehittäminen	12
Koulutusrakenne	12
Koulutuspanostukset	13
Työhyvinvointi	14
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	14
Terveystutkimuksen jatkotoimet	14
Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely	15
Tasa-arvo	16
Rekrytoinnit	16
Palkkaus	16
Uralla eteneminen	16
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä	17
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	17
Tunnuslukuyhteenveto	18
Käsitteet ja määritelmät	19

Kuviot ja taulukot

Henkilömäärä 31.12.2013	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2009–2013	5
Henkilöstömäärän kehitys 2009–2013	6
Sukupuolijakauma henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2013	6
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2013	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2013	6
Rekrytoinnit 2009–2013	7
Vaihtuvuus 2010–2013	7
Lähtövaihtuvuuden syyt 2009–2013	8
Eläkeikään tulevat 2014–2018	8
Henkilötyövuosien kehitys 2009–2013	9
Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät ¹) 2009–2013	11
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2013	12
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2013	12
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2013	12
Koulutuskustannusten jakautuminen 2013	13
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2009–2013	13
Tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2013	16

Johdanto

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

Finanssivalvonnan henkilöstömäärä ja henkilöstörakenne säilyivät vuoden 2013 aikana varsin muuttumattomina. Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 208 henkilöä. Heistä vakinaisessa virkasuhteessa 198 henkilöä ja määräaikaissä 10 henkilöä. Määräaikaissä lähes kaikki olivat virkavapaalla olevan henkilön sijaisena. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 20 henkilöä. Vakinaisen ja määräaikaissä henkilöstön tekemä työpanos oli 201,4 henkilötyövuotta.

Työhyvinvointia tuettiin Finanssivalvonnassa monin eri tavoin. Loppuvuodesta 2012 toteutetun henkilöstön voimavaroja analysoivan terveystutkimuksen kokonaistulokset esiteltiin henkilöstölle ja jokainen tutkimukseen vastannut sai henkilökohtaisen palautteen. Jatkotoimien tavoitteeksi asetettiin kokonaistilanteen parantaminen. Syksyllä järjestettiin kolme tukiryhmää (niska-selkä, selkä, painonhallinta), assistenttitehtävissä toimiviin kohdennettiin kokonaiskuormituksen analysointi ja esimiehille järjestettiin ASLAK-kuntoutusta. Esimiehille järjestettiin valmentavan johtamisen koulutusohjelma, johon sisältyvässä työhyvinvointiosiossa käsiteltiin mm. varhaisen välittämisen keinoja, vaikeiden asioiden puheeksi ottamista ja käytettävissä olevaa työterveyshuollon tukea.

Lokakuussa 2013 toteutettiin henkilöstötutkimus Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö -kyselyllä. ParTy-kyselyn mukaan Finanssivalvonnan työtyytyväisyysindeksi oli 3,4 (3,5 vuonna 2011) ja johtajuusindeksi 3,8 (3,5). Tulokset eivät olleet täysin vertailukelpoisia edellisen ilmapiirimittauksen kanssa, koska kyselyn tekijä vaihtui.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta. Sairauspoissaoloprosentti nousi 3,0 %:sta 3,7 %:iin. Sairauspoissaoloprosentin nousuun vaikutti erityisesti pitkien sairauspoissaolojen lisääntyminen.

Esimiestyön kannalta keskeisten tunnuslukujen seuranta kehitettiin ja alkuvuodesta 2014 esimiesten henkilöstöportaaliin BOSSLin otettiin käyttöön uusi etusivunäkymä, johon on koottu esimiestyön kannalta keskeisiä (mm. sairauspoissaolotiedot viimeiseltä 12 kk:lta) tietoja työntekijöistä samaan näkymään.

Finanssivalvonnasta lähti vuoden aikana yhteensä 12 henkilöä. Irtisanoutuneiden määrä väheni edellisvuodesta yhdellä 5 henkilöön. Lähtövaihtuvuus laski 6 %:iin. Tämän kään- töpuolena ulkoisia rekrytointeja tehtiin 11, mikä on vähemmän kuin minkään muun Finanssivalvonnan toimintavuoden aikana. Sisäinen liikkuvuus laski kaksi prosenttiyksikköä 6 %:iin.

