



TÖISSÄ FINANSSIALALLA



2.3.2015



FK | Finanssialan Keskusliitto



SISÄLLYSLUETTELO

I FINANSSIALA TYÖLLISTÄJÄNÄ	4
II FINANSSIALAN HENKILÖSTÖ	6
Ikärakenne	6
Koulutusjakauma ja tutkinnot	6
Palkkaus	8
Naisten osuus työvoimasta	10
Työtehtävien jakauma	11
Työaika	11
Järjestäytymisaste	12
III TYÖN TUOTTAVUUS FINANSSIALALLA	13
IV FINANSSIALA TYÖNANTAJANA	14
V FINANSSIALAN TULEVAISUUDEN OSAAMINEN	15
VI HYVINVOIVA FINANSSIALA	16

Lisätietoja

Finanssialan Keskusliitto

Tutkimuspäällikkö Tarja Kallonen

tarja.kallonen@fkl.fi

Finanssialan Keskusliitto

Bulevardi 28, 00120 Helsinki

FINANSSIALA TYÖLLISTÄJÄNÄ

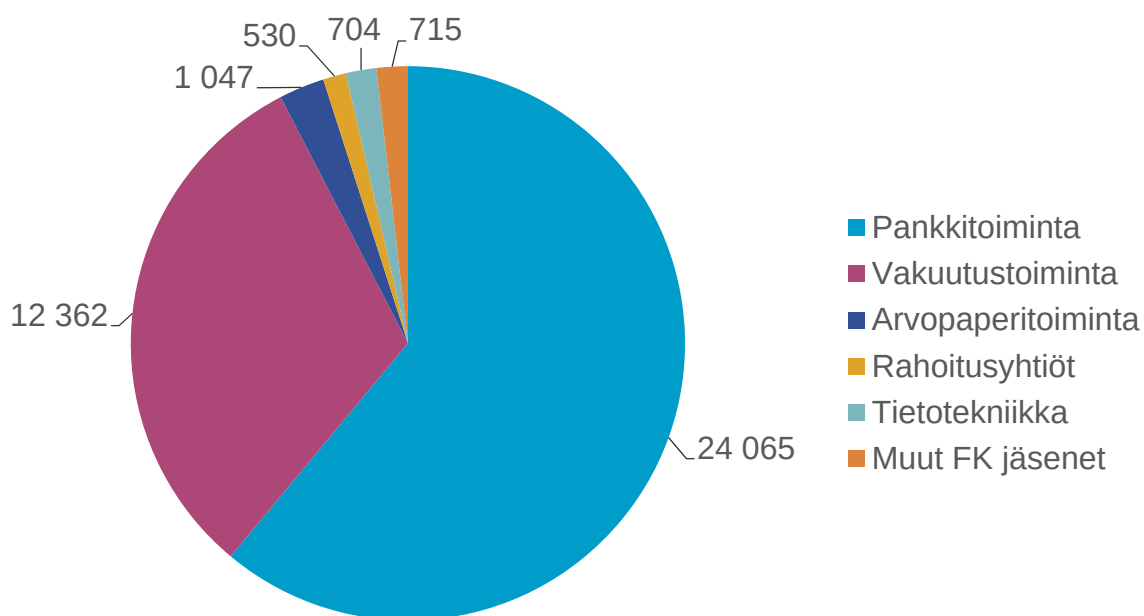
Finanssialan Keskusliiton jäsenyhtiöiden henkilökunnan määrä oli vuonna 2013 yhteensä noin 39 400 henkilöä. Finanssialan toimijoilla tarkoitetaan Suomessa yrityksiä, jotka tarjoavat asiakkailleen pankki-, vakuutus- ja sijoituspalveluja. Vakuutusyhtiöt hoitavat lisäksi lakisääteiseen sosiaaliturvaan kuuluvia vakuutuksia kuten työeläke- ja tapaturmavakuutuksia.

Finanssialalla toimivat yritykset ovat merkittävä osa suomalaista yhteiskuntaa. Pankki- ja vakuutusalan asiantuntijatehtävissä toimii ammattilaisia, jotka työllään pitävät yhteiskunnan pyörät liikkeellä esimerkiksi välittämällä rahoitusta ja suojaamalla yrityksiä ja kotitalouksia erilaisilta riskeiltä vakuutusten avulla.

Finanssialan rooli ja merkitys työnantajana on säilynyt viimeisen kymmenen vuoden ajan melko vakaana. Alalla ei 1990-luvun alun pankkikriisin jälkeisen rakennekehityksen jälkeen ole tapahtunut suurta muutosta. Näin siitäkin huolimatta, että finanssialalla on tapahtunut fuusioita ja toimintojen uudelleenjärjestelyä myös 2000-luvulla.

Finanssiala on naisvaltainen, työntekijöistä peräti 70 % on naisia. Miesten osuus koko henkilöstön määrästä on kuitenkin vähitellen kasvanut. Finanssialan henkilöstö on hyvin koulutettua ja liiketaloudellinen koulutus on yleisin. Suurimmalla osalla työntekijöistä on yliopistotutkinto, tradenomin tai merkonomin tutkinto. Finanssialan henkilöstöllä on pitkiä työuria, yli 40 prosenttia on ollut alalla pidempään kuin 20 vuotta.

Finanssialalla työskentelevien henkilöiden kokonaismäärän ei arvioida kasvavan lähivuosien aikana, lähinnä päinvastoin. Alalta on kuitenkin siirtymässä suuri määrä työntekijöitä eläkkeelle seuraavien vuosien aikana ja uusiin rekrytointeihin on tarvetta. Erityisesti monitaitoisille asiakaspalveluosajille on kysyntää.



FK:n jäsenyhtiöissä on töissä yli 39.000 henkilöä

Työllisten määrä toimialoittain Q4/2014:

Toimiala	1 000 henkeä
A-B Maa-, metsä- ja kalatalous; kaivostoiminta (01-09)	106
C Teollisuus	326
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajo- neuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)	276
H Kuljetus ja varastointi (49-53)	140
K, L Rahoitus- ja vakuutustoiminta*; kiinteistöala (64-68)	71
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus* (84)	104
P Koulutus (85)	188
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)	401
* Luokissa K ja O toimii finanssialan yrityksiä, joissa yhteensä	39

