

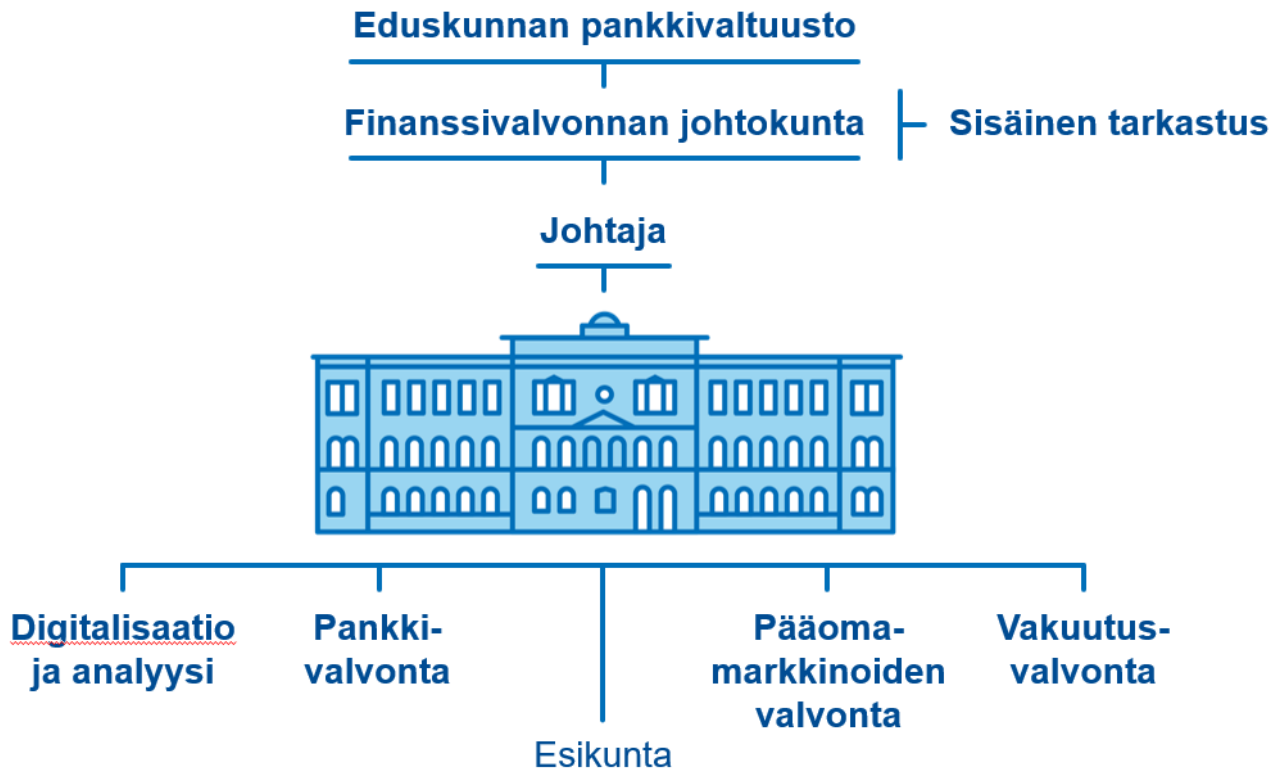


Suoriutumisen johtaminen	12
Koulutusrakenne	12
Koulutuspanostukset	14
Toimintatapojen kehittäminen	15
Ideapankki	15
Työhyvinvointi	15
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	16
Henkilöstö- ja johtajuustutkimukset	16
Tasa-arvo	17
Rekrytoinnit	17
Palkkaus	17
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	17
Tunnuslukuyhteenveto	18
Käsitteet ja määritelmät	19

## Kuviot ja taulukot

Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys 2016–2020	6
Kuvio 2. Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2020	6
Kuvio 3. Sukupuolijakauma 31.12.2020	7
Kuvio 4. Vaihtuvuus 2016–2020	9
Kuvio 5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2020	13
Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2020	13
Kuvio 7. Koulutuskustannusten jakautuminen 2020	14
Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2020	4
Taulukko 2. Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2016–2020	5
Taulukko 3. Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2020	7
Taulukko 4. Rekrytoinnit 2016–2020	8
Taulukko 5. Lähdön syyt 2016–2020	9
Taulukko 6. Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2016–2020	10
Taulukko 7. Henkilötyövuosien kehitys 2016–2020	10
Taulukko 8. Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut) 2019–2020	12
Taulukko 9. Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2020	14
Taulukko 10. Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2016–2020	15

Kun vuosilukua ei ole erikseen ilmoitettu, viitataan tekstissä vuoteen 2020.



## Koronapandemian vaikutukset työn tekemiseen

Turvallisen ja terveellisen työympäristön takaamiseksi ja toimintakyvyn varmistamiseksi Finanssivalvonnan henkilöstö siirtyi maaliskuun 2020 puolivälissä koronapandemian vuoksi pääsääntöisesti etätöihin. Sopeutumista auttoi etätöskentelyyn soveltuvat kannettavat tietokoneet ja älypuhelimet sekä lisäksi jo ennen pandemiaa saatu kokemus etätöskentelystä sekä virtuaalikokouksissa käytetyn tekniikan hallintaa.

Paikan päällä toimistolla hoidettiin vain sellaiset tehtävät, joiden tekeminen ei etätöinä ollut mahdollista. Läsnytyössä kaikki huolehtivat turvaväleistä, käsi- ja yskimishygieniasta sekä maskien käytöstä.

Suomen Pankki ja Finanssivalvonta perustivat alkuvuodesta 2020 yhteisen kriisiorganisaation, joka muodostuu johtoryhmästä ja koordinaatioryhmästä. Kriisiorganisaation tehtävänä oli muun muassa seurata koronapandemian kehittymistä ja antaa viranomaisten linjausten mukaisia toimintaohjeita. Toiminnasta on raportoitu Suomen Pankin johtokunnalle kuukausittain.