Syksyllä 2013 tehtiin päätökset euroalueen yhteisestä pankkivalvontamekanismista, Single Supervisory Mechanism (SSM). Sen varsinainen operatiivinen toiminta alkaa marraskuussa 2014. Finanssivalvonnasta SSM:n palvelukseen on siirtynyt 5 henkilöä 1.5.2014 mennessä.

Antti Vuorinen
Henkilöstöpäällikkö, Suomen Pankki

Organisaatiomuutokset

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittäminen

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteistyön kehittämistä selvitettiin alkuvuodesta 2013. Kehittämisesityksien valmistelua jatkettiin työryhmissä, joissa oli molempien organisaatioiden edustus. Työryhmien esitysten pohjalta päätettiin tehdä mm. seuraavia organisaatiomuutoksia:

Finanssivalvonnan hallintoyksikön hoitamia hallinto- ja henkilöstöpalvelutehtäviä päätettiin siirtää Suomen Pankin hallinto-osaston tehtäviksi.

Finanssivalvonnan IT-henkilöstö päätettiin keskittää Suomen Pankin IT-yksikköön.

Finanssivalvonnan tiedonhallinta ja Suomen Pankin asiakirjapalvelut päätettiin yhdistää yhdeksi tiedonhallintatoimistoksi siten, että molemmilla viranomaisilla on omat tiedonohjaussuunnitelmat.

Organisaatiomuutosten toteutusta valmisteltiin syksyllä, ja muutokset tulivat voimaan asteittain loppuvuoden aikana. Finanssivalvonnasta siirtyi 14 henkilöä Suomen Pankkiin vuoden 2014 alussa.

Riskienvalonnan organisaatio uudistui

Riskienvallonta-osaston organisaatiota uudistettiin 1.6.2013 alkaen. Markkina- ja operatiiviset riskit -toimiston tilalle perustettiin kaksi uutta toimistoa:

Markkina- ja likviditeettiriskit -toimiston tehtävänä on valvoa, että Finanssivalvonnan valvottavien markkina- ja likviditeettiriskien hallinta on riittävällä tavalla järjestetty ja että riskit eivät vaaranna niiden riskinkantokykyä.

Operatiiviset riskit -toimiston tehtävänä on valvoa, että Finanssivalvonnan valvottavien operatiivisten riskien hallinta on riittävällä tavalla järjestetty. Toimiston vastuualueeseen kuuluvat myös valvottavien IT- ja maksujärjestelmien, arvopapereiden selvitys- ja säilytysjärjestelmien ja rahanpesun estämisen valvonta.

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Finanssivalvonnan resurssitavoitteet määräytyvät osana toiminnan- ja henkilöstösuunnitelua. Toteutumista seurataan neljännesvuosiraportoinnin avulla. Henkilöstöstä 90 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 5 % henkilöstöstä.

Finanssivalvonnassa työskenteli vuoden 2013 lopussa 208 henkilöä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 10 %, asiantuntijoita 76 % ja tukihenkilöstöä 14 %. Osa-aikatyötä teki 20 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 7 asiantuntijaa ja 1 henkilö tukihenkilöstöstä. Virkavapaalla oli 10 henkilöä.

Henkilömäärä 31.12.2013

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet johto	20	1	0	0	21	10
Asiantuntijat	139	5	15	0	159	76
Tukihenkilöstö	19	4	5	0	28	14
Henkilömäärä²	178	10	20	0	208	100
Virkavapaalla	9	1	-	-	10	

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 2009–2013

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Tukihenkilöstö			Yhteensä
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2009	22	1	23	146	9	155	30	3	33	211
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

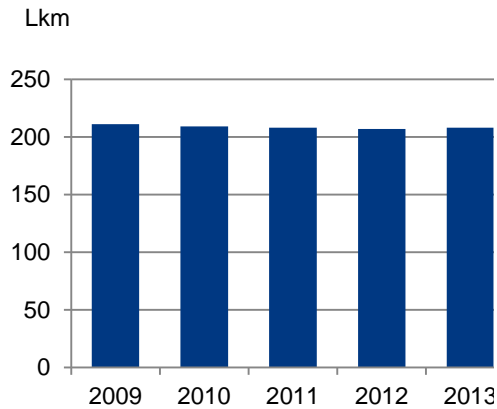
Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta (47,6 v vuonna 2012). Miesten keski-ikä oli 47,2 vuotta ja naisten 47,8. Suurin yksittäinen ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat, joita oli 37 % henkilöstöstä.