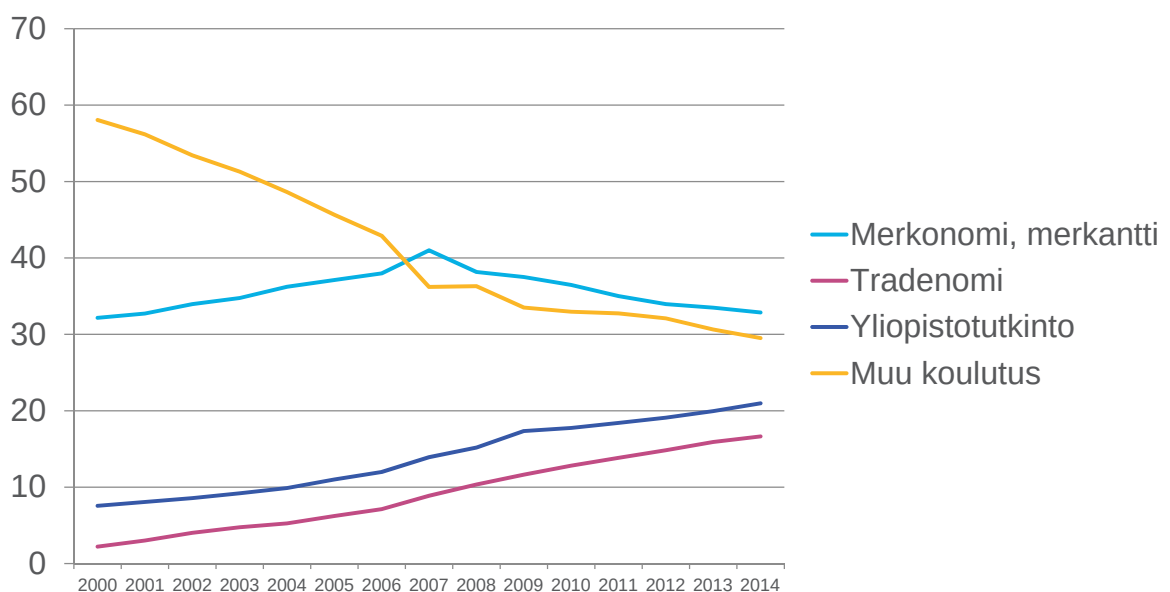
Lähteet: Tilastokeskus ja EK

Suomessa toimivat pankkikonsernit	Henkilöstö
OP Ryhmä	11983
Nordea Pankki Suomi Oyj	8876
Danske Pankki	2391
Aktia-konserni	1114
Säästöpankit	1365

Suurimmat vakuutuskonsernit/yhtiöt Suomessa

LähiTapiola-ryhmä	3082
Sampo-konserni	2201
OP Ryhmä	1595
Fennia-ryhmä	1117
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma	565
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Ilmarinen	535
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elo	432
Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Etera	288
Nordea Henkivakuutus Suomi Oy	130

Lähteet: Yhtiöiden toimintakertomukset; pankkikonser-
nien luvuissa mukana konsernin vakuutusyhtiöt



Finanssialan henkilöstön koulutustaso on kasvanut. Lähde: EK:n palkkatilastot

FINANSSIALAN HENKILÖSTÖ

IKÄRAKENNE

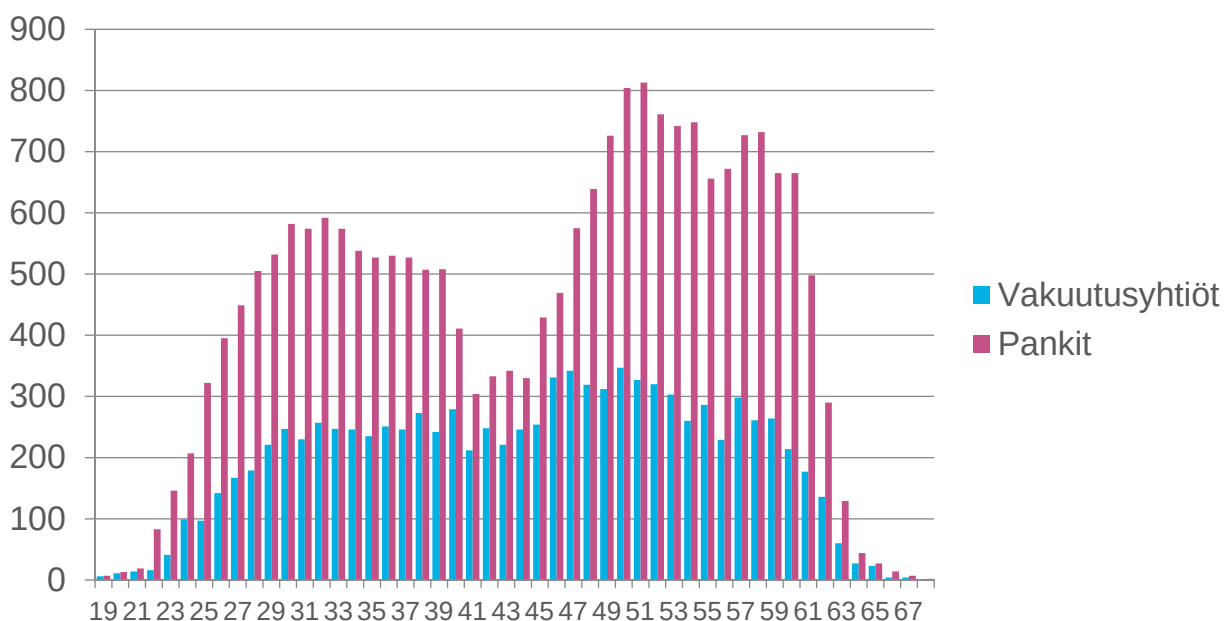
Finanssialalla toimivan henkilöstön ikärakenne on poikkeuksellinen kaksijakoinen muihin toimialoihin verrattuna. Ikärakenteessa korostuvat nuorimmat ja vanhimmat ikäluokat, mutta 39 - 45 -vuotiaita työntekijöitä on melko vähän johtuen 1990-luvun alun taloudellisen tilanteen aiheuttamista alhaisista rekrytointimääristä. Huolimatta kaksijakoisesta ikärakenteesta on alan keski-ikä säilynyt vakaana. Vuonna 2014 finanssialan henkilöstön keski-ikä oli 44,4 vuotta.

Finanssialan kokonaishenkilöstömäärän ei odoteta kasvavan, mutta ala tarvitsee uutta työvoimaa korvaamaan eläköityviä työntekijöitä. Lisäksi tehtävien monipuolistuminen ja haasteellisuus lisäävät etenkin koulutetun työvoiman tarvetta. Alalta onkin lähivuosien aikana siirtymässä eläkkeelle suuri joukko pitkäaikaisia työntekijöitä.

KOULUTUSJAKAUMA JA TUTKINNOT

Finanssiala on palveluala, jossa korostuu ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan merkitys. Finanssialan henkilöstö on korkeasti koulutettua. Henkilöstön koulutustaustaan sisältyy usein liiketalouden opintoja.

Ala kouluttaa ja kehittää henkilöstöään paljon. Alan omista tutkinnoista suosituimpia ovat Arvopaperivälittäjän tutkinnot (APV 1 ja APV 2), joita ovat suorittaneet lähes 13 000 henkilöä. Finanssialan ammattitutkinto on uudistettu ammattitutkinto, jonka voi suorittaa alan työpaikoilla näyttötutkintona. Finanssialan ammattitutkinnon nimi oli aikaisemmin Rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkinto. Vakuutusosalalle voi erikoistua alan omilla tutkinnoilla, näitä ovat VTS eli vakuutustutkinto ja YVTS eli ylempi vakuutustutkinto. Alalle on räätälöity myös omat asiantuntija- ja esimiestyötä tukevat koulutukset, kuten VALIKO ja MBA.



