

JULKAISUT JA TUTKIMUKSET 2019

Töissä finanssialalla 2019

Töissä finanssialalla 2019

Töissä Finanssialalla 2019 on julkaisu, johon on koottu finanssialan henkilöstön työhön ja osaamiseen liittyviä asioita. Julkaisu sisältää osia Finanssiala ry:n tekemistä tutkimuksista ja selvityksistä. Koosteessa on hyödynnetty myös käytettävissä olevia tilastoja ja muita julkisia aineistoja.

Selvitys ja paljon muutakin tausta-aineistoa finanssityöhön ja alan osaamisen kehittämiseen löytyy [Finanssiala.fi](https://finanssiala.fi)-sivustolta. Julkaisun on koostanut Finanssiala ry:n johtava asiantuntija Tarja Kallinen.

SISÄLTÖ

FINANSSIALA TYÖNANTAJANA	4
TYÖN MUUTOS FINANSSIALALLA	5
ASIAKKAIDEN ODOTUKSET	5
HENKILÖSTÖ MUUTOSTEN KESKELLÄ	6
ENNAKOINTI LÖYTÄÄ TULEVAISUUDEN OSAAJAT	7
TÖISTÄ SOVITAAN YHÄ ENEMMÄN YRITYSKOHTAISESTI	8
TUOTTAVUUTTA JA TYÖHYVINVOINTIA	8
KILPAILUKYKYINEN PALKKAUS JA KANNUSTINJÄRJESTELMÄT	9
TASA-ARVO VAHVISTAA NAISTEN JOHTAJUUTTA	10
MIELIKUVANA HYVIN PALKATTU JA MIELENKIINTOINEN TYÖ	10
KOULUTUSTA TYÖELÄMÄÄ VARTEN	11
SUOMALAINEN FINANSSIALA ON EUROOPPAA TEHOKKAAMPI	12

Töissä finanssialalla 2019

Finanssialalla työskentelee noin 36 000 henkilöä, joista noin 26 000 henkilöä toimii rahoitusalaalla ja noin 10 000 vakuutusalaalla. Työn muutos ja tekninen kehitys ovat ravisuttaneet finanssialaa viime vuosien aikana. Muutoksista huolimatta henkilöstön määrä on pysynyt viime vuosien aikana lähes ennallaan.

FINANSSIALA TYÖNANTAJANA

Finanssiala on palveluala, jossa on paljon mielenkiintoisia työnantajia ja työpaikkoja.

Ala on toistaiseksi naisvaltainen, mutta miesten osuus on kasvanut tasaisesti. Naisten osuus on suorittavissa ja esimiestehtävissä suurempi kuin miesten, johtotehtävissä miehiä on selkeästi enemmän. Pankeissa suorittavissa tehtävissä naisia on 9 359, kun vastaavasti miehiä on samassa työssä vain 1 888. Johtotehtävissä suurin osa on miehiä, mutta viime vuosina naiset ovat vahvistaneet asemiaan myös alan johdossa. Pankkialalla oli johtotehtävissä 563 naista.

Finanssialan työntekijöillä on yleisimmin kaupallinen koulutus, mutta yhä enemmän alalle palkataan juristeja sekä erilaisia tietotekniikan ja datan käsittelyn osaajia. Koulutusohjelmia, jotka varsinaisesti suuntaavat finanssialalle, ovat esimerkiksi merkonomin, tradenomin ja kauppatieteiden maisterin tutkinnot. Lisäksi koulutusta kehitetään jatkuvasti muuttuvan työn ja uudistuvien osaamistarpeiden mukaan.