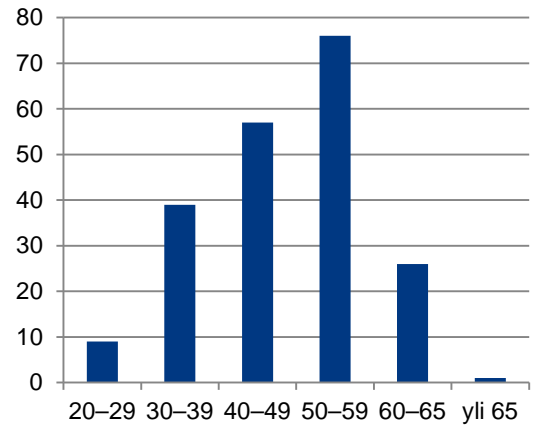
Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 61 % oli naisia ja 39 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 43 % (45 % vuonna 2012) ja asiantuntijoista 58 % (57 % vuonna 2012).

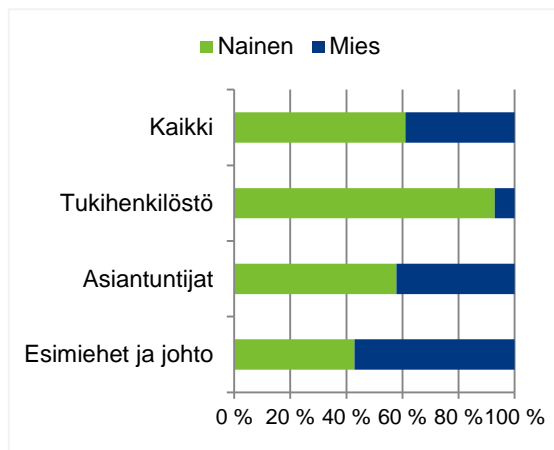
Henkilöstömäärän kehitys 2009–2013



Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2013



Sukupuolijakauma henkilöstöryhmän mukaan 31.12.2013



Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2013

	Nainen		Mies		Yhteensä	
	henkilöä	%	henkilöä	%	henkilöä	%
Esimiehet ja johto	9	7	12	15	21	10
Asiantuntijat	92	73	67	83	159	76
Tukihenkilöstö	26	20	2	2	28	14
Kaikki	127	100	81	100	208	100

Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa juridiikan alan työnantajien listalla sijalle 18 (18. vuonna 2012) ja kaupallisen alan työnantajien listalla Finanssivalvonta paransi sijoitustaan huomattavasti edellisvuodesta ja nousi sijalle 30 (46. vuonna 2012).

Rekrytoinnit

Vuonna 2013 tehtiin 37 rekrytointia, joista sisäisiä¹ oli 26 ja ulkoisia 11. Sisäiset rekrytoinnit vietiin läpi alle viidessä viikossa ja ulkoiset noin 16 viikossa. Ulkopuolelta rekrytoitiin 7 asiantuntijaa, 1 esimies ja 3 henkilöä tukihenkilöstötehtäviin. Talon ulkopuolelta tulleista 7 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 4 määräaikaiseen. Ulkopuolelta¹ rekrytoitujen keski-ikä oli 35 vuotta. Kesäharjoittelijoiksi palkattiin 4 opiskelijaa. Tulovaihtuvuus laski 5 %:iin (7 % vuonna 2012).

