

Henkilöstötilinpäätös 2018



Sisällys

Johdanto	3
Organisaatio	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Ikärakenne	5
Sukupuolijakauma	6
Rekrytointit ja henkilöstön vaihtuvuus	7
Työnantajakuva	7
Young Professionals -ohjelma	7
Rekrytointit	7
Perehtymisohjelmaa täydennettiin tietosuojakurssilla (GDPR)	7
Lähtövaihtuvuus	8
Määräaikaiset tehtävänimitykset	8
Työaika ja työpanos	9
Työajan käyttö	9
Henkilötyövuodet	9
Vuosiloma	10
Palkkaus ja palkinta	10
Palkkausjärjestelmä	10
Palkkakehitys	11
Osaamisen kehittäminen	11
Suorituksen johtaminen	11
Koulutusrakenne	12
Koulutuspanostukset	12
Toimintatapojen kehittäminen	12
Ideapankki	13
Työhyvinvointi	13
Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolot	14
Tasa-arvo	14
Rekrytointit	14
Palkkaus	14
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	15
Tunnuslukuyhteenveto	15
Käsitteet ja määritelmät	15

Kuviot ja taulukot

Henkilöstömäärä 31.12.2018	5
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2014–2018	5
Henkilöstömäärän kehitys 2011–2018	5
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2018	5
Sukupuolijakauma 31.12.2018	6
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2018	6
Rekrytointit 2014–2018	7
Lähdön syyt 2014–2018	8
Vaihtuvuus 2014–2018	8
Eläkeikään tulevat 2019–2023	8
Lisä- ja ylitöiden määrä ja kustannukset 2014–2018	9
Henkilötyövuosien kehitys 2014–2018	9
Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut) 2017–2018	10
Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2018	11
Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2018	11
Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2018	11
Koulutuskustannusten jakautuminen 2018	12
Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2014–2018	12
Tunnuslukuyhteenveto	15

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös tarjoaa tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten ja henkilöstön käyttöön.

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 212 henkilöä. Henkilömäärä kasvoi edellisestä vuodesta 32 henkilöllä. Henkilöstöstä vakinaisessa virassa oli 193 henkilöä ja määräaikaisessa virkasuhteessa 19 henkilöä. Osa-aikatyötä teki vuoden lopussa 8 henkilöä.

Henkilöstön tekemä työpanos oli yhteensä 194 henkilötyövuotta. Vuoden aikana lähti 17 henkilöä. Lähteneistä 8 henkilöä irtisanoutui ja 8 henkilön määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 7 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,8 vuotta (62,2 v. vuonna 2017). Lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta neljä prosenttiyksikköä ja oli 9 prosenttia (13 % vuonna 2017).

Ulkoisia rekrytointitehtäviä tehtiin aiempia vuosia enemmän, yhteensä 49 henkilöä. Tulovaihtuvuus nousi 13 prosenttiyksikköä 25 prosenttiin.

Finanssivalvonnan valvontavastuissa tapahtui merkittävä muutos, kun Nordea siirsi pääkonttorinsa kotipaikan Suomeen syksyllä 2018. Finanssivalvonnan henkilöresursseja vahvistettiin n. 16 henkilötyövuodella. Nordean valvontatehtävien lisäksi resursseja lisättiin mm. vakuutusvalvontaan. Osa käynnistetyistä rekrytoinneista saadaan päätökseen kevään 2019 aikana.

Sairauspoissaoloprosentti laski edellisvuodesta ja oli 3,0 % (3,4 % vuonna 2017), ja sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 445 päivää (1 531 pv vuonna 2017). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 7,5 työpäivää/henkilötyövuosi.

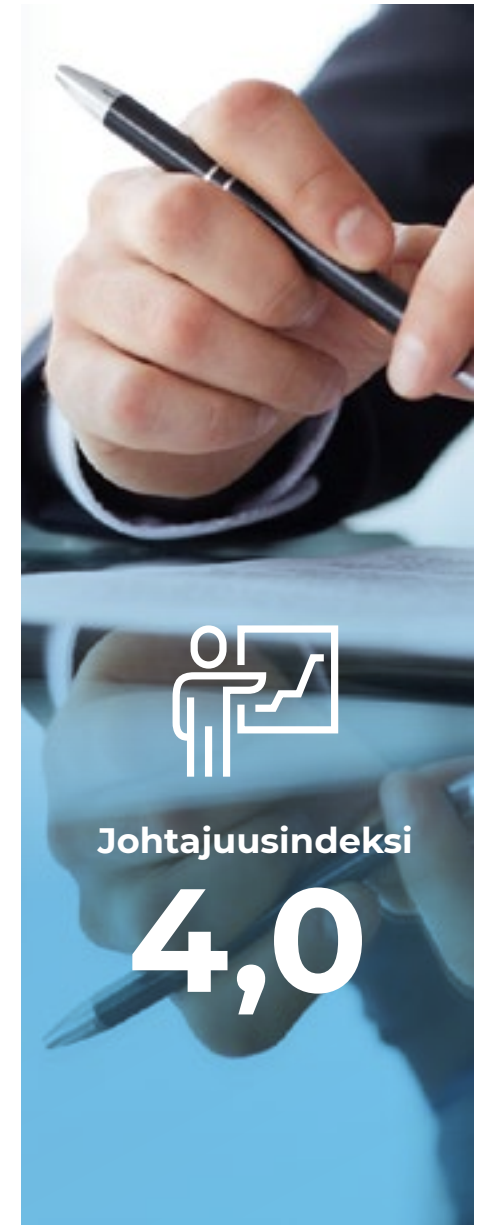
Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaatavuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Vuonna 2018 naisten mediaanipalkan suhde vaatavuustasoltaan vastaavaan miesten mediaanipalkkaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2017). Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia on 50 %.