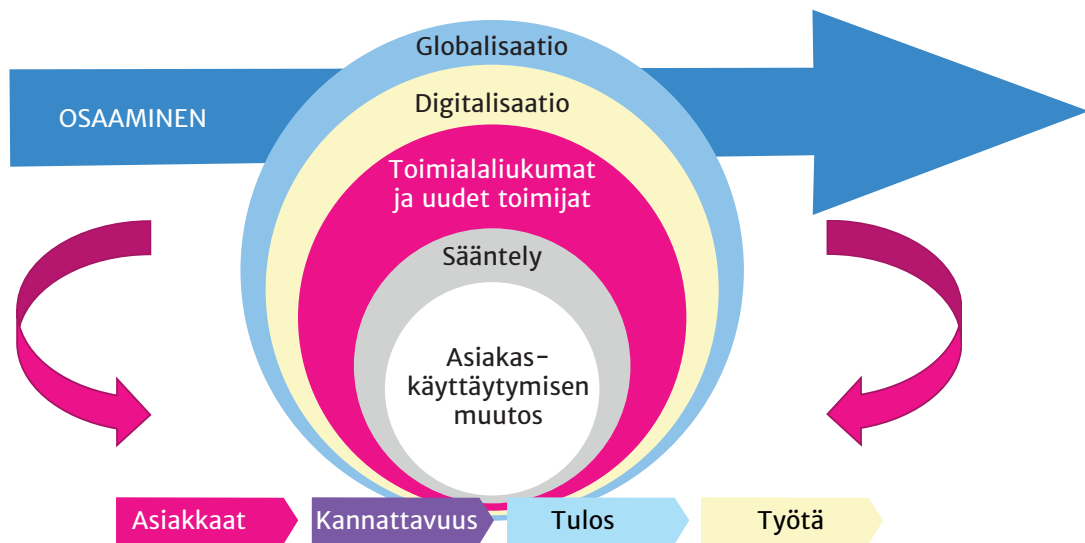
Finanssialan työntekijöihin kuuluu muun muassa sijoitus- ja rahoitusneuvoja, analyytikkoja, korvauskäsittelijöitä, ekonomisteja, sekä erilaisia hallinto-, tuotekehitys- ja johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Pankkiala on erittäin haluttu ala kaupallisten aineiden opiskelijoiden joukossa, sen sijaan vakuutusalan työnantajakuva on pankkipuolta selkeästi himmeämpi.

”Tekoäly ei vie työtä ja työpaikkoja, se vain muuttaa työn tekemisen laatua ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia.”

Meneillään oleva työn murros vaikuttaa tulevaisuudessa henkilöstön osaamiseen ja työn tekemiseen. Digitalisoitumisen, asiakaskäyttämisen muutoksen ja lisääntyneen sääntelyn takia muuttuvat myös työnteon tavat ja työtehtävät. Tämän vuoksi tulevaisuudessa finanssialalla töissä olevilta ja töihin hakeutuvilta odotetaan aivan toisenlaisia taitoja ja kykyjä kuin vuosikymmen sitten.

Tulevaisuudessa alalla kaivataan erityisesti erilaisia data- ja IT-puolen osaavia henkilöitä. Myös palveluiden kehittäjille ja heidän visioilleen on tulevaisuudessa suuri tarve. Kaikkein eniten tullaan alalla tarvitsemaan asiakaspalveluosajia, joilla on hyvät vuorovaikutustaidot.

Digitalisoituminen, robotiikka ja automaatio vähentävät alan perinteisiä työtehtäviä, mutta samalla luovat tarpeen uusille ja erilaisille työtehtäville. Myös henkilöstön korkea keski-ikä vaikuttaa tulevaisuudessa uusien työntekijöiden tarpeeseen, kun eläköitymisen vaikutus alkaa näkyä alalla.



Työn muutos finanssialalla

TYÖN MUUTOS FINANSSIALALLA

Finanssiala on jatkuvassa muutoksessa. Työn tekemisen kannalta se tarkoittaa sitä, että kaikki eivät voi työskennellä koko työuraansa samalla tavalla. Työpaikka voi olla sama, mutta tekninen kehitys ja toimialan murros vaikuttavat siihen, että työtavat ja työvälineet ehtivät muuttua mooneen kertaan työuran aikana. Muutokset edellyttävät työntekijöiltä, esimiehiltä, yrityksiltä ja koulutusjärjestelmältä jatkuvaa valmiutta muutokseen, muutosten ennakointiin ja rohkeutta tehdä muutoksia.

Finanssialan yrityksissä työn muuttuminen on seurausta sekä toimialarakenteen että asiakastarpeiden muuttumisesta. Alan kilpailukyky on koetuksella ja työntekijöiden rooli on voimakkaasti muuttunut vielä vuosikymmenen takaisista pankki- ja vakuutusvirkailijoista kohti moniosaajia ja myynnillisiä tehtäviä.

Digitalisaation ja työn murroksen pelättiin vievän työpaikat pankkien henkilöstöltä. Lisäksi pankkien tehostamistoimenpiteiden myötä on kadonnut työpaikkoja. Ilmeisesti kuitenkin palveluiden määrän kasvu ja digitalisaation tuomat uudet mahdollisuudet ovat luoneet uusia töitä tilalle. Tekoäly ei vie työtä ja työpaikkoja, se vain muuttaa työn tekemisen laatua ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia.