Rekrytoinnit 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Sisäiset rekrytoinnit ²	-	9	7	37	26
Ulkoiset rekrytoinnit	16	17	21	15	11
Yhteensä	18	26	28	52	37

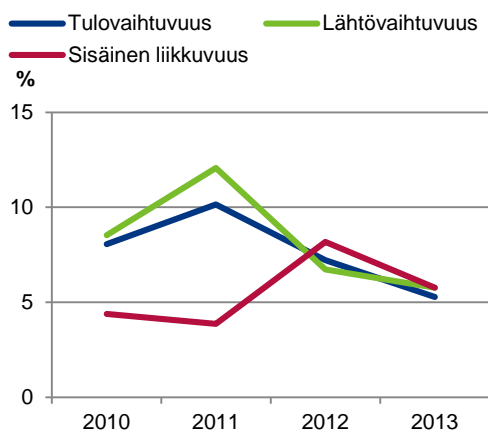
1 Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan väliset siirtymiset on laskettu sisäisinä. Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

2 Finanssivalvonnan organisoituessa 2009 kaikki esimiestehtävät olivat avoimessa ulkoisessa haussa ja muut tehtävät sisäisessä haussa.

Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus laski 6 %:iin (7 % vuonna 2012). Finanssivalvonnasta lähti vuoden 2013 aikana 12 henkilöä. Lähteneistä 5 irtisanoutui ja 2:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutu-neista kaikki olivat vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64 vuotta (63,8 vuonna 2012).

Vaihtuvuus 2010–2013

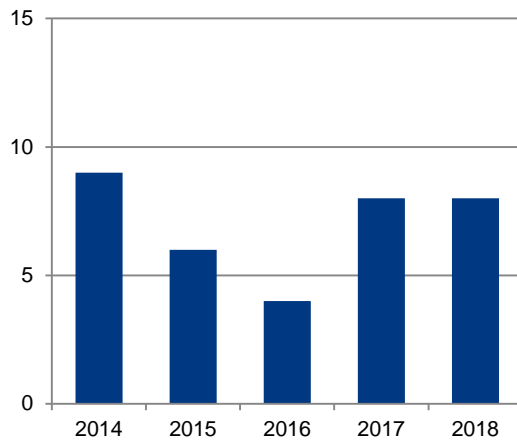


Lähtövaihtuvuuden syyt 2009–2013

Lähtövaihtuvuuden syy	2009	2010	2011	2012	2013
Eläkkeelle siirtyminen	5	3	8	5	5
Irtisanoutuminen	5	13	13	6	5
Määräajan päätyminen	6	1	4	3	2
Muu syy	0	1	0	0	0
Yhteensä	16	18	25	14	12

Vuoden 2013 lopussa työuraansa jatkoi 4 eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Seuraavien viiden vuoden aikana eläkeikään tulee lisäksi 35 henkilöä (17 % nykyhenkilöstöstä). Eläkeikään tulevista 28 henkilöä (80 %) on asiantuntijoita.

Eläkeikään tulevat 2014–2018



Sisäinen liikkuvuus

Vuoden aikana 13 henkilöä vaihtoi tehtäviä Finanssivalvonnassa. Sisäinen liikkuvuus laski kaksi prosenttiyksikköä edellisvuodesta 6 %:iin (n. 8 % vuonna 2012).

Vakinaisessa virassa olevien esimiesten ja ylemmän tason asiantuntijoiden määräaikaisia tehtävänimityksiä tehtiin vuoden 2013 aikana 8, joista 5 esimiestehtäviin ja 3 asiantuntijatehtäviin. Voimassa olevia määräaikaisia tehtävänimityksiä oli vuoden 2013 lopussa yhteensä 42.

Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Lisä- ja ylityötunteja tehtiin n. 100 tuntia edellisvuotta vähemmän, yhteensä 1 099 tuntia (1214 tuntia vuonna 2012). Henkilötyövuosiksi muutettuna ylittöiden tuntimäärä vastaa 0,5 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2013 yhteensä 203,1 henkilötyövuotta. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 201,4 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien yhteismäärä on kasvanut edellisvuodesta yhden henkilötyövuoden ja johtuu pääosin tilapäistyövoiman (lomasijaiset ja tuntityöntekijät) käytön lisääntymisestä +0,8 henkilötyövuodella.