Henkilöstön tyytyväisyyttä johtamiseen seurataan johtajuustutkimuksella. Johtajuustutkimus toteutettiin tammikuussa 2019. Johtajuusindeksi oli 4,0 (Suomen keskiarvo 3,7).

Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteinen Young Professionals -ohjelma tarjoaa nuorille vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille tai jo muutaman vuoden työelämässä olleille asiantuntijoille ainutlaatuisen mahdollisuuden kehittyä finanssialan huippuammattilaiseksi. Syksyllä käynnistyneeseen Young Professionals -ohjelmaan valittiin avoimen haun kautta yhteensä yhdeksän harjoittelijaa, joista kolme tuli Finanssivalvontaan.

Antti Vuorinen

henkilöstöpäällikkö, Suomen Pankki/Finanssivalvonta



Finanssivalvonnan organisaatio 31.12.2018



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 212 henkilöä. Henkilömäärä kasvoi edellisestä vuodesta 32 henkilöllä. Henkilöstöstä esimiehiä ja johtoa oli 9 %, asiantuntijoita 83 % ja operatiivista henkilöstöä 8 %. Osa-aikatyötä teki 8 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä heistä oli 2 asiantuntijaa. Virkavapaalla vuoden lopussa oli 10 henkilöä. Henkilöstöstä 96 % työskenteli kokoaikaisesti. Pääosa henkilöstöstä on vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisia oli 9 % henkilöstöstä.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta (47,4 v. vuonna 2017). Alle 30-vuotiaita henkilöstöstä oli 12 %. Alle 30-vuotiaiden osuus kasvoi edellisvuodesta 4 prosenttiyksikköä. Suurin yksittäinen ikäryhmä olivat 50–59 vuotiaat, joita oli 34 % henkilöstöstä.

Henkilöstön keski-ikä
46,2 vuotta

Henkilöstömäärä 31.12.2018

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset ¹		Yhteensä	
	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Henkilöä	%
Esimiehet ja johto	19	1	0	0	20	9
Asiantuntijat	156	13	6	1	176	83
Operatiivinen henkilöstö	11	4	1	0	16	8
Henkilömäärä²	186	18	7	1	212	100
Virkavapaalla	10	-	-	-	10	

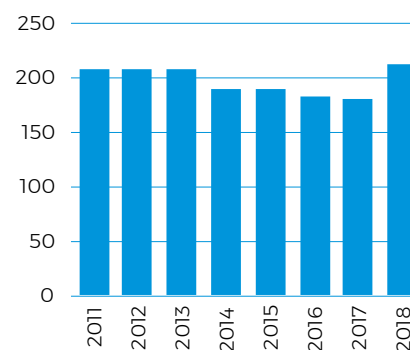
¹ Osa-aikaisia ovat lyhennettyä työaikaa tekevät, osa-aikaista virkaa hoitavat ja osa-aikaeläkkeellä olevat.

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

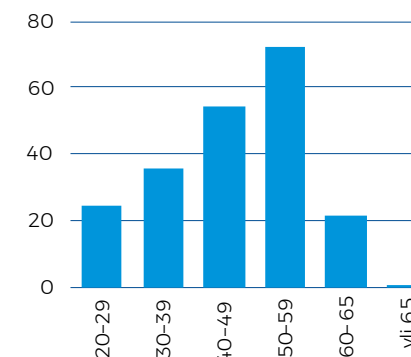
Henkilömäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2014–2018

Vuosi	Esimiehet ja johto			Asiantuntijat			Operatiivinen henkilöstö			Yht.
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Yht.	
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
2018	19	1	20	162	14	186	12	4	16	212