ASIAKKAIDEN ODOTUKSET

Asiakkaiden finanssipalveluiden tarve ja asiointikäyttäytyminen muuttuu. Finanssialan asiakkaille tärkeimmät palveluntarjoajan valintakriteerit ovat palvelun hinta, luotettavuus ja verkkoasioinnin turvallisuus sekä palvelujen ja niiden käyttöön tarkoitettujen työkalujen selkeys ja yksinkertaisuus.

Vaikka asiakkaat kaikissa ikäryhmissä hoitavatkin mielellään asioitaan itsenäisesti verkossa, yhdeksän kymmenestä asiakkaasta haluaa saada verkkopalvelun lisäksi tarvittaessa henkilökohtaista palvelua. Palvelulla tulee olemaan suuri merkitys asiakastyytyväisyydessä. Etenkin asiantuntevan opastuksen saaminen uusien palvelukanavien käytössä on asiakkaille tärkeää.

Finanssialan yrityksiä pidetään luotettavina palvelujen tarjoajina ja yhä kiristyvässä kilpailussa luotettavuus on tärkeä arvo finanssialan yritykselle. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että alan tietoturva ja asiakkaiden tietojen huolellinen säilyttäminen ovat korkealla tasolla.

Asiakasuskollisuus on ollut aina vahvaa, ja usein asiakassuhde tulee jo kodin perintönä. Asiakkaat ovat uskollisia valitsemalleen pankille tai vakuutusyhtiölle. Asiakastutkimuksen mukaan hyvin pieni osa vaihtaa pankkia (5 %

vuodessa) tai vakuutusyhtiötään (12% vuodessa). Nämä tulokset käyvät ilmi tutkimuksesta: http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Muuttuva_tyo_finanssialalla.pdf

Epsi Rating seuraa vuosittain pankkien mainetta. Vuoden 2018 selvityksen mukaan imagon lisäksi asiakastyytyväisyyteen vaikuttaa eniten palvelulaatu ja koettu tuotelaatu. Yksityispuolella koettu tuotelaatu on edelleen samalla, korkealla tasolla ja asiakkaat ovat tasaisen tyytyväisiä eri tuotelaadun osa-alueisiin. Tutkimus osoittaa, että asiakkaat ovat viime vuotta tyytymättömämpiä etenkin pankkien tavoitettavuuteen. Myös aloitteellisuudessa olisi parantamisen varaa. Pankkialan haasteena onkin jatkossa kyky yhdistää toimivat tekniset palvelut henkilökohtaiseen, läheisyyttä luovaan palveluun. <http://www.epsi-finland.org/report/pankki-ja-rahoitus-2018/>

HENKILÖSTÖ MUUTOSTEN KESKELLÄ

Finanssialalla on paljon erilaisia työnantajia, ala tarjoaa mielenkiintoisia työtehtäviä ja työ kehittyy vauhdilla. Ala kehittää ja kouluttaa henkilöstöään ja tämän vuoksi korostuu henkilöstön oma halu opiskella uutta ja kehittyä työssään. Finanssialalle palkataan eniten henkilöitä kaupallisen koulutuksen perusteella. Yhä enemmän alalle valitaan korkeakoulutettuja osaajia.

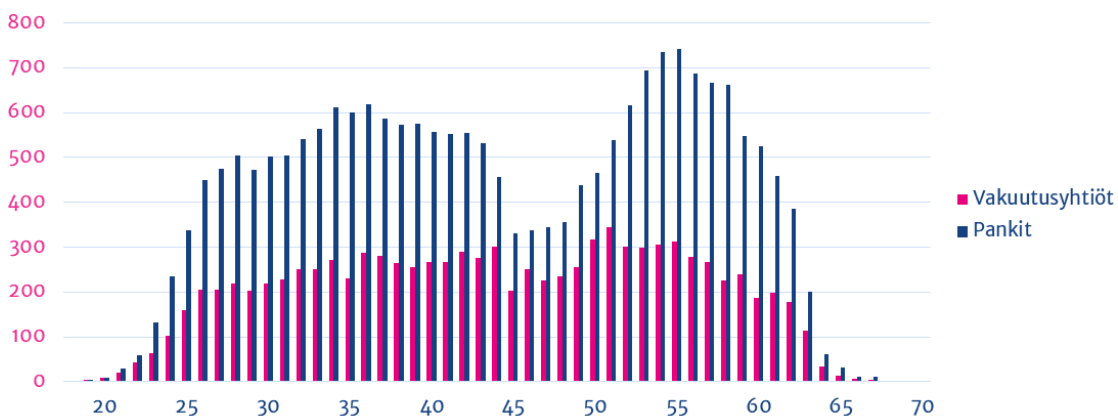
Maistereiden ja tradenomien määrä on lisääntynyt vahvasti.