Finanssialan henkilöstö 2014, ikärakenne. Lähde: EK:n palkkatilastot

Alalla toimivien henkilöiden nimikkeiden ja tutkintojen laajuus on suuri. Tutkinnoista merkonomitutkinto on yleisin. Alalla työskentelee 10.300 merkonomia, joka on 33 prosenttia, eli kolmannes koko henkilöstöstä. Liiketalouden oppilaitokset ja muut toisen asteen oppilaitokset tarjoavat merkonomikoulutusta.

Vuodesta 2014 lähtien on ammatillisissa oppilaitoksissa ollut mahdollisuus sisällyttää merkonomiopintoihin entistä enemmän rahoitus- ja vakuutusalan opintoja. Merkonomit ovat työllistyneet viime vuosien aikana alalle hyvin, etenkin asiakaspalvelu- ja korvauskäsittelytehtäviin.

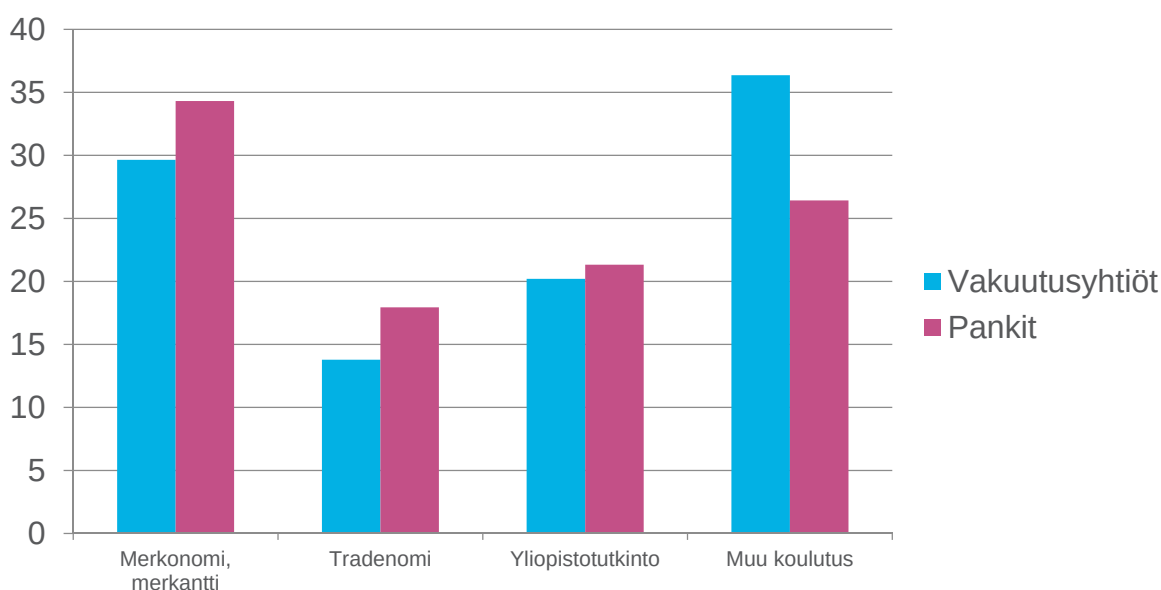
Tradenomit valmistuvat ammattikorkeakouluista. Myös ammattikorkeakouluissa on mahdollista erikoistua finanssialan tehtäviin koulutusohjelmien tai alalle suuntaavien opinto-ohjelmien kautta. Tradenomeja ja yliopistotutkinnon suorittaneita on viimeisten viiden vuoden aikana palkattu yhtä paljon kuin merkonomeja. Korkeakoulu- ja yliopistotutkinnot antavat valmiuksia vaativiin johto- ja asiantuntijatehtäviin.

Pankeissa ja vakuutusyhtiöissä hyödynnetään ahkerasti tietotekniikkaa oppimisen välineenä. Henkilöstö- ja

koulutustiedustelussa (Lähde: EK, Koulutus- ja osaamistarveselvitys) selvitettiin, kuinka yritykset kehittävät henkilöstön osaamista ja miten yritykset näkevät verkko-oppimisen roolin. Peräti 93 prosenttia finanssialan yrityksistä käytti verkko-oppimista, kun vastaava luku koko elinkeinoelämän osalta oli 41 prosenttia. Verkko-oppimisella tarkoitetaan tieto- ja viestintätekniologian käyttämistä oppimisen välineenä. Mukaan lasketaan lähiopetus, monimuoto- sekä itseopiskelu verkossa.

Oppiminen tulee tulevaisuudessa sulautumaan yhä voimakkaammin osaksi työtä, jolloin tietotekniikan tarjoamat välineet tukevat tätä roolia. Osaamistarpeet muuttuvat vauhdilla. Tulevaisuudessa henkilöstön kehittämisessä tullaan tarvitsemaan tutkintojen sijaan joustavampia koulutus- ja kehitysratkaisuja.

Joustavat työajat ovat yleistyneet Suomessa viime vuosina ja tarve monipuolisiin työaikatarkaisuihin kasvaa edelleen. Finanssialalla kokopäiväistä työtä tekevien osuus on 92 %. Määrä on poikkeuksellisen korkea verrattuna muihin elinkeinoelämään.



Finanssialan henkilöstö 2014, koulutuksen mukaan. Lähde: EK:n palkkatilastot

PALKKAUS

Säännöllisen työajan ansiot ovat nousseet EK:n jäsenyrityksissä lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014 keskimäärin noin 1,2 %. Noususta suurin osa on aiheutunut sopimuskorotuksista. EK:n jäsenyritysten henkilöstön keskiansio oli syyskuun 2014 palkkatilastossa reilut 3 500 euroa kuukaudessa.

Ansiokehitys vaihtelee toimialoittain. Siihen vaikuttavat eniten sopimuskorotusten ajoittuminen eri ajankohtiin sekä henkilöstörakenteessa tapahtuvat muutokset. Työehtosopimusten mukaisten palkankorotusten suuruudessa ja niiden ajoittumisessa on suuria eroja eri toimialojen välillä. Tämä hankaloittaa eri alojen palkkakehitysten vertailua.