Henkilöstömäärän kehitys 2011–2018

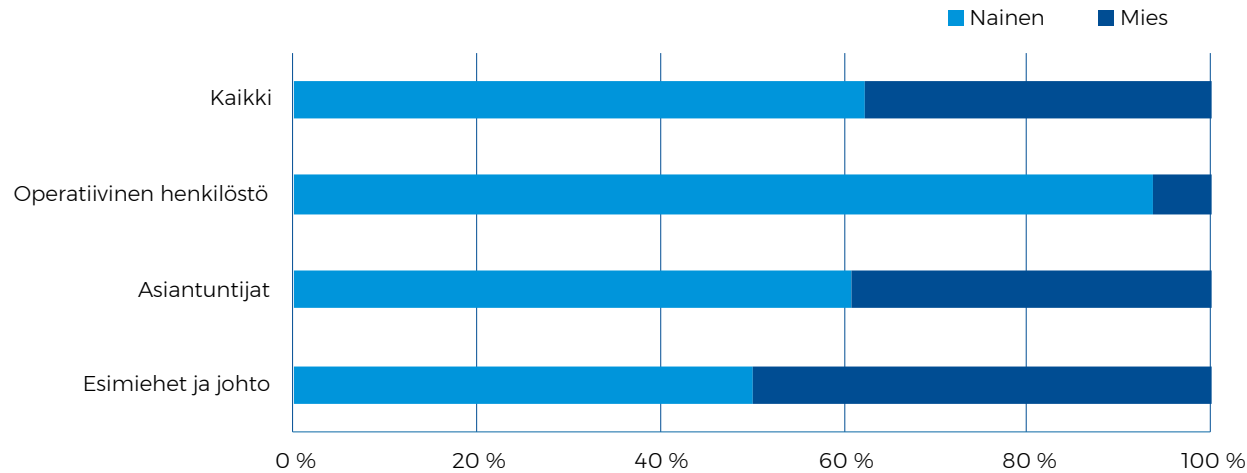


Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2018



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Sukupuolijakauma 31.12.2018



Henkilöstömäärä

212

Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä 62 % oli naisia ja 38 % miehiä. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 50 % (50 % vuonna 2017) ja asiantuntijoista 61 % (63 % vuonna 2017).

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 31.12.2018

	Nainen		Mies		Yhteensä	
Esimiehet ja johto	10	50 %	10	50 %	20	9 %
Asiantuntijat	107	61 %	69	39 %	176	83 %
Operatiivinen henkilöstö	15	94 %	1	6 %	16	8 %
Kaikki	132	62 %	80	38 %	212	100 %

Sukupuolijakauma



Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Työnantajakuva

Finanssivalvonta nousi Universumin opiskelijatutkimuksessa kaupallisen alan työnantajien listalla sijalle 34 (52. vuonna 2017) ja kaupallisen alan ammattilaisten tuloksissa sijalle 19 (50. vuonna 2017).

Tietoisuutta Finanssivalvonnan tarjoamista uramahdollisuuksista on nostettu mm. panostamalla rekrytointi-ilmoitukseen, laajentamalla rekrytointikanavia sekä tuottamalla rekrytointivideoita. Lisäksi näkyvyyttä on lisätty Finanssivalvonnan sosiaalisen median kanavissa.

Young Professionals -ohjelma

Finanssivalvonnan ja Suomen Pankin yhteinen Young Professionals -ohjelma (YP-ohjelma) tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden nuorille vastavalmistuneille korkeakouluopiskelijoille tai jo muutaman vuoden työelämässä olleille asiantuntijoille kehittyä

finanssialan huippuammattilaiseksi, työskennellä eurojärjestelmän ytimessä sekä perehtyä keskuspankin ja rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomaisen ydin toimintoihin. Ohjelmassa tutustutaan myös Euroopan keskuspankkijärjestelmän toimintaan ja eurooppalaiseen valvontayhteistyöhön.

Syksyllä käynnistyneeseen YP-ohjelmaan valittiin avoimen haun kautta kolme harjoittelijaa Finanssivalvontaan ja kuusi Suomen Pankkiin. Young Professionals -ohjelmassa osallistujat kiertävät puolentoista vuoden aikana (1.9.2018–29.2.2020) noin kuuden kuukauden jaksoissa eri osastoilla ja toimistoissa, osa myös Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan välillä.

Ohjelmassa ovat Finanssivalvonnan osastoista mukana Pankkivalvonta-, Taloudellinen analyysi ja operatiiviset riskit- sekä Markkina- ja menettelytapa-

valvonta -osastot (1.3.2019 uudistuneen organisaation mukaan Pankkivalvonta-, Digitalisaatio ja analyysi- sekä Pääoma-markkinoiden valvonta -osastot).