Finanssialalla työskentelee paljon merkono-meja yhteensä 9 155 henkilöä. Merkonomitutkinto on toisen asteen tutkinto. Vuosina 2013-2017 heitä on työllistynyt alalle vain 2 560. Yliopisto- ja tradenomitutkinnon suorittaneita työllistyi vastaavana ajankohtana 6 844 henkilöä.

Työn muutos, asiakkaiden tarpeet ja teknologia ovat keskeiset työn muutostekijät. Vaikka teknologia-avusteinen itsepalvelu lisääntyy, korostuu asiakkaiden henkilökohtainen palvelu yhä voimakkaammin. Mielenkiintoista on ollut havaita ihan viime vuosina, että ala tarvitsee yhä monipuolisempaa ja erilaista osaajaa. Viime aikoina etenkin juristien sekä it-alan osaajien ja data-analyytikoiden määrä on kasvanut.

Työhyvinvoinnin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeys johtavat siihen, että etätyöt ja joustavat työajat yleistyvät pankki- ja vakuutuslalla tulevaisuudessa. Etätyön yleistyminen heijastuu myös siihen, että virtuaaliorganisaatiot nähdään osana pankki- ja vakuutusalan arkea tulevaisuudessa. Tulevaisuuden tiimien arvioidaan koostuvan eri alojen henkilöistä. Esimerkkitiimin voivat muodostaa mobiilipalvelujen kehittäjä, myyntivalmentaja, robottikuiskaaja ja verotusasiiantuntija.

Finanssialan henkilöstö 2018 iän mukaan



Lähde: EK:n palkkatilastot

Toisaalta perinteinen pankki- ja vakuutusala toimii vielä useissa kohdin vanhoilla toimintamalleilla, lisäksi finanssialan tiukka sääntely saattaa hidastaa alan uudistumista ja estää rohkeiden innovaatioiden toteuttamisen. Selvää on, että kiristynyt työtahti ja aikapaineet vaativat alan henkilöstöltä paljon joustavuutta ja voimia jaksaa työssään.

Henkilöstön työhyvinvointiin kannattaa kiinnittää huomiota yhä enemmän. Kyselyn mukaan finanssialan henkilöstö näkee tulevaisuuden työhyvinvoinnin keskeisinä tekijöinä työn vaatimusten ja työstä maksettavan palkan lisäksi hyvän esimiestyön, työn ja muun elämän tasapainottamisen mahdollisuuden, avoimen työskentelyilmapiirin sekä motivoivat ja mielekkäät työtehtävät.

Lisäksi muuttuva työelämä vaikuttaa myös johtajien ja esimiesten toimintaan. Esimiehillä korostuvat etenkin valmentavan johtamisen taidot. Lähde: https://www.finanssiala.fi/materiaalit/Muuttuva_tyo_finanssialalla.pdf