Henkilötyövuosien kehitys 2009–2013

Henkilötyövuodet	2009	2010	2011	2012	2013	Muutos 2012/2013
Vakinaiset	191,3	191,1	190,5	188,5	189,6	1,1
Määräaikaiset	9,7	14,5	11,5	12,7	11,8	-0,9
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	201,0	205,6	202,0	201,2	201,4	0,2
Lomasijaiset	2,4	3,1	2,8	0,4	1,6	1,2
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,6	0,4	0,9	0,5	0,1	-0,4
Tilapäistyövoima yhteensä	3	3,5	3,7	0,9	1,7	0,8
Kaikki yhteensä	204,0	209,1	205,7	202,1	203,1	1,0

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 2 988 päivää (3 009 päivää vuonna 2012), keskimäärin 18 päivää/tallettaja. Lomapankkiin talletettujen lomapankkipäivien yhteismäärä vastaa n. 12 henkilötyövuotta.

Palkkaus ja palkinta

Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti toimet on arvioitu. Tehtävistä 13 % sijoittuu vaativuusluokkiin 10–13, 65 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 22 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2013 aikana 5 henkilöllä.

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.

Vuoden 2013 korotukset ja palkinta

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan keskimääräinen palkkataso oli vuoden 2013 HAY-markkinapalkkavertailussa palkkapolitiikan tavoitetasossa, markkinoiden mediaanissa. Neuvotellut sopimuskorotukset noudattivat raamisopimuksen mukaista linjaa ja olivat yhteensä 1,9 %, josta yleiskorotuksen osuus oli 1,4 %. Kertapalkkioihin varattiin 0,25 % osastojen palkkasummasta.

Palkkakehitys

Henkilöstön keskipalkka oli 5 175 euroa. Keskipalkkataso on noussut keskimäärin 1,2 % edellisvuodesta.

Keskipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2012–2013

Vaativuusluokka	2012			2013		
	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	15	2 726	-	12	2 865	-
13	9	3 271	-	12	3 153	-
14	4	3 433	-	5	3 457	-
15	11	3 848	-	9	4 057	-
16	49	4 542	99 %	50	4 571	98 %
17	65	5 426	103 %	64	5 505	102 %
18	22	6 350	101 %	22	6 440	102 %
19	15	7 026	106 %	16	7 096	105 %
20	3	-	-	2	-	-
22	4	9 799	-	4	9 973	-

Keskipalkat henkilöstöryhmittäin (peruspalkka + kiinteät lisät¹) 2009–2013

	2009 euroa/kk	2010 euroa/kk	2011 euroa/kk	2012 euroa/kk	2013 euroa/kk
Esimiehet	6 808	7 027	7 463	7 606	7 626
Asiantuntijat	4 770	4 856	4 989	5 149	5 243
Tukihenkilöstö	2 716	2 746	2 786	2 902	2 982
Kaikki	4 643	4 723	4 900	5 115	5 175

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

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

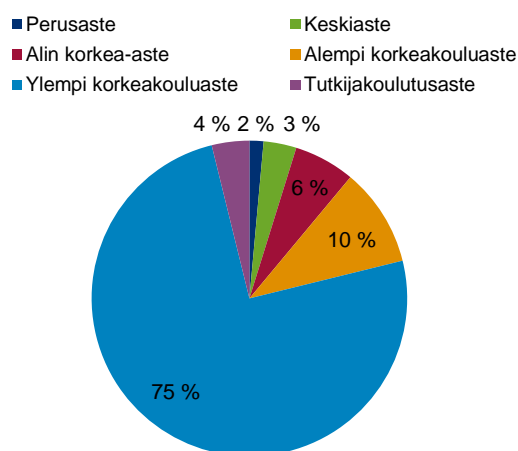
3 Naisten ja miesten keskipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