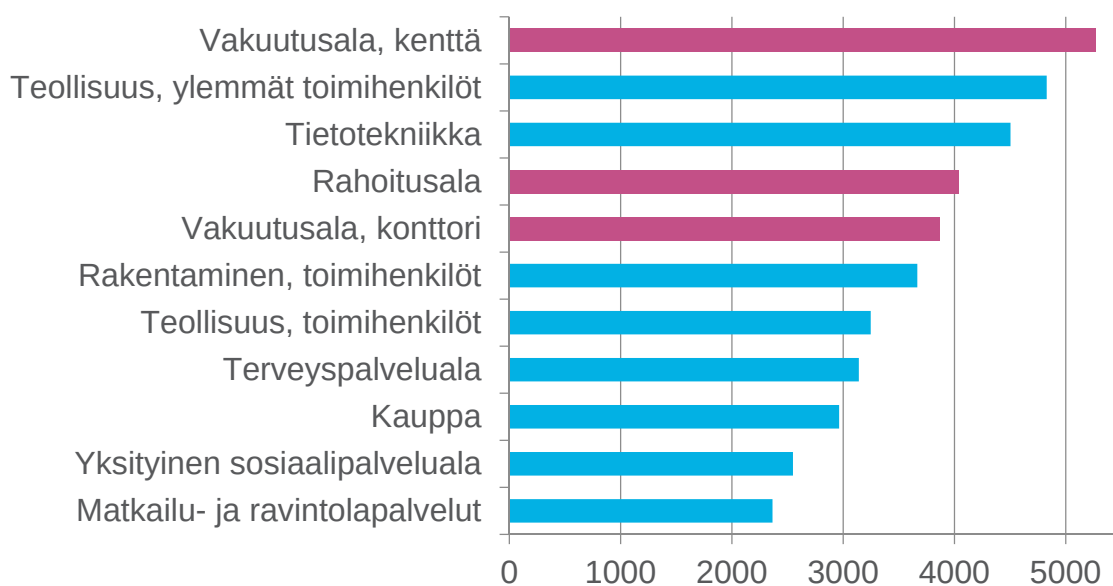
Ansiokehitykseen vaikuttaa myös tulospalkkaus, jonka merkitys kokonaispalkkauksesta on suuri. Suoritusperusteiset palkkausjärjestelmät ovat lisääntyneet kaikilla työelämän sektoreilla. Finanssiala on ollut kehityksen edelläkävijä, joka on ottanut ensimmäisenä käyttöön niin sanotut palkkakeskustelumallit.

Palkkakeskustelumallissa osa työehtosopimuksella sovitavista palkankorotuksista jaetaan työssä suoriutumisen

perusteella esimiehen ja toimihenkilön välisessä palkkakeskustelussa. Tavoitteena on, että palkka ja työsuoritus vastaisivat paremmin toisiaan.

Teollisuuden toimihenkilöistä tulospalkkioita saaneiden osuus supistui 53prosenttiin. Kaupassa tulospalkkioita saaneiden osuus pysyi 33 prosentissa. Suurimmat tulospalkkiot maksettiin rahoituslalla, rahoitusalan keskimääräinen tulospalkkio oli sama kuin edellisvuonna eli 11,2 prosenttia kokonaisansioista. Määrällisesti eniten tulospalkkioita maksettiin vakuutuslalla. http://ek.fi/wp-content/uploads/Palkkatilasto-syyskuu-2014_11-2-2015.pdf

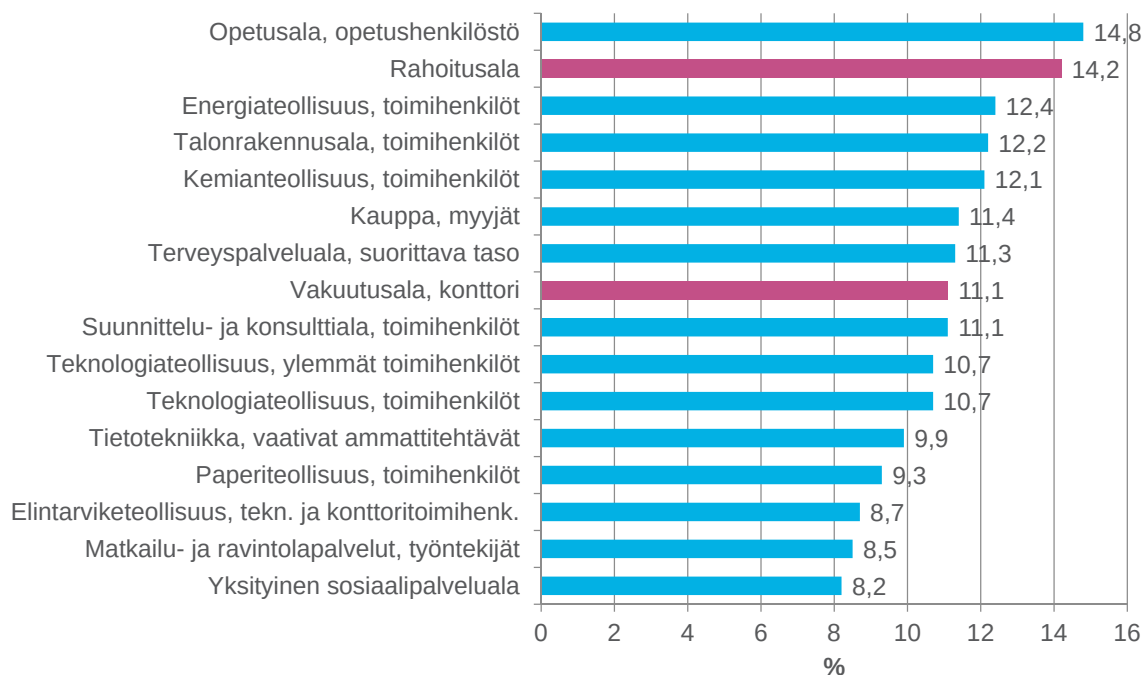
Sekä rahoitus- että vakuutusala ovat mukana keskusjärjestöjen lokakuussa 2013 solmimassa työmarkkinoiden työllisyys- ja kasvusopimuksessa. Sopimuksen mukaan keskusjärjestöjen välillä käydään neuvottelut 15.6.2015 mennessä mahdollisuudesta jatkaa sopimusta yhdellä vuodella. Jos keskusjärjestöt eivät pääse sopimukseen eikä liittokohtaisissakaan neuvotteluissa päästä yhteisymmärrykseen 30.9.2015 mennessä, päättyvät sopimukset 31.10.2015 (vakuutusala) ja 30.11.2015 (rahoitusala).



Keskiansioita toimialoittain syyskuussa 2014. Lähde: EK:n palkkatilastot

Ansiotasot ja -kehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014

	Lukumäärä	Kuukausiansio ilman tulos- palkkioita	Kuukausiansio tulos- palkkioineen
Vakuutusala, konttori			
Konttori yhteensä	8 333	3 868	4 093
Suorittava taso	5 327	3 051	3 157
Esimiestaso	2 462	4 730	5 031
Johtotaso	544	7 969	9 017
Vakuutusala, kenttä			
Kenttä yhteensä	1 471	5 274	5 499
Suorittava taso	888	4 798	4 868
Esimiestaso	390	5 601	5 992
Johtotaso	139	7 401	8 146
Rahoitusala			
Yhteensä	21 656	4 043	4 324
Suorittava taso	12 225	2 865	2 921
Esimiestaso	8 219	5 190	5 695
Johtotaso	1 212	8 152	9 175