Henkilöstön kriisinkestävyttä tuettiin monin tavoin mm. viestimällä koronapandemian tilannekuvasta ja toimintaohjeista henkilöstölle säännöllisesti, ottamalla joustavasti käyttöön uusia toiminta- ja työskentelytapoja, järjestämällä koulutuksia, tarjoamalla etätövälineitä ja kehittämällä etätöiden työergonomiaa. Henkilöstön etätöruokailua tuettiin lisäksi erillisellä ravintokorvauksella lounasedun piirissä oleville.

Poikkeusolojen työhyvinvointikyselyn avulla selvitettiin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä kokemuksia poikkeusoloissa työskentelystä. Tuloksia hyödynnettiin poikkeusolojen jatkotoimenpiteiden suunnittelussa. Henkilöstö arvioi oman työkykynsä olevan tasolla 8,3 asteikolla 1–10. Tulosten

perusteella henkilöstö oli tyytyväinen työnantajan viestintään poikkeusolojen aikana. Tukea ja apua koettiin saadun riittävästi niin kollegoilta kuin esimieheltäkin. Haasteita nähtiin työmäärässä, itsensä johtamisessa, työn tauottamisessa ja työergonomiassa.

Uusille työntekijöille tehtävässä Onboarding-kyselyssä selvitettiin poikkeusolojen ja etätöiden vaikutuksia työtehtäviin perehtymiseen. Kaikkien vastaajien mielestä poikkeusolot ja etätö ovat vaikuttaneet työtehtäviin perehtymiseen. Vaikutukset näkyivät erityisesti viestinnässä sekä työyhteisöön ja sen tapoihin tutustumisessa.

### Henkilöstömäärä ja -rakenne

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 236 henkilöä. Henkilömäärä kasvoi edellisestä vuodesta 3 henkilöllä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 84 % ja operatiivista henkilöstöä 7 %. Osa-aikatyötä teki 9 henkilöä. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 12 henkilöä. Henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 6 % henkilöstöstä.



Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2020

Kokoaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset	Osa-aikaiset <sup>1</sup>	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	%
Esimiehet ja johto	21	1	Esimiehet ja johto	0	0	22	9
Asiantuntijat	181	10	Asiantuntijat	5	1	197	84
Operatiivinen henkilöstö	11	3	Operatiivinen henkilöstö	3	0	17	7
<b>Henkilömäärä<sup>2</sup></b>	<b>213</b>	<b>14</b>	<b>Henkilömäärä<sup>2</sup></b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>236</b>	<b>100</b>
Virkavapaalla	12	–	Virkavapaalla	–	–	12	

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

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

**Taulukko 2. Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2016–2020**

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operaatiivinen henkilöstö			Yhteensä
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
2016	16	1	17	134	11	145	17	3	20	182
2017	17	1	18	134	10	144	16	2	18	180
2018	19	1	20	162	14	186	12	4	16	212
2019	19	1	20	181	13	194	14	5	19	233
2020	21	1	22	186	11	197	14	3	17	236

### Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta (46,1 v vuonna 2019). Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 8 %. Alle 30-vuotiaiden osuus laski edellisvuodesta 2 prosenttiyksikköä. Suurimmat ikäryhmät olivat 40-49 ja 50–59 vuotiaat, joita molempia oli 29 % henkilöstöstä.

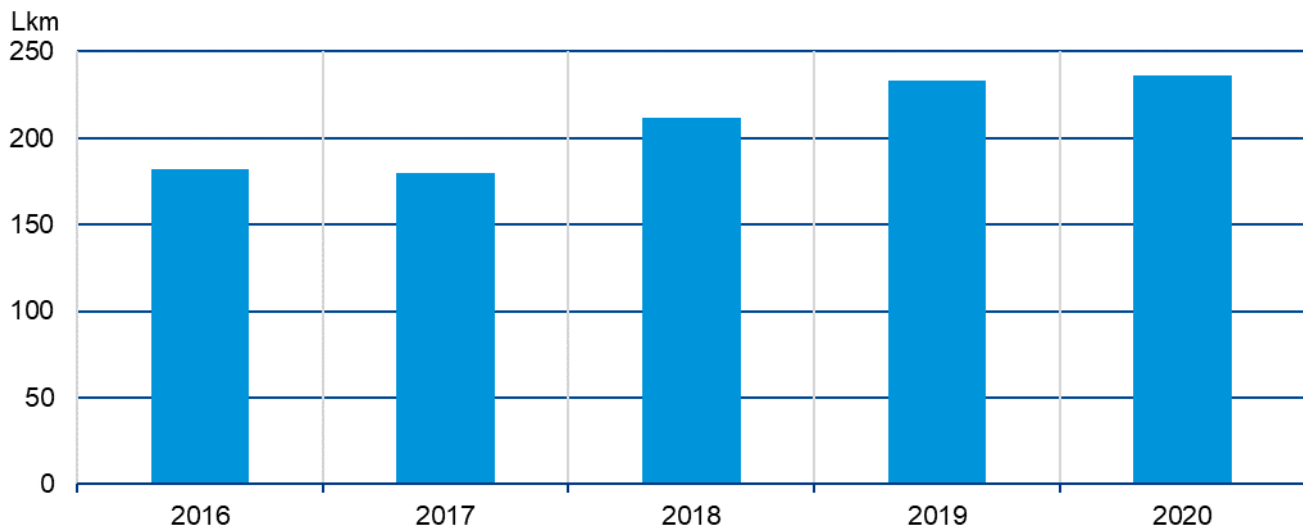
### Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 61 % oli naisia ja 39 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 55 % (55 % vuonna 2019) ja asiantuntijoista 59 % (57 % vuonna 2019).