Rekrytoinnit

Vuonna 2018 tehtiin 72 rekrytointia, joista sisäisiä oli 23 ja ulkoisia 49. Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 1 323. Tulovaihtuvuus nousi 13 prosenttiyksikköä ja oli 25 %. Ulkopuolelta rekrytoitiin 3 esimiestä, 41 asiantuntijaa ja 5 henkilöä operatiivisiin tehtäviin. Ulkopuolelta tulleista 35 palkattiin vakinaiseen virkasuhteeseen ja 14 määräaikaiseen. Ulkopuolelta rekrytoitujen keski-ikä oli 37 vuotta.

Perehitysohjelmaa täydennettiin tietosuojakurssilla (GDPR)

Uudet työntekijät perehtyvät Finanssivalvonnan toimintaan ja palvelusuhdeasioihin perehdyttämissäpäivässä

sekä verkko-opintoina interaktiivisessa muodossa.

Kurssin voi suorittaa itselleen sopivassa aikataulussa. Kaikki uudet työntekijät saavat kutsun Tervetuloa taloon -verkkokurssille. Verkkokurssiin on sisällytetty myös pelillistä sisältöä. Uudet työntekijät voivat testata kurssilla opittuja tietoja Osaava pankkilainen/fivalainen ja Termit tutuiksi -tietovisoissa.

Syksystä alkaen on uusille fivalaisille järjestetty perehdytyspäivä, jossa mm. johtaja ja osastopäälliköt esittelevät organisaation toimintaa. Lisäksi päivän aikana tutustutaan käytännön asioihin henkilöstöhallinnon ja sisällönhallinnan johdolla. Lähiesimies ja työkaverit huolehtivat uuden työntekijän perehdyttämisestä alueensa substanssiasioihin.

Verkkoperehdytysohjelmaa täydennettiin kaikille työntekijöille suunnatulla tietosuojakurssilla (GDPR).

Rekrytoinnit 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Sisäiset rekrytoinnit	27	23	21	31	23
Ulkoiset rekrytoinnit	17	18	18	22	49
Yhteensä	44	41	39	53	72



72
rekrytointia

Rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus

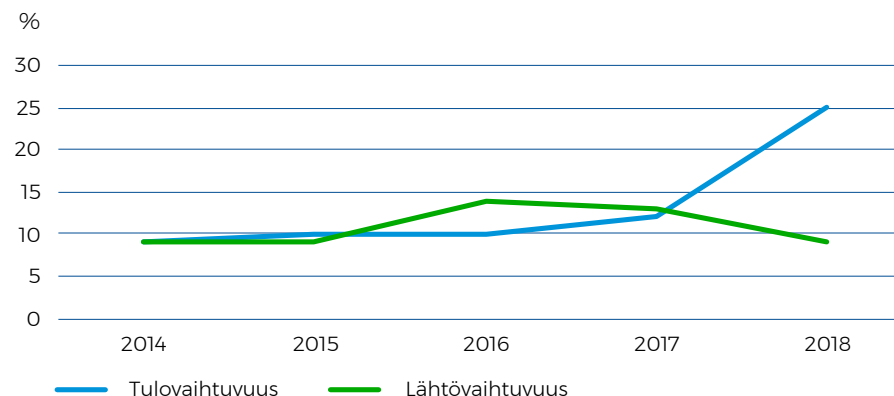
Lähtövaihtuvuus laski edellisvuodesta 4 prosenttiyksikköä 9 prosenttiin. 17 henkilöä lähti. Lähteneistä 8 irtisanoutui ja 5 määräaikaisuus päättyi. Irtisanoutuneista 7 oli vakinaisia. Eläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 64,8 vuotta (62,2 v vuonna 2017).

Vuoden lopussa Finanssivalvonnassa työskenteli 6 henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttanutta henkilöä. Vuonna 2019 eläkeikään tulee 7 henkilöä ja seuraavaan kolmen vuoden aikana (2020–2022) eläkeiän saavuttaa 15 henkilöä.

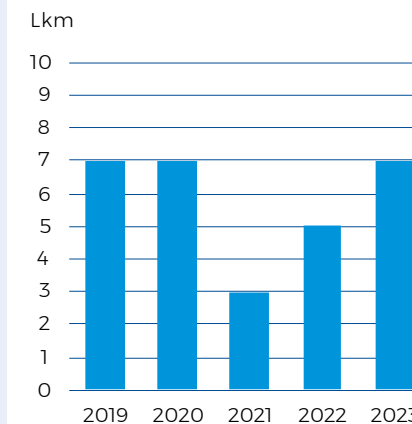
Määräaikaiset tehtävänimitykset

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

Vaihtuvuus 2014–2018



Eläkeikään tulevat 2019–2023



Lähdön syyt 2014–2018

Lähdön syy	2014	2015	2016	2017	2018
Eläkkeelle siirtyminen	8	4	9	6	4
Irtisanoutuminen	6	10	11	13	8
Määräajan päättyminen	4	2	5	4	5
Muu syy	0	1	1	0	0
Yhteensä	18	17	26	23	17



Keskimääräinen eläkkeellejäänti-ikä

64,8 vuotta

Työaika ja työpanos

Työajan käyttö

Päivittäinen säännöllinen työaika on 7 tuntia 46 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. Etätöitä on mahdollisuus tehdä viisi päivää kuukaudessa, perustelluista syistä myös enemmän. Etätöitä voi tehdä myös osapäiväisesti.