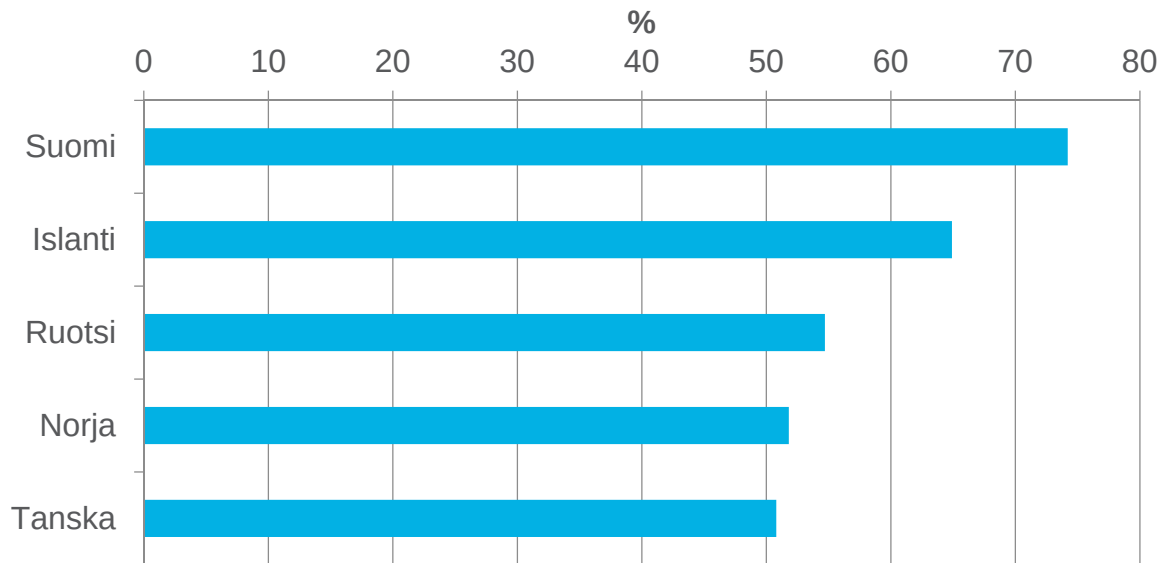


Ansiokehitys lokakuusta 2009 syyskuuhun 2014 erällä EK:n aloilla. Lähde: EK:n palkkatilastot

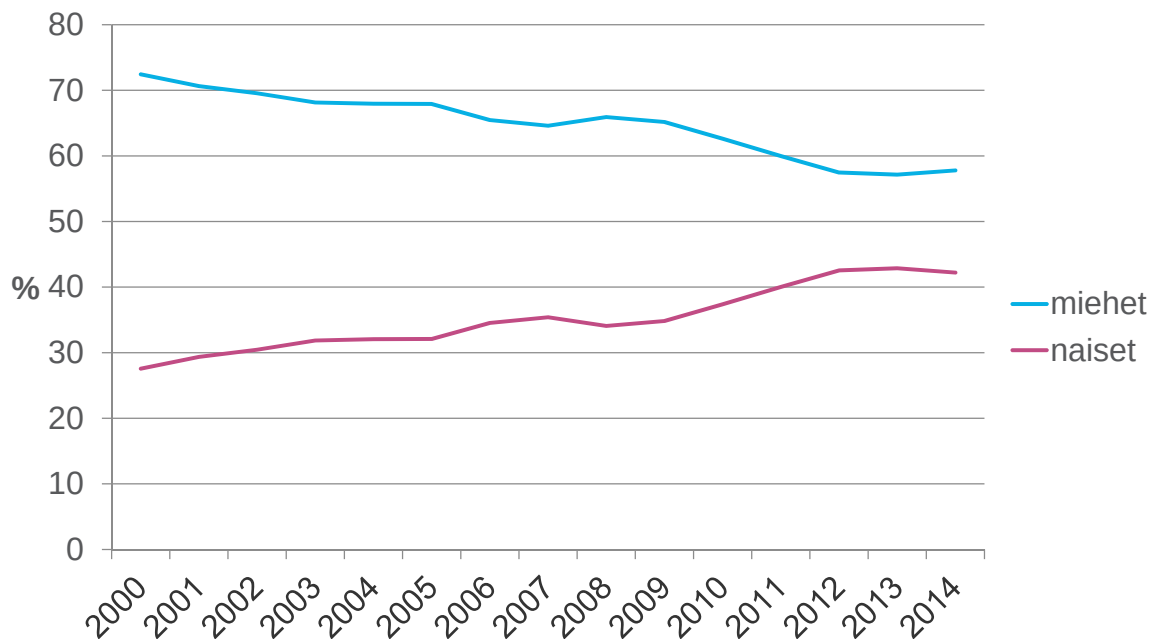
NAISTEN OSUUS TYÖVOIMASTA

Finanssiala on naisvaltainen, pankkialan työntekijöistä peräti 70 % on naisia. Vakuutusalan miesten osuutta nostaa se, että myyntityötä tekevät ns. kenttämiehet ovat enimmäkseen miehiä. Muualla Euroopassa finanssiala on huomattavasti miesvaltaisempi. Myös muissa Pohjoismaissa miesten osuus työntekijöistä on selkeästi suurempi kuin Suomessa.

Perinteinen näkemys on se, että pankinjohtaja on mies. Vaikka muutosta on tapahtunut, on finanssialan johtotaso edelleenkin miesvaltainen. Kehitys on mennyt viime aikoina myönteiseen suuntaan ja 2000-luvulla naisten osuus finanssialan johtotehtävissä on kasvanut. Parin viime vuoden aikana kehitys on kääntynyt jälleen miesten eduksi.



Naisten osuus työvoimasta, rahoitusala. Lähde: FA Nordic bank statistic 2013



Finanssialan johdon sukupuolijakauman kehitys. Lähde: EK:n palkkatilastot

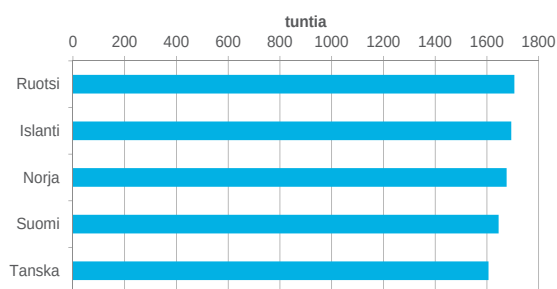
TYÖTEHTÄVIEN JAKAUMA

Finanssialan Keskusliiton yhdessä jäsenyhtiöidensä kanssa tekemän Finanssialan kyvykkyydet 2020 -selvityksen mukaan asiakasymmärryksen syventäminen nähdään yhtenä keskeisimmistä finanssialan menestystekijöistä. Asiakkaiden itseohjautuvuus, uudet palvelutavat ja kiinnostus osallistua palvelukehitykseen tulevat muuttamaan finanssialan työtehtäviä tulevaisuudessa yhä enemmän.

Suomessa rahoitusalan työtehtävät painottuvat yhä enemmän asiakaspalveluun. Henkilökohtaisen, kasvokkaisen asiakaspalvelun ohella tullaan tulevaisuudessa käyttämään yhä enemmän sähköisiä palvelukanavia.