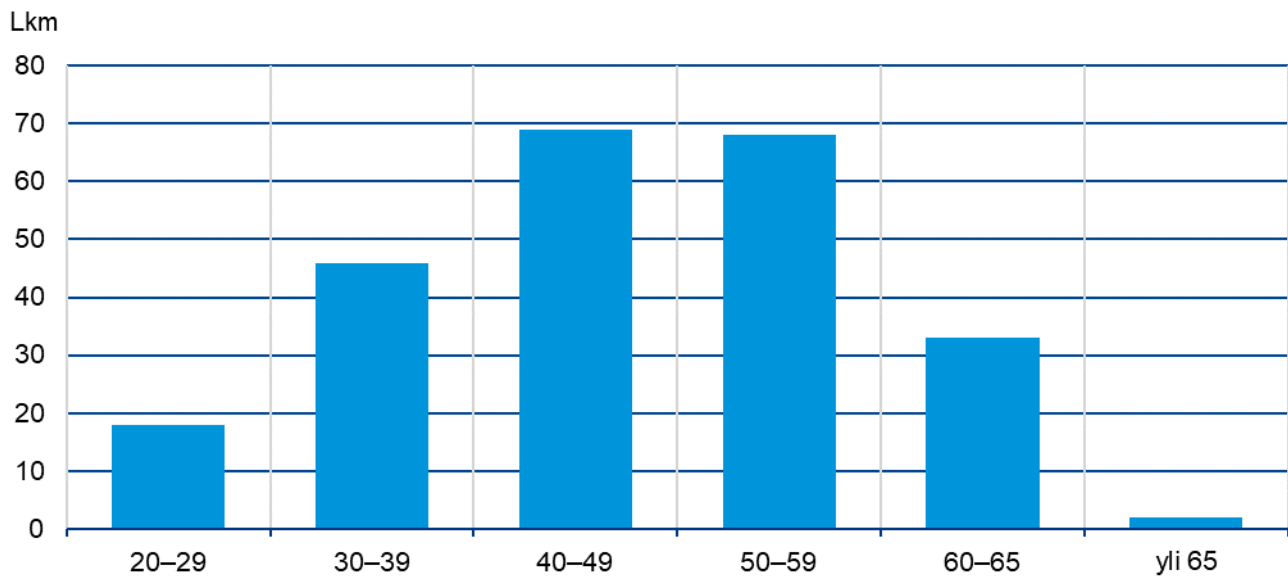




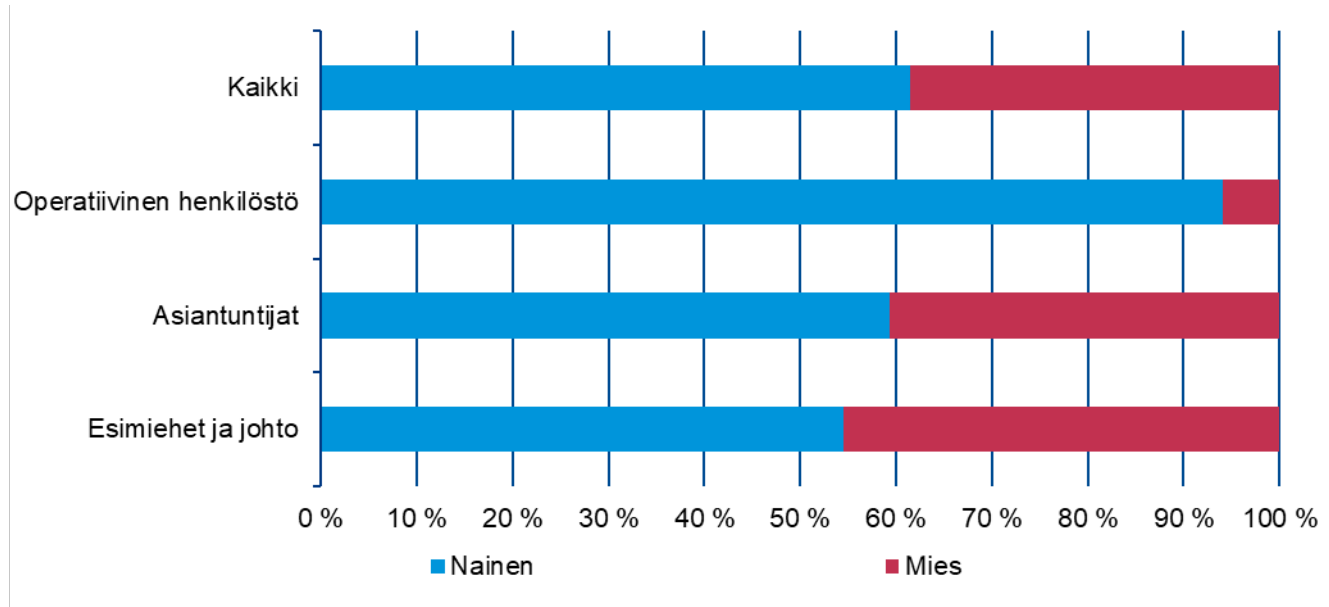
**Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys 2016–2020**



**Kuvio 2. Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2020**



**Kuvio 3. Sukupuolijakauma 31.12.2020**



**Taulukko 3. Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2020**

Henkilöstöryhmä	Nainen	%	Mies	%	Yhteensä	%
Esimiehet ja johto	12	55 %	10	45 %	22	9 %
Asiantuntijat	117	59 %	80	41 %	197	84 %
Operatiivinen henkilöstö	16	94 %	1	6 %	17	7 %
<b>Kaikki</b>	<b>145</b>	<b>61 %</b>	<b>91</b>	<b>39 %</b>	<b>236</b>	<b>100 %</b>

**Esimiehet  
ja johto**  
**22**  
  
**55 % 45 %**

**Asiantuntijat**  
**197**  
  
**59 % 41 %**

**Operatiivinen  
henkilöstö**  
**19**  
  
**94 % 6 %**

## Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

### Työnantajakuva

Finanssivalvonta sijoittui Universumin opiskelijatutkimuksessa kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 47 (48. vuonna 2019) ja kaupallisen alan ammattilaisten tuloksissa sijalle 28 (29. vuonna 2019). Finanssivalvonnan houkuttelevuutta työnantajana on kehitetty nostamalla Finanssivalvonnan julkisuuskuvaa verkkoviestinnässä ja lisäämällä ihmisten tietoutta Finanssivalvonnasta työnantajana.

Finanssivalvonta on mukana Vastuullinen työnantaja -kampanjassa ja on sitoutunut kampanjan periaatteisiin. Periaatteet ovat syrjimättömyys, joustaminen ja työelämän tasapaino, esimiestyöhön panostaminen, työn sisältö ja merkitys, tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus ja hyvä hakijakokemus.