Osaamisen kehittäminen

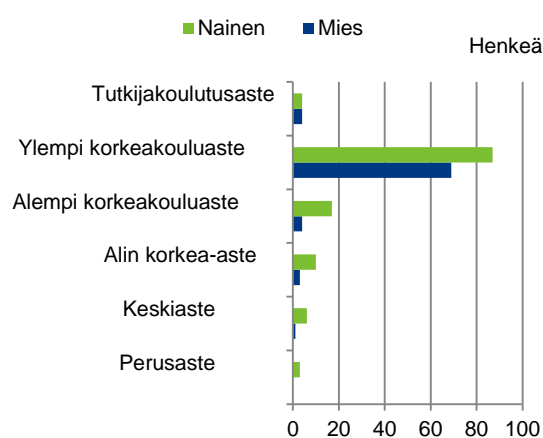
Koulutus rakenne

Koulutustasoindeksi¹ oli 6,6 asteikolla 1–8 (6,6 vuonna 2012). Henkilöstöstä 89 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on 6 henkilöllä.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2013



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2013



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2013

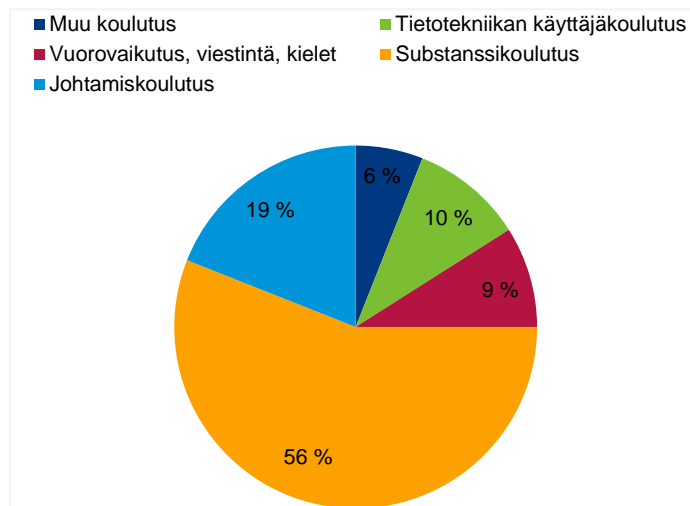
Koulutustaso ¹	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	3	0	3	2
Keskiaste	6	1	7	3
Alin korkea-aste	10	3	13	6
Alempi korkeakouluaste	17	4	21	10
Ylempi korkeakouluaste	87	69	156	75
Tutkijakoulutusaste	4	4	8	4
Yhteensä	127	81	208	100
Koulutustasoindeksi			6,6	

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

Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 0,22 miljoonaa euroa (1,6 % palkkasummasta). Koulutuspäiviä oli 2 henkilötyövuotta kohden (0,9 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 1 100 euroa/henkilötyövuosi.

Koulutuskustannusten jakautuminen 2013



Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	556	530	421	794	435
Päiviä/henkilötyövuotta	2,8	2,5	2,0	3,9	2,1
% työajasta	1,1	1,0	0,8	1,6	0,9
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,15	0,25	0,22	0,19	0,22
Euroa/henkilötyövuosi	726	1 205	1 057	918	1 091
% palkkakustannuksista	1,1	1,9	1,6	1,3	1,6

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 vuosittain tehdään työpaikkaselvityksiä, joilla kerätään tietoa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä sekä valvotaan hyvän työergonomian ja terveellisten työskentelyolosuhteiden toteutumista.

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 2013 aktiivisesti. Tavoitteena oli kampanja-aikana kerätä askelmittariin päivittäin niin paljon askeleita työ- ja vapaa-aikana kuin mahdollista. Kampanjaan osallistui kuusi joukkuetta, yhteensä 51 osallistujaa.

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. Esimiesten tehtävänä on seurata sairauspoissaolopäivien määrää ja avata keskustelut työterveyslääkärin kanssa, jos henkilön sairauspoissaolopäivät ylittävät 20 päivän vuosittaisen rajan.

Sairauspoissaoloprosentti nousi pitkien sairauspoissaolojen lisääntymisen johdosta 3,7 %:iin (3,0 % vuonna 2012) ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1875 päivää. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 16 fivalaisella. Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 9,2 työpäivää/henkilötyövuosi.