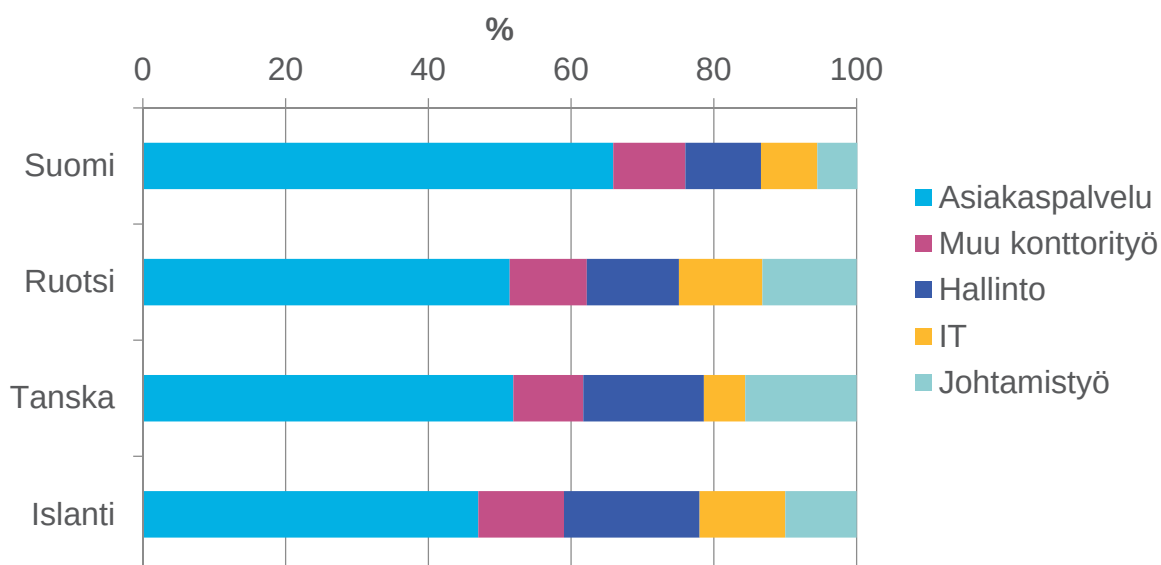
TYÖAIKA

Rahoitusallalla säännöllinen työaika on arkipäivisin 7 tuntia - 7 tuntia 40 minuuttia / vuorokausi siten, että työviikon pituudeksi muodostuu 37 tuntia. Vakuutusallalla konttoritoimihenkilöiden työaika on enintään 7 tuntia 36 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Pohjoismaisten rahoitusalan tilastojen mukaan lyhintä vuosittaista työaikaa tehdään Suomessa ja Tanskassa, pisintä Ruotsissa. Vakuutusallalta vastaavia pohjoismaisia lukuja ei ole käytettävissä.



Työaika rahoitusallalla, työtunteja vuodessa.

Lähde: FA Nordic bank statistic 2013



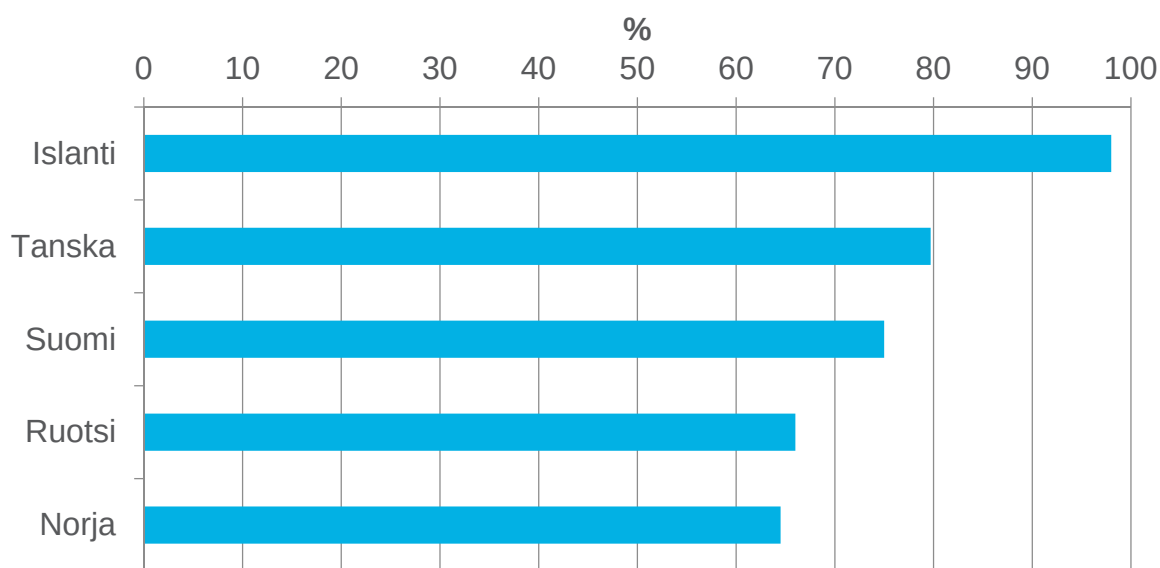
Työtehtävien jakauma, rahoitusala. Lähde: FA Nordic bank statistic 2013

JÄRJESTÄYTYMISASTE

Pankeissa, rahoitus- ja korttiyhtiöissä sekä tietyissä erikseen sovituihin, työehtosopimuksessa mainituissa yrityksissä noudatetaan rahoitusalan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina. Työehtosopimuksessa on laajasti työsuhdetta koskevia määräyksiä mm. työsuhteesta, työajoista ja lomista. Siinä on myös vähimmäispalkkataulukot, joita pienempää palkkaa työnantaja ei saa maksaa toimihenkilölle.

Rahoitusalan työehtosopimuksen ovat Suomessa solmineet työnantajapuolelta Finanssialan Keskusliitto ry ja palkansaajapuolelta Ammattiliitto Pro ry, Ammattiliitto Nousu ry sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Vakuutusyhtiöissä noudatetaan vakuutusalan työehtosopimusta, jonka ovat solmineet Finanssialan Keskusliitto ry ja palkansaajapuolelta Vakuutusväen Liitto VvL ry. Työehtosopimus sisältää määräyksiä konttoritoimihenkilöiden ja vakuutusten myyntityötä tekevien ns. kenttämiesten työsuhteen vähimmäisehdoista ja vastaavanlaisista asioista kuin rahoitusalan työehtosopimuksessa.