### Young Professionals -ohjelmasta finanssialan huippuammattilaiseksi

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteinen Young Professionals- eli YP-ohjelma päättyi helmikuussa 2020. Syksyllä 2018 käynnistyneeseen YP-ohjelmaan valittiin avoimen haun kautta yhdeksän harjoittelijaa. He työskentelivät puolentoista vuoden aikana noin kuuden kuukauden jaksoissa eri osastoilla ja toimistoissa Suomen Pankissa ja Finanssivalvonnassa.

YP-ohjelma oli suunnattu nuorille vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille tai jo muutaman vuoden työelämässä olleille asiantuntijoille. Ohjelma tarjosi nuorille mahdollisuuden kehittyä finanssialan huippuammattilaiseksi, työskennellä eurojärjestelmän ytimessä, perehtyä keskuspankin ja rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomaisen ydintoimintoihin sekä Euroopan keskuspankkijärjestelmän toimintaan ja eurooppalaiseen valvontayhteistyöhön.

Ohjelmaan osallistuneiden ja heidän esimiestensä kokemukset ohjelmasta olivat positiivisia. YP-harjoittelijat työllistyivätkin heti ohjelman jälkeen hyvin, ja moni heistä jatkoi uusissa tehtävissä Suomen Pankissa tai Finanssivalvonnassa.

### Rekrytoinnit

Vuonna 2020 tehtiin 36 rekrytointia, joista sisäisiä oli 16 ja ulkoisia 20. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 657. Tulovaihtuvuus laski 9 prosenttiyksikköä ja oli 9 %. Ulkopuolelta tulleista 12 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 8 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 35,8 vuotta.

#### Taulukko 4. Rekrytoinnit 2016–2020

Valinnat	2016	2017	2018	2019	2020
Sisäiset	21	31	23	18	16
Ulkoiset	18	22	49	40	20
<b>Yhteensä</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>36</b>

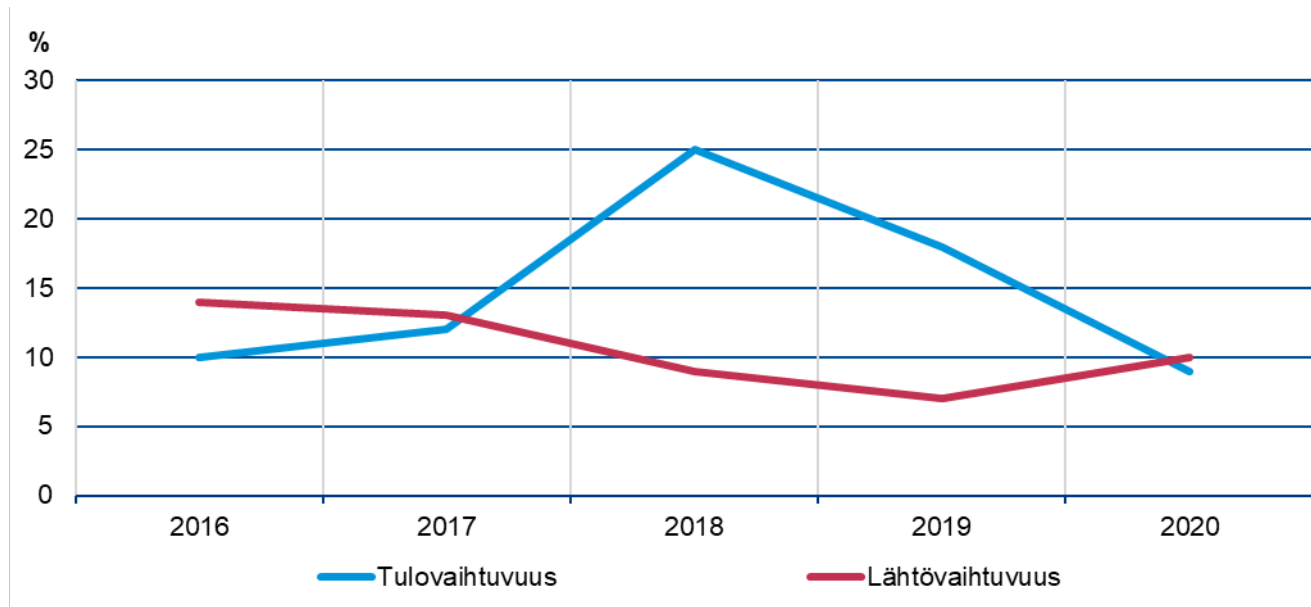
### Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus nousi edellisvuodesta 3 prosenttiyksikköä 10 prosenttiin. Finanssivalvonnasta lähti 22 henkilöä. Lähteneistä 13 irtisanoutui ja 5:n määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 6 irtisanoutui vakinaisesta virasta. Eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,8 vuotta (64,8 v vuonna 2019).



**Taulukko 5. Lähdön syyt 2016–2020**

Lähdön syy	2016	2017	2018	2019	2020
Eläkkeelle siirtyminen	9	6	4	4	4
Irtisanoutuminen	11	13	8	9	13
Määräajan päätyminen	5	4	5	3	5
Muu syy	1	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>22</b>

**Kuvio 4. Vaihtuvuus 2016–2020**


## Työaika ja työpanos

### Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia. Henkilöstö on liukuvan työajan piirissä. Myös muita joustavan työajan muotoja hyödynnetään. Työaikajousten tavoitteena on lisätä joustavuutta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sekä uusien toimintatapojen käyttöönottoa.

Etätöitä voi tehdä esimiehen kanssa sopien joko säännöllisesti tai satunnaisesti enintään 50 % työajasta. Finanssivalvonnassa on käytössä myös liikkuvan työn malli, jossa työntekijällä ei ole omaa nimettyä työpistettä, vaan hän käyttää yhteiskäytössä olevia työtiloja. Työpisteet sijaitsevat äänenkäytöltään erilaisilla vyöhykkeillä. Liikkuvaan työhön osallistuminen on vapaaehtoista. Koronapandemian aikana suurin osa henkilöstöstä teki pääsääntöisesti etätöitä maaliskuun 2020 puolivälistä alkaen.