Terveystutkimuksen jatkotoimet

Marras-joulukuussa 2012 toteutetun terveystutkimuksen kokonaistulokset esiteltiin henkilöstölle helmikuussa ja jokainen tutkimukseen vastannut sai henkilökohtaisen palautteen. Tutkimuksen vastausprosentti oli 86. Terveystutkimuskysely on sama, jota käytetään ikäkausitarkastuksissa.

Jokainen vastaus luokiteltiin kolmeen kokonaisriskiluokkaan: matala riski, kohonnut riski tai korkea riski. Vastanneista 34 % luokiteltiin matalan riskin, 38 % kohonneen riskin ja 28 % korkean riskin ryhmään kuuluvaksi. Jatkotoimien tavoitteeksi on asetettu kokonaistilanteen parantaminen. Seuranta tehdään uusimalla terveystutkimuskysely keväällä 2015.

Terveystutkimuksen tulosten pohjalta on jo toteutettu tai suunniteltu seuraavia toimia:

Esimiesten valmennus. Syksyllä 2013 järjestettyyn esimiesten valmentavan johtamisen koulutusohjelmaan sisällytettiin työhyvinvointiosio, jossa mm. käsiteltiin varhaisen välittämisen keinot, vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen ja käytettävissä oleva työterveyshuollon tuki.

Työterveyshuollon kohdentamat toimet. Työterveyshuolto otti yhteyttä kokonaisriskiltään sekä paino- ja/tai diabetesriskiltään korkean riskin ryhmään kuuluviin. Assistenttitehtävissä toimiviin kohdennettiin kokonaiskuormituksen analysointi. Syksyllä järjestettiin kolme tukiryhmää (niska-selkä, selkä, painonhallinta), joihin työterveyshuolto valitsi osallistujat. ASLAK-kuntoutus esimiehille toteutettiin vuonna 2013 ja asiantuntijat ovat vuorossa vuonna 2014.

Esimiesten kohdentamat toimet. Mahdollisuus verkkotoimisen stressinhallintavalmennusohjelman käyttöön.

Kaikille fivalaisille kohdennetut toimet. Liikuntamahdollisuuksien ja liikuntaan kohdennettujen tukien kertaus sisäisessä viestinnässä. Työterveyttä tukevat luennot keväällä ja syksyllä 2014.

Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely

Lokakuussa 2013 toteutettiin henkilöstötutkimus Työterveyslaitoksen Parempi Työyhteisö -kyselyllä. ParTy-kyselyn mukaan Finanssivalvonnan työtyytyväisyysindeksi oli 3,4 (3,5 vuonna 2011) ja johtajuusindeksi 3,8 (3,5). Tulokset eivät olleet täysin vertailukelpoisia edellisen ilmapiirimittauksen kanssa, koska kyselyn tekijä vaihtui. Tuloksista informoitiin fivalaisia tammikuussa 2014 ja päätökset jatkotoimista on tehty kuluvan vuoden alussa.

Myönteisesti kehittyneet	Lähes ennallaan	Kriittisemmin arvioidut
<ul style="list-style-type: none">työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseenoman työn tehtävät ja tavoitteet ovat selvillätyöt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	<ul style="list-style-type: none">tyytyväisyys nykyiseen työhönesimieheltä saatu selkeää ja rakentava palaute työssä onnistumiset	<ul style="list-style-type: none">työn liiallinen määräkehityskeskusteluiden hyöty työn kannaltamahdollisuus vaikuttaa oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin

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 37 ja hakijoita oli yhteensä 497. Hakijoista miehiä oli 69 % ja naisia 31 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 26 ja ulkoisia 11. Valituista miehiä oli 68 % ja naisia 32 %. Esimieshakuja oli 5. Esimiestehtäviin valituista kaikki olivat miehiä.

Palkkaus

Henkilöstön keskipalkka oli 5 175 euroa, naisilla 4 945 euroa ja miehillä 5 529 euroa.