Liikkuvan työpisteen kokeilu käynnistettiin syyskuussa vuodeksi eteenpäin. Liikkuvalla työpisteellä (tai mobiililla monitilatoimistolla) tarkoitetaan tilaratkaisua, jossa työntekijällä ei ole omaa nimettyä työpistettä, vaan hän käyttää yhteiskäytössä olevia työtiloja. Työpisteet sijaitsevat äänenkäytöltään erilaisilla vyöhykkeillä. Kokeilun lähtökohtana on vapaaehtoisuus.

Toteutuksessa ratkaisee ennen kaikkea tehtävän sopivuus mobiiliin monitilatoimistomalliin sekä siihen siirtymisen tehokkuutta ja tuloksellisuutta lisäävä vaikutus. Liikkuvan työpisteen kokeiluun osallistuvat voivat tehdä etätöitä enintään kymmenen etätöypäivää kuukaudessa.

Ylemmissä asiantuntijatehtävissä on käytössä ns. luottamustyöaika, joka mahdollistaa työajan joustavan sijoittelun työtilanteiden mukaan.

Tiivistetyssä työajassa puolestaan viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit (38 t 50 min) tehdään joko viikoittain tai kahden viikon ajanjaksona etukäteen, jolloin tunteista kertyy viikoittain tai vuorokoin pidettäväksi yksi vapaapäivä.

Lisä- ja ylityötunteja tehtiin yhteensä 1 534 tuntia. Ylityötuntien määrä nousi n. 600 tunnilla edellisvuodesta. Henkilötyövuosiksi muutettuna tehtyjen ylityötuntien määrä vastaa 0,8 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosia tehtiin yhteensä 194. Vakinaisten ja määräaikaisten työpanos oli 190,5 henkilötyövuotta, ja tilapäistä henkilöstöä käytettiin 2,4 henkilötyövuotta. Kokonaistyöpanos kasvoi yhteensä 15,8 henkilötyövuotta. Suurinta kasvu oli vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosissa (+9,7 htv).

Vuosiloma

Vuosittainen lomaoikeus on 32, 35 tai 40 työpäivää palvelusvuosien määrän mukaan. Fivalaiset voivat siirtää osan vuosilomastaan 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 3 040 päivää (3 036 päivää vuonna 2017), keskimäärin 21 päivää/tallettaja.

Lisä- ja ylityöiden määrä ja kustannukset 2014–2018

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
2018	1 534	40	195	79 959

Henkilötyövuosien kehitys 2014–2018

Henkilötyövuodet	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos 2017/2018
Vakinaiset	179,6	174,6	164,7	163,8	173,7	+9,7
Määräaikaiset	7,9	12,0	12,7	13,1	16,8	+3,7
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	187,5	186,6	177,4	176,9	190,5	+13,4
Kesätyöntekijät	1,2	1,9	1,0	0,8	2,5	+1,7
Harjoittelijat	0	0	0	0	0	0
Tuntityöntekijät	0,1	0,3	0,4	0,3	1,0	+0,7
Tilapäistyövoima yhteensä	1,3	2,2	1,4	1,1	3,5	+2,4
Kaikki yhteensä	188,8	188,8	178,8	178,0	194,0	+15,8

Palkkaus ja palkinta

Palkkausjärjestelmä

Finanssivalvonnassa on käytössä Hay-palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti tehtävät on arvioitu. Tehtävistä 8 % sijoittuu vaativuusluokkiin 12–13, 63 % vaativuusluokkiin 14–17 ja 29 % vaativuusluokkiin 18–22. Tehtävän vaativuusluokka nousi vuoden aikana 24 henkilöllä (16 henkilöllä vuonna 2017).

Palkkausikäytäntö perustuu Suomen Pankin palkkapolitiikkaan sekä työtehtävien vaativuuden määrittelyyn ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Palkkapolitiikkaa uudistettiin vuoden alussa. Palkkapolitiikan tavoitetasoksi on määritelty pääkaupunkiseudulla maksettavan palkkauksen keskimääräinen taso. Uudistetun palkkapolitiikan mukaisesti Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan palkkausten keskimääräisiä tasoja verrattiin pääkaupunkiseudun markkinapalkkoihin. Finanssivalvonnan palkkataso oli 1,4 prosenttiyksikköä sen yläpuolella (vuonna 2017 tulos oli -2,1 %).

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

Palkkakehitys

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 763 euroa (5 576 euroa vuonna 2017), naisilla 5 709 euroa ja miehillä 5 845 euroa. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan miesten vastaavaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2017).