Viikoittaisen työajan (38 t 20 min) voi tehdä myös tiivistettynä työaikana, jossa säännöllisen työajan tunnit tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunneista kertyy viikoittain tai vuoroviikoin pidettäväksi yksi vapaapäivä.

Uutena joustavan työajan muotona otettiin käyttöön joustotyöaika. Joustotyön edellytyksenä on työtehtäviin liittyvä riittävä työaika-autonomian määrä. Joustotyöstä voidaan sopia tehtävissä, joita ei ole sidottu määrättyyn viikonpäivään, vuorokauden aikaan tai työn tekemisen paikkaan. Joustotyössä säännöllisen työajan tunnit voi lähtökohtaisesti sijoittaa arkipäiville klo 6–23 ja viikkolevon viikonlopuille (la–su). Poikkeuksellisesti on mahdollista sopia työajan muunlaisesta sijoittamisesta.

Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 1 089 tuntia. Ylityötuntien määrä laski 417 tunnilla edellisvuodesta.

**Taulukko 6. Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2016–2020**

Vuosi	Tehdyt lisä- ja ylityöt		Ylityön korvaaminen	
	Tuntia yhteensä	Ylityötä tehneet	Tuntia vapaana	Euroa
2016	887	24	296	37 900
2017	955	33	36	57 556
2018	1 534	40	195	79 959
2019	1 506	34	435	62 700
2020	1 089	43	137	64 971

## Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin yhteensä 231. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 228,6 henkilötyövuotta, ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 2,5 henkilötyövuotta. Kokonaistyöpanos kasvoi yhteensä 4,0 henkilötyövuotta. Suurinta kasvu oli vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosissa (+9,2 htv).

**Taulukko 7. Henkilötyövuosien kehitys 2016–2020**

Henkilötyövuodet	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019/2020
Vakinaiset	164,7	163,8	173,7	203,4	212,6	+9,2
Määräaikaiset	12,7	13,1	16,8	19,0	16,0	-3,0
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>177,4</b>	<b>176,9</b>	<b>190,5</b>	<b>222,4</b>	<b>228,6</b>	<b>6,2</b>
Kesätyöntekijät	1,0	0,8	2,5	1,8	1,2	-0,6
Harjoittelijat	0	0	0	0,9	0	-0,9
Tuntityöntekijät	0,4	0,3	1,0	2,0	1,3	-0,7
<b>Tilapäistyövoima yhteensä</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>	<b>3,5</b>	<b>4,7</b>	<b>2,5</b>	<b>-2,2</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>178,8</b>	<b>178,0</b>	<b>194,0</b>	<b>227,1</b>	<b>231,1</b>	<b>4,0</b>

## 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 3 984 päivää (3 246 päivää vuonna 2019), keskimäärin 21 päivää/tallettaja.

## Palkkaus ja palkinta

### Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Tehtävistä 7 % sijoittuu vaatavuusluokkiin 12–13, 58 % vaatavuusluokkiin 14–17 ja 35 % vaatavuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaatavuusluokka nousi vuoden aikana 30 henkilöllä (14 henkilöllä vuonna 2019).

Palkkauskäytäntö perustuu Suomen Pankin palkkapolitiikkaan sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Palkkapolitiikkaa uudistettiin vuoden alussa. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määritelty pääkaupunkiseudulla maksettavan palkkauksen keskimääräinen taso.

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

### Vuoden 2020 palkantarkistukset ja palkinta

Finanssivalvonta osallistuu vuosittain Korn Ferry Hay -palkkatutkimukseen, joka on kattavin Suomessa julkaistava palkkavertailu. Palkkapolitiikan mukaisesti Finanssivalvonnan palkkauksen keskimääräistä tasoa verrattiin pääkaupunkiseudun markkinapalkkoihin. Finanssivalvonnan palkkataso oli 0,5 prosenttiyksikköä sen yläpuolella (vuonna 2019 tulos oli +1,2 %).

Neuvotellut sopimuskorotukset noudattivat yleistä linjaa ja olivat yhteensä 1,3 %, josta yleiskorotuksen osuus oli 1,0 %. Kertapalkkioita käytetään palkitsemiseen merkittävän projektin onnistuneesta tuloksesta, tiimin onnistumisesta yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa, esimerkillisestä toiminnasta yhdessä tekemisen ja rakentavan vuorovaikutuksen edistämiseksi sekä yksittäisestä erinomaisesta suorituksesta. Kertapalkintaan käytettiin vuosina 2019–2020 yhteensä 0,8 % vuoden 2019 palkkasummasta.

### Palkkakehitys

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 965 euroa (5 839 euroa vuonna 2019), naisilla 5 924 euroa ja miehillä 6 066 euroa. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan miesten vastavaan oli keskimäärin 101 % (101 % vuonna 2019).

**Taulukko 8. Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut<sup>3</sup>) 2019–2020**

2019				2020		
Vaativuusluokka	Lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk <sup>4</sup>	Naisten mediaanipalkka/miesten mediaanipalkka <sup>5</sup>	Lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk <sup>4</sup>	Naisten mediaanipalkka/miesten mediaanipalkka <sup>5</sup>
12	6	2 893	–	6	3 205	–
13	12	3 385	–	10	3 451	–
14	7	3 790	–	5	3 937	–
15	17	4 192	100 %	14	4 155	–
16	32	4 858	102 %	35	4 928	98 %
17	80	5 844	101 %	82	5 877	102 %
18	52	6 980	99 %	59	7 064	100 %
19	14	8 036	103 %	16	8 166	103 %
20	2	–	–	2	–	–
21	1	–	–	1	–	–
22	4	11 071	–	4	11 539	–

## Osaamisen kehittäminen

### Suoriutumisen johtaminen

Kehityskeskusteluprosessi on vakiintunut suoriutumisen 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. Henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutumisaste oli 70 %. Työkierron edistämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi keskusteluun sisältyy urakehitysosio, joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa.

### Koulutus rakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,8 asteikolla 1–8 (6,8 vuonna 2019). Henkilöstöstä 95 % on suorittanut korkea-kouluasteen tutkinnon. Tohtoritutkinto on kahdeksalla henkilöllä.