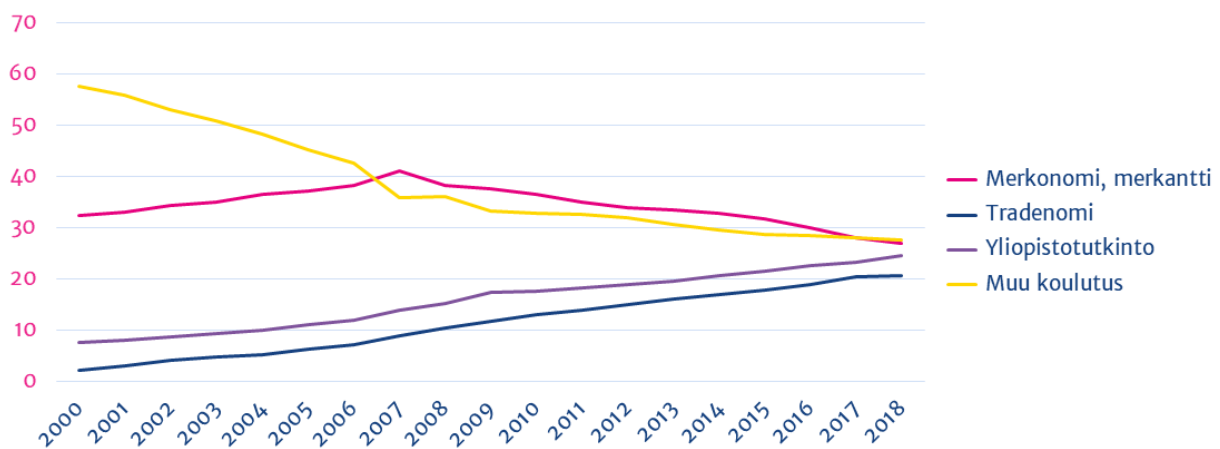
ENNAKOINTI LÖYTÄÄ TULEVAISUUDEN OSAAJAT

Finanssialan kannalta on tärkeää ennakoida tulevaisuuden osaamistarpeita. Syksyllä 2018 tehtiin kysely, jossa piti valita viisi tärkeintä taitoa reilun kolmenkymmenen vaihtoehdon joukosta. Kyselyyn vastasi 650 alalla työskentelevää ammattilaista, esimiehiä ja finanssialan koulutuksesta vastaavia opettajia.

Valittavana olevat ominaisuudet oli valikoitu kyselyyn aikaisempien finanssialalla tehtyjen tutkimusten perusteella, kaikkiaan erilaisia osaamisia oli 35 kappaletta. Niistä osaajien piti valita viisi tärkeintä.

Itsensä johtamiseen liittyvät asiat ovat finanssialan ammattilaisten mielestä tärkeimmät tulevaisuuden finanssityössä tarvittavat taidot. Itsensä johtamiseen liittyvien taitojen jälkeen suurimmat taitoryhmät olivat sosiaalisten taitojen alle niputettavat osaamiset: empatia, neuvottelutaidot, palveluosaaminen, sosiaaliset kyvyt ja verkostojen hallinta. Kolmas suuri ryhmä oli paljon puhuttuun digitalisaatioon liittyvät taidot: digitaaliset taidot, datan käsittely ja hyödyntäminen sekä kyky soveltaa teknologiaa.

Finanssialan henkilöstö 2000–2018 koulutusjakaumat, %



Lähde: EK:n palkkatilastot

Tulevaisuuden osaamistarpeet



Kyselyssä sai antaa myös avointa palautetta, joka koostui vastaajien mielipiteistä siitä mitä taitoja ja osaamisia tulevaisuudessa tarvitaan. Empatia, paineensieto- ja yhteistyökyky näkyivät eri tavoin useissa vastauksissa.

Vastausten mukaan tulevaisuuden osaamistarpeet koostuvat pitkälti oman työn hallinnasta, tunneälystä, ihmistaidoista ja itsensä kehittämisestä. Alalle ominaisia taitoja, kuten asiakaspalvelua ja digitaalista osaamista, pidetään arvossa, mutta listojen kärkeen ne eivät yltäneet. Esimiehet ja johtajat eivät pidä digitaalisia taitoja ja omasta jaksamisesta huolehtimista yhtä tärkeinä kuin suorittava taso.

TÖISTÄ SOVITAAN YHÄ ENEMMÄN YRITYSKOHTAISESTI

Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työturvallisuuslainsäädäntö muodostavat työehtosopimusten kanssa keskeisen työoikeudellisen normiston. Näiden yleisten säädösten lisäksi finanssialalla noudatetaan rahoitusalan ja vakuutusalan työehtosopimusta.

Työsopimusneuvotteluita hoitaa Finanssiala ry:n edustajana Palta, ja rahoitusalan työntekijäliittoja edustavat Ammattiliitto Pro ry,

Ammattiliitto Unio (ent Nousu ry) ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. Vakuutusalan työehtosopimus tehdään yhdessä Vakuutusväen Liitto VvL ry:n kanssa. Molemmat alan työehtosopimukset ovat yleissitovia.

Työmarkkinatyötä tukevasta finanssityön ja osaamisen kehittämistyöstä vastaa Finanssiala ry. Työn tavoitteena on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen sekä henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja elinikäisen oppimisen edistäminen yhteistyössä työntekijäliittojen kanssa. Yhteistyötä on tehty jo vuodesta 2013 alkaen ns. Hyvinvoiva finanssiala -projektissa.