Henkilöstön
mediaanipalkka
5 763 €

Mediaanipalkat vaativuusluokittain (peruspalkka + edut¹) 2017–2018

Vaativuusluokka	2017			2018		
	lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk ²	Naisten mediaanipalkka/ miesten mediaanipalkka ³	lkm	Vaativuusluokan mediaani euroa/kk	Naisten mediaanipalkka/ miesten mediaanipalkka
12	11	2 992	–	5	2 835	–
13	7	3 233	–	11	3 371	–
14	8	3 539	–	8	3 667	–
15	12	3 973	112 %	18	4 214	99 %
16	27	4 745	101 %	32	4 710	103 %
17	64	5 702	100 %	71	5 837	100 %
18	27	6 648	98 %	40	6 890	96 %
19	12	7 666	104 %	14	7 922	103 %
20	2	–	–	2	–	–
21	1	–	–	1	–	–
22	4	–	–	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

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 83 %. Työkierron edistämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi keskusteluun sisältyy

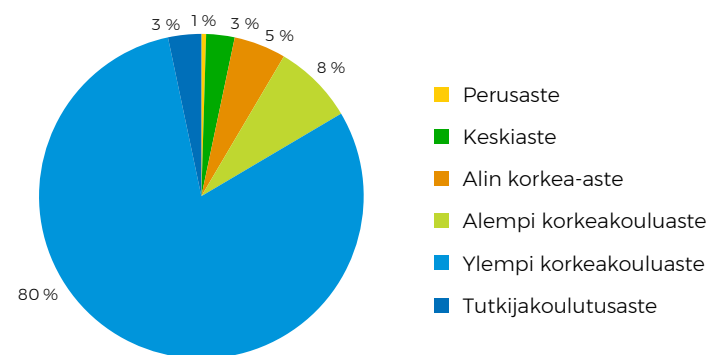
urakehitysosio, joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa.

Kehityskeskusteluprosessia uudistettiin ottamalla kevään kehityskeskusteluissa käyttöön kehityskeskustelujärjestelmä. Uudistuksen tavoitteena on tiedon helpompi ja tehokkaampi hallinnointi sekä paperitulosteista luopuminen.

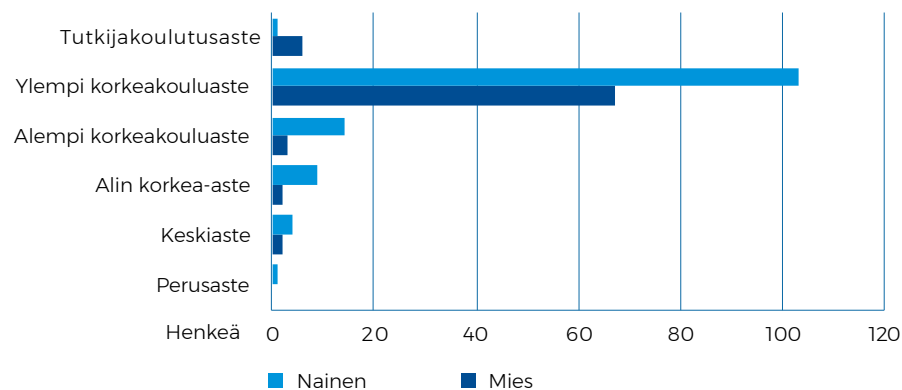
Koulutus rakenne

Koulutustasoindeksi oli 6,7 asteikolla 1–8 (6,7 vuonna 2017). Henkilöstöstä 92 % on suorittanut korkeakouluasteen tutkinnon. Tohtorintutkinto on viidellä henkilöllä.

Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2018



Henkilöstön sukupuolijakauma koulutusasteittain 31.12.2018



Henkilöstöjakauma koulutusasteen mukaan 31.12.2018

Koulutustaso ¹	Nainen	Mies	Yhteensä	Prosenttijakauma koulutusasteen mukaan
Perusaste	1	0	1	1
Keskiaste	4	2	6	3
Alin korkea-aste	9	2	11	5
Alempi korkeakouluaste	14	3	17	8
Ylempi korkeakouluaste	103	67	170	80
Tutkijakoulutusaste	1	6	7	3
Yhteensä	132	80	212	100
Koulutustasoindeksi			6,7	