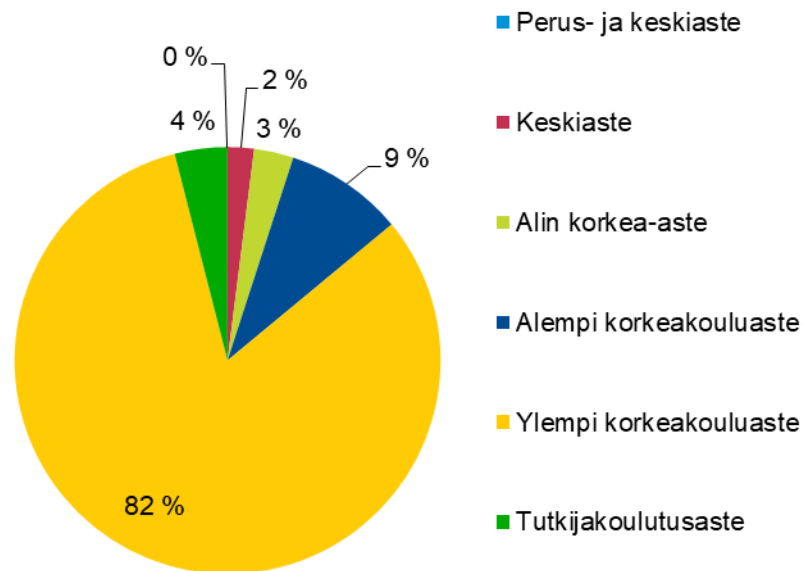
<sup>3</sup> Peruspalkka + edut sisältää rahapalkan lisäksi luontoisedut (ravintoetu, puhelinetu, autoetu).

<sup>4</sup> Mediaanipalkkaa ei näytetä, jos vaativuusluokassa on vain 1–3 henkilöä.

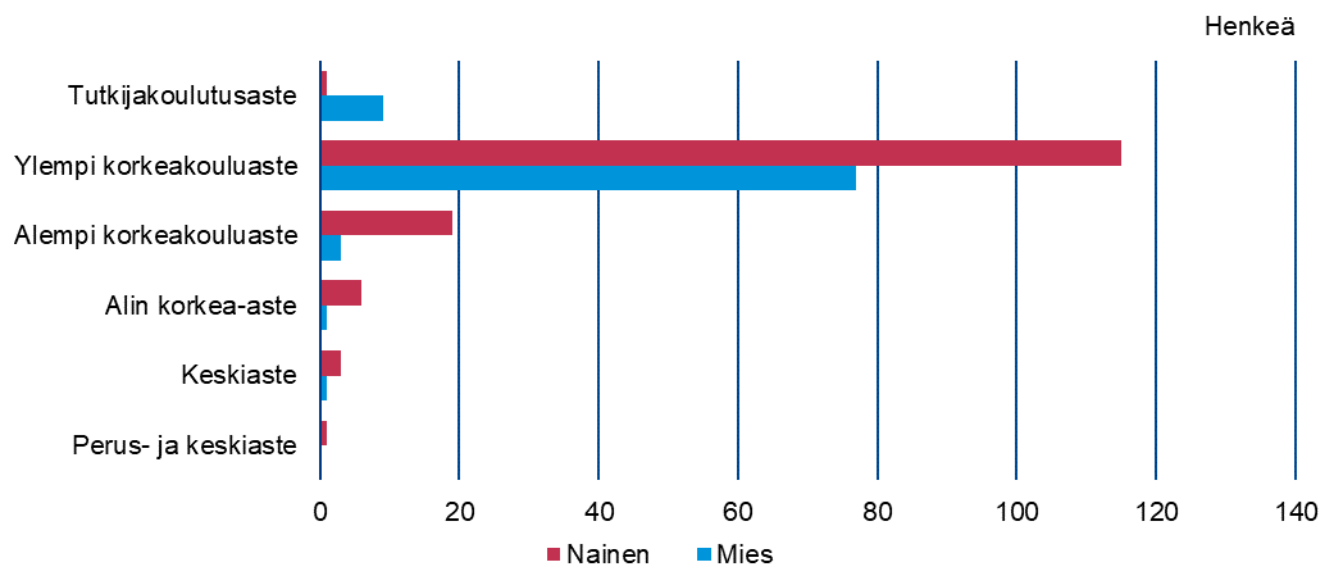
<sup>5</sup> Naisten ja miesten mediaanipalkkojen suhdetta ei näytetä, jos jompaakumpaa sukupuolta on vaativuusluokassa 1-3 henkilöä.



**Kuvio 5. Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2020**



**Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2020**



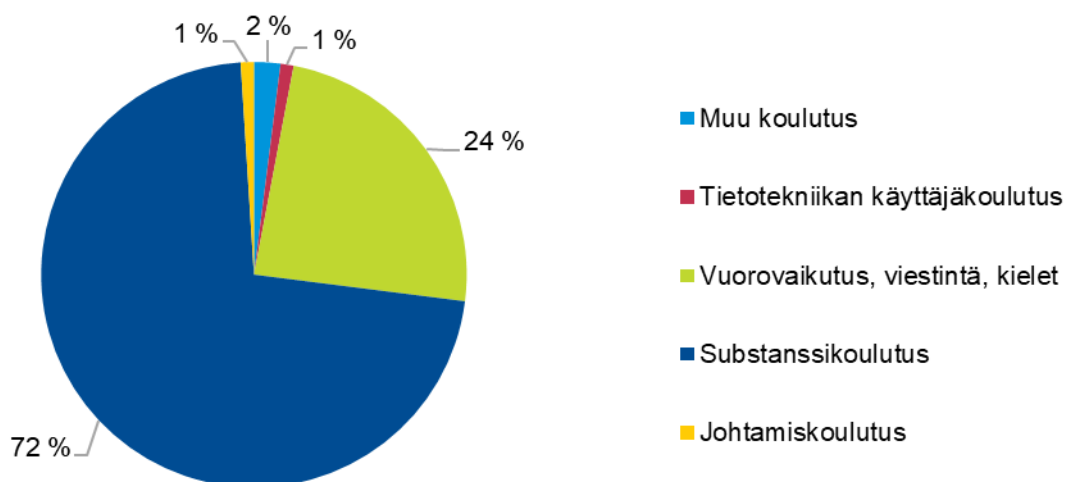
**Taulukko 9. Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2020**

Koulutustaso	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Peruaste	1	0	1	0
Keskiaste	3	1	4	2
Alin korkea-aste	6	1	7	3
Alempi korkeakouluaste	19	3	33	9
Ylempi korkeakouluaste	115	77	192	82
Tutkijakoulutusaste	1	9	10	4
Yhteensä	145	91	236	100

Koulutustasoindeksi<sup>6</sup> oli 6,8.