Järjestäytymisaste rahoitusallalla. Lähde: FA Nordic bank statistic 2013

III TYÖN TUOTTAVUUS FINANSSIALALLA

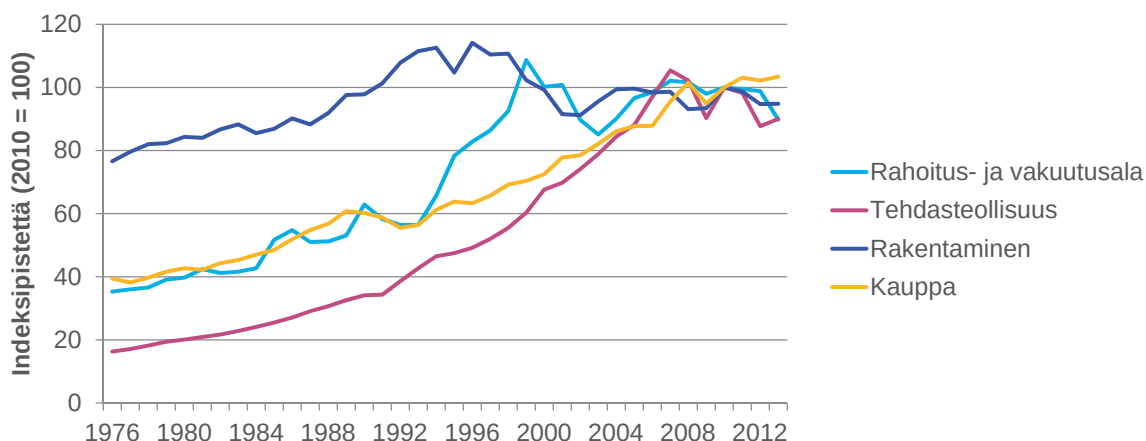
Suomessa eri alojen tuottavuus on kehittynyt toisistaan poikkeavasti. Perinteisesti teollisuus on toiminut tuottavuuskehityksen veturina. Suomalainen tehdasteollisuus monipuolistui ja kansainvälistyi vahvasti 1970- ja 1980-lukujen aikana samalla, kun maassamme toimivat yritykset omaksuivat uusia tuotantotapoja. Myös finanssiala paransi yhtä lailla omaa työn tuottavuuttaan noina vuosina. Finanssialan suotuisa kehitys on jäänyt vähemmälle huomiolle, sillä sen merkitys Suomen kansantaloudelle ei ole ollut niin suuri eikä se vaikuttanut merkittävästi vientiin. 1990-luvulla etenkin Nokia-vetoinen sähkötekniinen teollisuus kehittyi erityisen voimakkaasti ja kohotti koko kansantaloutemme tuottavuutta. Työn tuottavuuden kehitys on ollut kuitenkin voimakasta myös esimerkiksi finanssialalla ja kaupan alalla.

Alla olevasta kuviosta voidaan huomata, että finanssialan palautuminen 1990-luvun alun lamasta oli nopeaa ja tuottavuus kasvoi tuona aikana jopa tehdasteollisuutta nopeammin. Edes 1980-luvulla pääomamarkkinoiden vapautuminen ei mahdollistanut vastaavaa työn tuottavuuden kehitystä. Tuottavuuden kasvun syynä olivat alan

yhtiöiden tehostamistoimet, kun alan yhtiöiden toiminta kehittyi tuolloin merkittävästi tehokkaampaan ja kilpailukykyisempään suuntaan.

Vuosituhaten vaihtuminen ei juuri vaikuttanut tehdasteollisuuden ja kaupan alan tuottavuuskehitykseen, mutta sen sijaan finanssisektorin tuottavuus putosi tuolloin suhteellisen voimakkaasti useana vuonna peräkkäin. Tämän jälkeen alan toimintamallien kehittyminen johdatti jopa montaa muuta alaa nopeampaan tuottavuuden kasvuun.

2000-luvun puolivälin molemmin puolin poikkeuksellisen voimakas taloudellinen nousukausi vahvisti Suomessa usean alan toimintaedellytyksiä ja mahdollisti työn tuottavuuden kohoamisen. Tuottavuuskehitys oli tehdasteollisuudessa jälleen poikkeuksellisen voimakasta, mutta myös finanssialan tuottavuus koheni vauhdilla. Vuodesta 2008 alkanut heikko taloudellinen kausi on heikentänyt liki jokaisen alan tuottavuuskehitystä, finanssiala mukaan lukien. (Lähde: Selvitys työn tuottavuudesta finanssialalla, Ari Piik)



Työn tuottavuuden kehitys eri toimialoilla. Lähde: Tilastokeskus

IV FINANSIALA TYÖNANTAJANA

Finanssialan yrityksiä pidetään eri tutkimusten mukaan hyvämaineisina ja vakavaraisina yhtiöinä. Finanssialaan useimmin liitettyjä ominaisuuksia ovat hyvä kuukausipalkka ja mahdollisuudet edetä työuralla. Myös hyvä esimiestyö on noussut tärkeään rooliin työnantajamielikuissa. Pankki- ja rahoitusalaasta erityisesti kiinnostuneet ovat suurimmaksi osaksi etenijä-tyyppiä, jotka arvostavat korkeaa statusta ja asemaa. Työpaikan valinnassa he painottavat hyvää palkkaa ja urakehitysmahdollisuuksia. Työn merkityksellisyydellä ja ilmapiirillä on pienempi merkitys kuin muiden vastaajien keskuudessa.

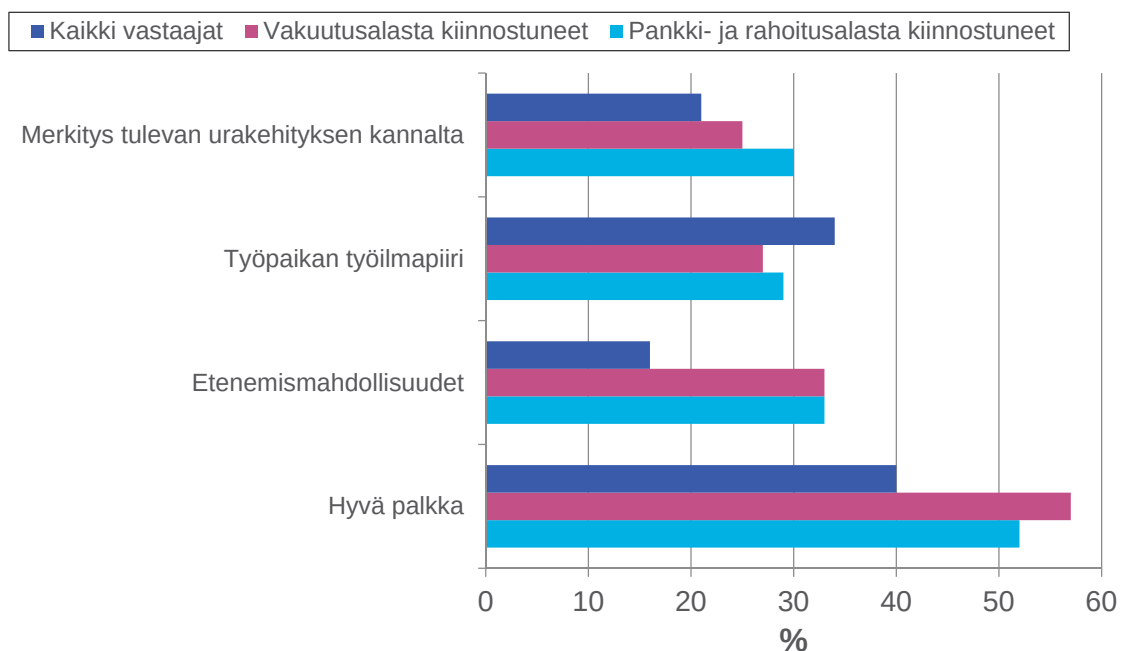
Työilmapiiriä pankkialalla pidetään hieman keskitasoa huonompana ja se on myös laskenut edellisvuodesta. Esimiestyö on kohtalaisen hyvää, mutta työssä jaksaminen on hieman keskimääräistä huonompaa.

Vakuutusalaasta kiinnostuneet ovat motivaatioprofililtaan pankki- ja rahoitusalaasta kiinnostuneiden tapaan enimmäkseen etenijöitä. Tärkeäksi koetaan hyvä palkka, arvostus ja mahdollisuudet edetä esimiestehtäviin.