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

Osaamisen kehittäminen

Koulutuspanostukset

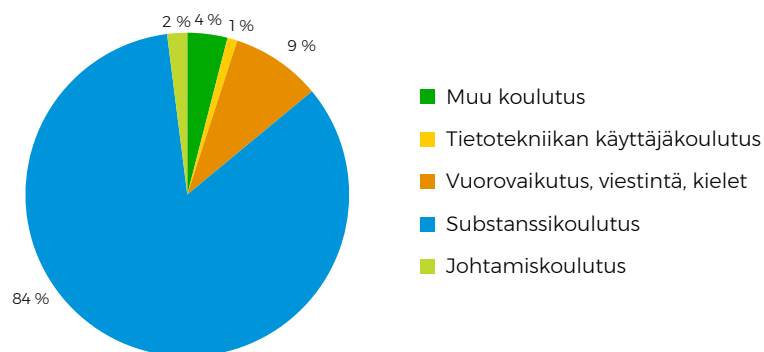
Koulutuskustannukset olivat n. 0,15 miljoonaa euroa (1,1 % palkkasummasta). Kustannuksista 84 % kohdistui substanssikoulutukseen (80 % vuonna 2017). Koulutuspäiviä oli 1,7 päivää/henkilötyövuosi (0,7 % työajasta). Koulutukseen käytettiin n. 790 euroa/henkilötyövuosi.

Koulutukseen käytetty aika ja kustannukset 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Kokonaisajankäyttö päivinä ¹	286	429	365	315	330
Päiviä/henkilötyövuotta	1,5	2,3	2,0	1,8	1,7
% työajasta	0,6	0,9	0,8	0,7	0,7
Kokonaiskustannukset, milj. euroa	0,13	0,17	0,17	0,19	0,15
Euroa/henkilötyövuosi	705	918	931	1 093	789
% palkkakustannuksista	1,0	1,3	1,3	1,6	1,1

¹Kaikki ulkoiset koulutuspäivät eivät kirjaudu seurantaan.

Koulutuskustannusten jakautuminen 2018



Toimintatapojen kehittäminen

Ideapankki

Aloitteellisuutta edistettiin Ideapankki-toiminnalla. Henkilöstö voi ideoida toimintaan, työtapoihin ja yhteistyön kehittämiseen liittyviä uudistuksia. Ideapankissa voi myös osallistua ideoiden jatkokehittämiseen.

Lisäksi vuosittain järjestetään ideakilpailu. Finanssivalvonnan vuoden 2018 ideakilpailuun osallistuttiin 36 idealla. Ideakilpailun voittajaksi valittiin Peter Palmroosin idea Finanssivalvonnan analyttikköjen ja tehokäyttäjien työtä tehostavasta tietokantaratkaisusta. Ratkaisu mahdollistaisi aiempaa monipuolisemat ja pidemmälle viedyt analyysit.

Järjestelmän kehityksessä painopiste oli loppukäyttäjien tarpeissa, mutta heti alusta lähtien tavoitteena oli myös kus-

tannustehokas ja ylläpidoltaan mahdollisimman pitkälle automatisoitu kokonaisuus. Tietokannan hakuja keventävän rakenteen ja ylläpidon automatisoinnin lisäksi keskeinen innovaatio on siirtää vastuuta loppukäyttäjien tarpeisiin liittyvästä kehitystyöstä entistä enemmän it-asiantuntijoilta loppukäyttäjille. Automatisointi ja vastuun siirto vapauttavat resursseja muihin tärkeämpiin tehtäviin ja Finanssivalvonnessa uusien menetelmien ja mallien käyttöönoton vaatima aika lyhenee.

Finanssivalvonnan ja Suomen Pankin kesätyöntekijöiden yhteisen ideakilpailun voitti Emma Raivio ideallaan vierailuihin liittyvien sisäisten toimintatapojen ja järjestelmän kehittämisestä.



Ideakilpailuun
36 ideaa

Työhyvinvointi

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

Henkilöstön työhyvinvointia ja terveydentilaa arvioidaan säännöllisesti tehtävillä terveydenseurantatarkastuksilla. Työtyytyväisyyttä seurataan joka toinen vuosi tehtävällä ilmapiiiritutkimuksella. Työtyytyväisyyden kehittämisen ja johtamistyön laadun mittareiksi on määritetty 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 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 määräaikaisessa virkasuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää vapaa-ajan virkistyskäyttöön tarkoitettuja tiloja.

Henkilöstöllä on käytössä ERGO PRO -taukoliikuntaohjelma. ERGO PRO on edistysellinen 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 määrärahalla. 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 hieman edellisvuodesta ja oli 3,0 % (3,4 % vuonna 2017). Sairauspoissaolopäivien määrä työpäivinä oli yhteensä 1 445 päivää (1 531 pv vuonna 2017). Sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 7,5 työpäivää/henkilötyövuosi. Vuosina 2014–2018 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on vaihdellut 7,5–9,2 työpäivään/henkilötyövuosi. Yli 20 sairauspoissaolopäivää oli 13 henkilöllä (17 henkilöllä vuonna 2017).

Sairauspoissaoloprosentti

3,0



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 72, ja hakijoita oli yhteensä 1 323. Hakijoista miehiä oli 46 % ja naisia 54 %. Sisäisiä valintoja tehtiin 23 ja ulkoisia 49. Valituista miehiä oli 37 % ja naisia 63 %.