### Koulutuspanostukset

Koulutuskustannukset olivat n. 105 000 euroa (0,6 % palkkasummasta). Kustannuksista 72 % kohdistui substanssikoulutukseen (70 % vuonna 2019). Koulutuspäiviä oli 3,6 päivää/henkilötyövuosi (1,4 % työajasta). Koulutukseen käytettiin 454 euroa/henkilötyövuosi (824 euroa vuonna 2019).

**Kuvio 7. Koulutuskustannusten jakautuminen 2020**


<sup>6</sup> Koulutustasoindeksi lasketaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Koulutustasoindexin määrittely löytyy osiosta Käsitteet ja määritelmät.

**Taulukko 10. Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2016–2020**

Ajankäyttö ja kustannukset	2016	2017	2018	2019	2020
Kokonaisajankäyttö päivinä <sup>7</sup>	365	315	330	803	836
Päivä/henkilötyövuosi	2,0	1,8	1,7	3,5	3,6
Prosenttia työajasta	0,8	0,7	0,7	1,4	1,4
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,17	0,19	0,15	0,19	0,10
Euroa/henkilötyövuosi	931	1 093	789	824	454
Prosenttia palkkakustannuksista	1,3	1,6	1,1	1,1	0,6

## Toimintatapojen kehittäminen

### Ideapankki

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Ideapankkiin fivalaiset voivat ideoida toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatko-kehittämiseen.

Vuosittain järjestettävään ideakilpailuun lähetettiin 25 ideaa. Ideapankkitiimi kävi kaikki ehdotukset läpi ja etsi ideoille toteuttajia. Erityisiä teemoja ideakilpailussa olivat vastuullisuus ja toiminta korona-aikana sekä toimintatapojen hyödyntäminen korona-ajan jälkeisessä hybridityöskentelyssä.

Ideakilpailun voittajaksi valittiin **Mia Talvaston** ja **Nina Oker-Blomin** idea Pörssiyhtiöiden automaattinen seuranta. Kyseessä on uusi työkalu, jota hyödynnetään ensimarkkinoiden valvonnassa ja IFRS-valvonnassa. Tavanomaista nopeampi muutosten havainnointi ja niihin reagointi on nyt ja jatkossa entistä tärkeämpää. Uusi automaattinen toimintapa mahdollistaa pörssiyhtiöiden jatkuvan seurannan. Tulostien visuaalinen esittäminen ja hälytykset pitävät valvojat ajan tasalla. Jatkosuunnitelmissa on huomioitu koneoppimista, luonnollisen kielen käsittelyä ja kuvantunnistamista, joka mahdollistaa aivan uudenlaisen lähestymistavan pörssiyhtiöiden seurantaan tulevaisuudessa.

### Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen perustuu hyvään esimiestyöhön, kannustavaan työyhteisöön, työtapojen jatkuvaan kehittämiseen ja työn joustoihin.

Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatar-kastuksilla.

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 liikunta-aktiivisuuden lisääminen ovat liikuntapalveluiden keskeisiä kehittämistavoitteita. Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan liikunta- ja kulttuuriedun yhteistyökumppanina on Eazybreak. Liikunta- ja kulttuurietuun ovat oikeutettuja kaikki vakinaisessa ja vähintään 6 kuukauden

<sup>7</sup> Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

määräaikaisessa virkasuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Henkilöstöllä on käytössä ERGO PRO -taukoliikuntaohjelma. ERGO PRO on edistykellinen omalla työpisteellä toimiva taukoliikuntaohjelma. Ohjelman säännöllinen käyttö parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiaseudun, alaselän ja hiirikäden oireiluja.

Liikuntaharrastuksen edistäjänä ja organisoijana toimii myös Suomen Pankin urheiluseura (SPU), jonka jäseniä on koko henkilöstö. Urheiluseura tarjoaa aktiivisesti henkilöstölle mahdollisuuksia liikkua useiden eri lajien parissa. Suomen Pankki tukee urheiluseuran ja muiden vapaa-ajan harrastekerhojen toimintaa vuosittaisella määrärahalta. Henkilöstöllä onkin monipuoliset mahdollisuudet osallistua vapaa-ajan kerhotoimintaan.

### Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. 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. Esimiehet seuraavat sairauspoissaolopäivien määrää ja käynnistävät keskustelut työntekijän ja työterveyslääkärin kanssa, jos henkilön sairauspoissaolopäivät ylittävät 20 päivän vuosittaisen rajan.

Sairauspoissaoloprosentti laski jälleen edellisvuodesta ja oli 1,8 % (2,2 % vuonna 2019). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 4,7 työpäivää/henkilötyövuosi. Vuosina 2016–2020 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on vaihdellut 4,7–8,6 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää (työpäivinä) oli 11 henkilöllä (10 henkilöllä vuonna 2019).

### Henkilöstö- ja johtajuustutkimukset

Työtyytyväisyyttä seurataan joka toinen vuosi tehtävällä henkilöstötutkimuksella. Työtyytyväisyyden kehittymisen ja johtamistyön laadun mittareiksi on määritelty työtyytyväisyys ja johtajuusindeksi. Tutkimustulosten avulla parannetaan johtamista, esimiestyötä, toimintakulttuuria ja työprosesseja.

Henkilöstön tyytyväisyyttä lähiesimiestyöhön mitataan vuosittaisella johtajuustutkimuksella. Tutkimuksen kokonaistulos muodostaa johtajuusindeksin. Tavoitteena on, että johtajuusindeksi ylittää kansallisen keskiarvon. Lähiesimiestyötä mittaava johtajuusindeksi nousi edellisvuodesta, ja oli 70,0. Johtajuusindeksin kansallinen keskiarvo oli 71,7.