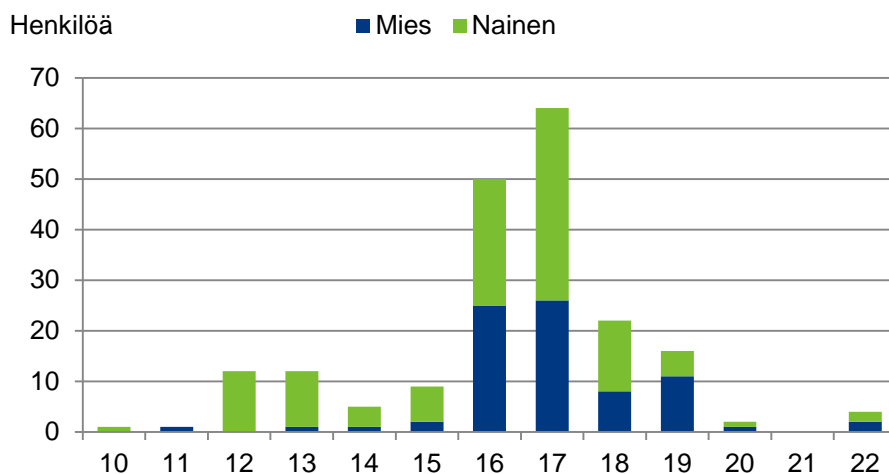
Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2013 naisten keskipalkan suhde vaativuustasoltaan vastaavaan miesten keskipalkkaan oli keskimäärin 101 % (102 % vuonna 2012). Keskipalkkojen suhdetta ei ole laskettu, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa vähemmän kuin kolme henkilöä.

Uralla eteneminen

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 on 50 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 43 % ja asiantuntijoista 58 %.

Vuonna 2013 Finanssivalvonnassa tehtiin 5 vaativuusluokkakorotusta (3 miestä/2 naista). Tehtäviä vaihtoi Finanssivalvonnassa yhteensä 13 henkilöä. Työkierrossa Suomen Pankissa oli vuoden lopussa 3 henkilöä.

Tehtävät vaativuusluokittain 31.12.2013



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. Perhevapailla oli vuoden aikana yhteensä 19 fivalaista. Heistä isyysvapailla oli 7 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 7 henkilöä, ja hoitovapaalla 4 henkilöä ja omaishoitovapaalla 1 henkilö.

Tunnuslukuyhteenveto

Henkilöstömäärä ja rakenne	2009	2010	2011	2012	2013
Henkilömäärä	211	209	208	207	208
Virkavapaalla olevat	10	13	11	12	10
Määräaikaisten osuus, %	6	6	6	7	5
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	84	83	84	87	86
Tukihenkilöstön osuus, %	16	17	16	13	14
Naisten osuus henkilöstöstä, %	61	63	63	61	61
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	46	47	47	47,6	47,6
Sisäinen liikkuvuus, %	38	4	4	8	6
Työkierrossa Suomen Pankissa	3	2	2	4	3
Tulovaihtuvuus ³ , %	8	8	10	7	5
Lähtövaihtuvuus ³ , %	8	9	12	7	6
Suoraan Finanssivalvonnasta eläkkeelle siirtyneet	5	3	8	5	5
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	61	63,3	61,3	63,8	64
Henkilötyövuodet					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	201	206	202	201	201
Henkilötyövuodet yhteensä	204	209	206	202	203
Henkilöstökustannukset					
Palkkasumma, milj. euroa	12,7	13,3	13,5	13,9	14,2
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,15	0,25	0,22	0,19	0,22
Palkkaus ja palkinta					
Palkkojen suhde markkinapalkkatasoon ¹ , %	100	98	99	101	100
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	98	100	100	102	101
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	0,23	0,50	0,35	0,25	0,25
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	6,5	6,5	6,5	6,6	6,6
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	86	87	87	88	89
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,1	1,9	1,6	1,3	0,9
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	-	3,4	-	3,4
Johtajuusindeksi	-	-	3,5	-	3,8
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,0	3,9	3,3	3,0	3,7

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 lasketa 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 toimintavahvuudesta.
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.