Palkkaus

Henkilöstön mediaanipalkka (peruspalkka + edut) oli 5 763 euroa, naisilla 5 709 euroa ja miehillä 5 845 euroa. Palkkauksellista tasa-arvoa naisten ja miesten välillä tarkastellaan vaativuustasoltaan vastaavien tehtävien suhteen. Naisten mediaanipalkan suhde vaativuustasoltaan miesten vastaavaan oli keskimäärin 100 % (101 % vuonna 2017).

Naisten osuus vaativuusluokissa 18–22 oli 57 %. Esimiehistä ja ylimmästä johdosta naisia oli 50 % ja asiantuntijoista 61 %. Vuoden aikana tehtiin 24 vaativuusluokkakorotusta (9 miestä ja 15 naista).

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa korostetaan myönteistä suhtautumista perhevapaisiin. Perhevapailta oli vuoden aikana yhteensä 15 henkilöä. Heistä isyysvapailta oli 6 henkilöä, äitiys-/vanhempainvapaalla 5 henkilöä ja hoitovapaalla 4 henkilöä.



**Esimiehistä
ja ylimmästä
johdosta naisia**

50 %

Tunnuslukuyhteenveto

	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömäärä ja rakenne					
Henkilömäärä	189	190	182	180	212
Virkavapaalla olevat	15	14	12	13	10
Määräaikaisten osuus, %	5	6	8	8	9
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	88	89	89	90	92
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	12	11	11	10	8
Naisten osuus henkilöstöstä, %	63	64	66	65	62
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,8	47,7	47,7	47,4	46,2
Tulovaihtuvuus ¹ , %	9	10	10	12	25
Lähtövaihtuvuus ² , %	9	9	14	13	9
Eläkkeelle siirtyneet	8	4	9	6	4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	64,3	62,3	62,9	62,2	64,8
Henkilötyövuodet					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	187,5	186,6	177,4	176,9	190,5
Henkilötyövuodet yhteensä	189	189	179	178	194
Palkkaus ja palkinta					
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	103	101	100	101	100
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	-	-	-	-	-
Osaaminen					
Koulutustasoindeksi	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	89	91	90	91	92
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	0,6	1,3	1,3	1,6	1,1
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,13	0,17	0,17	0,19	0,15
Työhyvinvointi					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,5	-	3,6	-
Johtajuusindeksi	-	3,9	-	4,0	4,0
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,7	3,1	3,3	3,4	3,0

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 luontoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu ja autoetu).

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

Käsitteet ja määritelmät

Henkilötyövuosi

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

Koulutustasoindeksi

Tutkinto- ja koulutustiedot on jaettu kuuteen eri asteeseen:

- **Perusasteeseen** luetaan perus- ja kansakoulun suoritus, aikaisempi keskikoulun suoritus sekä tuntemattomat koulutustasot.
 - **Keskiasteeseen** luetaan ylioppilastutkinto sekä 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot, esim. mekaanikon, asentajan, datanomin tai ravitsemusalan perustutkinnot.
 - **Alimman korkea-asteen** koulutuksiksi luetaan mm. tekniikon ja merkonomien tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
 - **Alempaan korkeakouluasteeseen** luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinöörin tutkinto.
 - **Ylempään korkeakouluasteeseen** luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).
 - **Tutkijakoulutusasteen** tutkinnot ovat lisensiaatin- ja tohtorintutkintoja
- Koulutustasoindeksi lasketaan henkilöstön peruskoulutustasojen perusteella seuraavasti:
- perusaste = 1,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
 - keskiaste = 3,5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
 - alin korkea-aste = 5 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
 - alempi korkeakouluaste = 6 x ao. koulutustason henkilöstömäärä

- ylempi korkeakouluaste = 7 x ao. koulutustason henkilöstömäärä
- tutkijakoulutusaste = 8 x ao. koulutustason henkilöstömäärä.

Koulutustasoindeksi saadaan laskemalla numeroarvot yhteen ja jakamalla henkilöiden yhteismäärällä. Koulutustasoindexin 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

Sisältävät rahapalkan lisäksi luontoisedut (matkapuhelinetu, ravintoetu, autoetu).

Sisäinen liikkuvuus

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

Henkilömäärä

Henkilömäärään (toimintavahvuus) lasketaan paikalla olevat vakinaiset ja määräaikaiset. Ei sisällä virkavapaalla olevia, lomasijaisia, harjoittelijoita, tuntityöntekijöitä eikä lyhytaikaisia tutkijoita.

Tulovaihtuvuus

Organisaatioon (Finanssivalvonta) palkattujen prosenttiosuus keskimääräisestä toimintavahvuudesta.

Sairauspoissaoloprosentti

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta.