Hyvän palkkauksen lisäksi myös varmuus työsuhteen jatkuvuudesta ja työilmapiiri sijoittuvat kolmen tärkeimmän valintakriteerin joukkoon. Hyvää työilmapiiriä kuitenkin pidetään selvästi vähemmän tärkeänä kuin muilla aloilla.

Erityisen positiivista on näkemys vakuutusalan esimiestyöstä, joka sijoittuu tutkimuksessa toiseksi. Myös työhyvinvointi on vakuutusosalalla tutkimuksen parhaimpien joukossa. Lisää työnantajakuvatutkimuksen tuloksia: https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Raportti_tyonantajakuva_2014.pdf.

Hyvä työnantajakuva on alalle tärkeä asia. Finanssialan oma opinto- ja urasivusto www.keepitrolling.fi kertoo pähkinän-kuoressa, mistä alassa on kyse ja minkälaisia töitä ja toimijoita alalta löytyy.



Työpaikan valintakriteerit 2014. Lähde: T-Media Työnantajakuvatutkimus 2014

V FINANSsIALAN TULEVAISUUDEN OSAAMINEN

Finanssialalla eletään jatkuvassa muutoksessa. Taloustilanteen muutokset ja sääntely vaikuttavat eri tavoin alan toimijoihin. Myös asiakkaiden tarpeet, työtehtävät ja tehtävissä vaadittava osaaminen muuttuvat ajan myötä. Tapa tehdä työtä muuttuu.

Työpaikka tulee olemaan tulevaisuudessa yhä useammin myös koulutuspaikka. Työ ja työssä oppiminen nivoutuvat käytännössä yhteen. Tietotekniikkaa voidaan hyödyntää yhä monipuolisemmin koulutuksessa. Myös erilaisista koulutuspoluista voi valita parhaiten itselleen sopivat muodot, jotka mahdollistavat yksilöllisiä koulutus- ja urapolkuja.

Finanssialan työnantajat näkevät keskeisimpinä osaamisen painopisteinä tulevaisuudessa esimiestaidot, myyntitaidot ja viestintäosaamisen. Alalla tarvitaan myös moniosaajia. Finanssiala on palveluala, jossa koulutusta kehitetään kohti yhä vahvempaa asiakasosaamista.

Liiketoimintaosaaminen

Kansainvälisyystaidot

Teknologiaosaaminen

Palveluosaaminen

Muotoilu / designosaaminen

Verkosto-osaaminen

Luovuus ja innovatiivisuus

Finanssialan tulevaisuuden kyvykkyudet – selvityksessä kartoitettiin mitä osaamista finanssialan työntekijöiltä odotetaan tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa tarvitaan aikaisempaa enemmän vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja, itseohjautuvuutta, innovaatiokykyä sekä monikulttuurisuusvalmiuksia, kuten kielitaitoa ja kykyä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.

Finanssialan keskeiset tulevaisuuden haasteet liittyvät kolmeen muutokseen:

1. alan on oltava enemmän läsnä asiakkaidensa elämässä,
2. alan työkulttuurin tulee muuttua joustavammaksi ja
3. tulevaisuuden finanssipalvelut tuotetaan verkostossa.

Näissä muutoksissa tarvittavissa kyvykkyyksissä korostuvat erityisesti asiakaspalvelutaidot, yhteistyökyky, hyvä liiketoimintaosaaminen, sekä kyky hyödyntää teknologiaa. Myös verkostossa toimiminen ja vastuullinen liiketoiminta on hallittava. Lisää tulevaisuuden osaamistarpeista: https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Finanssialan_kyvykkyudet_lowres.pdf



VI HYVINVOIVA FINANSSIALA

Finanssialan työnantaja- ja palkansaajaliitot ovat mukana Hyvinvoiva finanssiala – hankkeessa. Hankkeen toteutuksen yhteydessä pidettiin syys-marraskuussa 2014 neljä työpajaa. Työpajojen tavoitteena oli osallistaa sekä työnantajien että työntekijöiden edustajia avoimeen keskusteluun Hyvinvoiva finanssiala – hankkeen teemoista: tuottavuudesta, kilpailukyvyistä sekä työhyvinvoinnista. Keskeinen hankkeen lähtökohta on asiakaskäyttötymisen muutos ja digitalisaation vaikutukset.

Työpajoissa tuli esiin hyvin paljon yhteistä näkemystä, ja samat teemat toistuivat kaikissa pajoissa pienin painotuseroin. Samat teemat toistuivat myös useilla käsiteltävillä aihealueilla (tuottavuus, kilpailukyky ja työhyvinvointi). Tuottavuuden, kilpailukyvyn tai työhyvinvoinnin kehittämistä ei voi yksittäisenä osa-alueena erottaa muista osa-alueista, sillä näiden osioiden välinen vuorovaikutus on voimakasta. Tarkastelunäkökulmana tuleekin olla näiden kolmen muodostama kokonaisuus.

Tulevaisuuden ennakkointiin osallistuneet näkivät, että finanssialan tulee vielä nykyistä paremmin ottaa asiakkaat mukaan palvelujen tarvelähtöiseen suunnitteluun ja ymmärtää paremmin asiakkaan nopeasti muuttuvia tarpeita ja toiveita.

Asiakaskäyttötymisen muutos on jo nyt vaikuttanut palvelutarjontaan voimakkaasti, ja vaikutus tulee jatkossa voimistumaan, kun digitaalinen ja mobiiliasiointi vielä lisääntyvät. Työpajan tuloksista yhteenvetona voidaan todeta seuraavat johtopäätökset:

- Tuottavuudessa teknologian kehittäminen on avainasemassa, sillä ala kaipaa toimivia, selkeitä ja yhteensopivia tietojärjestelmiä.
- Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välinen keskeinen yhteys tulisi havaita selkeämmin finanssialalla. Tässä mm. johtamisella, osaamisen kehittämisellä ja oikealla resurssoinnilla on selvä vaikutus.
- Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeintä mahdollistaa avoin ja luottamuksellinen keskustelu yrityksen sisällä. Lisäksi mm. jokaisen oma vastuu hyvinvoinnista, hyvä johtaminen ja joustavuus työn tekemisessä nähtiin tärkeinä. Pohdittavaksi jääkin, miten avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä ja yhteistä ymmärrystä saadaan lisättyä työpaikoilla?
- Lisäpohdintaa tarvitaan siitä, miten innovatiivisuuden toteutumista voidaan edistää säädellyssä ja perinteisessä toimialaympäristössä?
- Alan keskeinen uudistumisen edellytys on ketteryyden lisääminen. Miten tulevaisuudessa lisätään ketteryyttä, kun alan jäykät rakenteet estävät uudistumista?
- Lisäksi on edelleen selvitettävä sitä, mitä työpajoissa ei nähty tai tunnistettu, kuten esimerkiksi robotisaation vaikutukset. Ymmärrämmekö finanssialalla asiakkaan tarpeiden muutosta ja muutoksen nopeutta riittävän hyvin? Riittääkö kilpailukyvyn pelikentäksi Suomi? Lisää aiheesta http://www.tyoelama2020.fi/tyopaikoille/toimialojen_hankkeet/finanssiala