Poikkeusolojen työhyvinvointikyselyn avulla selvitettiin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä kokemuksia poikkeusoloissa työskentelystä. Tuloksia hyödynnettiin poikkeusolojen jatkotoimenpiteiden suunnittelussa. Henkilöstö arvioi oman työkykynsä olevan tasolla 8,3 asteikolla 1–10. Tulosten perusteella henkilöstö oli tyytyväinen työnantajan viestintään poikkeusolojen aikana. Tukea ja apua koettiin saadun riittävästi niin kollegoilta kuin esimieheltäkin. Haasteita nähtiin työmäärässä, itsensä johtamisessa, työn tauottamisessa ja työergonomiassa.

Uusille työntekijöille tehdään Onboarding-kysely puolivuositain. Uudet työntekijät antavat kyselyssä palautetta mm. rekrytointiprosessista, perehdytyksestä, esimiestyöstä ja työtehtävistä sekä toimintatavoista. Viimeisimmässä kyselyssä selvitettiin lisäksi poikkeusolojen ja etätöiden vaikutuksia työtehtävien perehtymiseen. Vastaajien mielestä poikkeusolot ja etätö ovat vaikuttaneet työtehtäviin perehtymiseen. Vaikutukset näkyivät erityisesti viestinnässä sekä työyhteisöön ja sen tapoihin tutustumisessa.



## Tasa-arvo

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

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden lähtökohta on henkilöstön ja asiakaskunnan monimuotoisuuden ymmärtäminen ja hyödyntäminen, yhdenvertaisuuden edistäminen ja kaikenlaisen syrjinnän ehkäiseminen.

## Rekrytoinnit

Rekrytointeja tehtiin yhteensä 36, ja hakijoita näihin tehtäviin oli yhteensä 657. Hakijoista miehiä oli 50 % ja naisia 50 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 16 ja ulkoisia 20. Valituista miehiä oli 31 % ja naisia 69 %.

## Palkkaus

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 965 euroa, naisilla 5 924 euroa ja miehillä 6 066 euroa. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan miesten vastaavaan miesten oli keskimäärin 101 % (101 % vuonna 2019).

Finanssivalvonnan tehtävät sijoittuvat Hay-vaativuusluokkiin 12–22. Naisten osuus vaativuusluokissa 12–13 oli 94 %, 60 % vaativuusluokissa 14–17 ja 56 % ylemmissä vaativuusluokissa 18–22.

Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden 2020 aikana 30 henkilöllä (20:lla vuonna 2019). Vaativuusluokka nousi 18 naisella ja 12 miehellä. Uralla etenemisissä oli kyse joko vaativampiin tehtäviin siirtymisestä asiantuntijauralla tai asiantuntijasta esimieheksi siirtymisestä.

## Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailla oli vuoden aikana yhteensä 16 henkilöä. Heistä isyysvapailla oli 2 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 8 henkilöä ja hoitovapaalla 6 henkilöä.

## Tunnuslukuyhteenveto

Henkilöstömäärä ja rakenne	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilömäärä	182	180	212	233	236
Virkavapaalla olevat	12	13	10	13	12
Määräaikaisten osuus, %	8	8	9	8	6
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	89	90	92	92	93
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	11	10	8	8	7
Naisten osuus henkilöstöstä, %	66	65	62	60	61
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,7	47,4	46,2	46,1	46,9
Tulovaihtuvuus <sup>8</sup> , %	10	12	25	18	9
Lähtövaihtuvuus <sup>8</sup> , %	14	13	9	7	10
Eläkkeelle siirtyneet	9	6	4	4	4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	62,9	62,2	64,8	64,8	64,8
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	177,4	176,9	190,5	222,4	228,6
Henkilötyövuodet yhteensä	179	178	194	227,1	231,1
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	100	101	100	101	101
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	90	91	92	94	95
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	1,3	1,6	1,1	1,1	0,6
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,17	0,19	0,15	0,19	0,10
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi <sup>9</sup>				67,0	n/a
Johtajuusindeksi <sup>9</sup>				66,5	70,0
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,3	3,4	3,0	2,2	1,8

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

<sup>8</sup> Lähtö- ja tulovaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan Suomen Pankista tulleita ja sinne siirtyneitä.

<sup>9</sup> Henkilöstötutkimuksen toimittaja on vaihtunut 2019. Indeksit eivät ole vertailukelpoisia aiempien tutkimusten kanssa.

## Käsitteet ja määritelmät

Käsite	Määritelmä
<b>Henkilötyövuosi</b>	Henkilötyövuodella tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaikaa, johon ei lasketa ylityötä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yhden henkilön henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi.
<b>Koulutustasoindeksi</b>	<p>Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:</p> <p><b>Perusasteeseen</b> luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.</p> <p><b>Keskiasteeseen</b> luetaan ylioppilastutkinto sekä 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.</p> <p><b>Alimman korkea-asteen</b> koulutuksiksi luetaan mm. tekniikan ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.</p> <p><b>Alempaan korkeakouluasteeseen</b> luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.</p> <p><b>Ylempään korkeakouluasteeseen</b> luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).</p> <p><b>Tutkijakoulutusasteen</b> tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkinnot</p> <p>Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä</li> <li>• tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä.</li> </ul> <p>Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindeksin mahdollinen vaihteluväli on 1–8.</p>
<b>Lähtövaihtuvuus</b>	Organisaatiosta (Finanssivalvonta) lähteneiden prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

<b>Osa-aikaisuus</b>	Osa-aikaisiksi luetaan lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.
<b>Peruspalkka + edut</b>	Sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu).
<b>Sisäinen liikkuvuus</b>	Organisaation (Suomen Pankki/Finanssivalvonta) sisällä tehtäviä vaihtaneiden lukumäärän prosenttiosuus keskimääräisestä henkilömäärästä.
<b>Henkilömäärä</b>	Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.
<b>Tulovaihtuvuus</b>	Organisaatioon (Finanssivalvonta) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>	Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.