TUOTTAVUUTTA JA TYÖHYVINVOINTIA

Hyvinvoiva finanssiala -hanke on finanssialan työnantajien ja työntekijöiden yhteishanke, joka käynnistettiin jo vuonna 2013. Hankkeessa on mukana alan työnantajaliitto Finanssiala ry sekä kaikki alan työntekijäliitot. Hankkeen tavoitteena on finanssialan työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn lisääminen, kun työ ja asiakaskäyttäytyminen muuttuu. Tämän yhteistyön selvitykset, toimialaohjelman tulokset ja työpaikoille tarkoitetut tulokset löytyvät: <http://www.finanssiala.fi/linjaukset/tyoelaman-murros/Sivut/default.aspx>

Hankkeella on pyritty tukemaan niin työnantajien kuin työntekijöiden valmistumista muuttuvan toimintaympäristön mukanaan tuomiin haasteisiin. Hanke toteutettiin vuosina 2014-15, mutta sen sisältämiä toimenpiteitä on sittemmin jatkettu hankkeen jälkeen.

Hankkeella tai hankkeen kaltaisella keskustelufoorumilla on koettu olevan tulevaisuutta, mm. alan ennakkoinnin, uudistumisen, innovatiivisuuden ja pelisääntöjen kehittäjänä. Siitä huolimatta, että varsinainen hanke on päättynyt, on työtä kuitenkin päätetty jatkaa liitto- ja yritystasolla vuoteen 2021 saakka. Konkreettinen toiminta on jatkunut mm. tutkimusten ja selvitysten, osaamisen ennakkoinnin kautta ja erityisesti jatkuvana keskusteluna ja uusina toimintapoina.

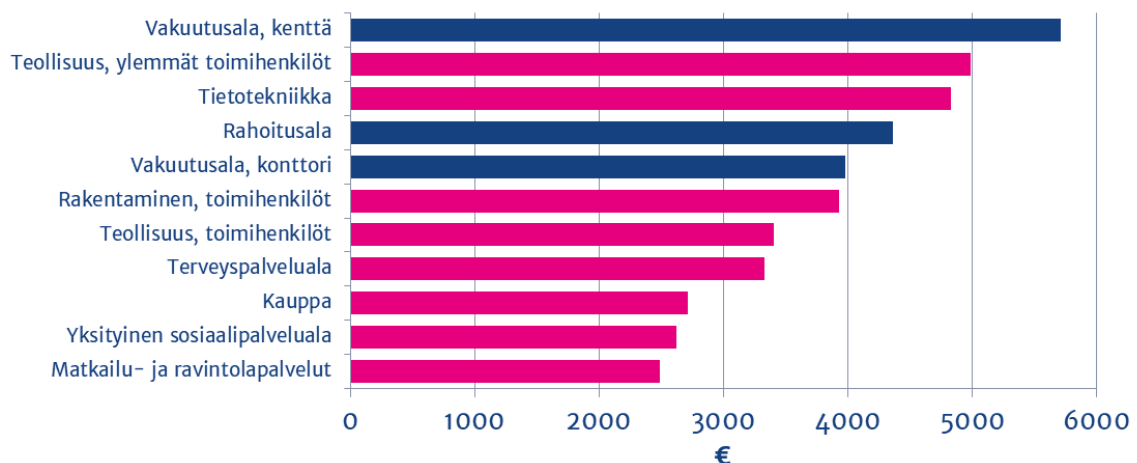
KILPAILUKYKYINEN PALKKAUS JA KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Finanssialalla on voimassa ns. palkkakeskustelumalli. Tämä tarkoittaa sitä, että osa palkkauksesta perustuu työssä suoriutumiseen. Työehtosopimuksissa sovitaan erikseen kiinteän palkan ja palkkakeskusteluerän suuruus. Malli vastaa hyvin tulevaisuuden palkitsemisjärjestelmiä ja on poikkeuksellinen Suomen työehtosopimusten palkkaussääntöissä.

Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ovat hyvällä tasolla verrattuna muihin toimialoihin. Rahoitusallalla keskiarvo on 4 114 €/kk ja mediaani 3 450 €/kk. Rahoitusallalla tulospalkkiota saaneiden osuus on lähes puolet henkilöstöstä. Vakuutusallalla tulospalkkiot ovat oleellinen osa palkkausta, sillä noin neljä viidestä vakuutusalan työntekijästä saa tulospalkkiota. Tulospalkkiot toimivat finanssialalla erinomaisina kannustimina ja ne on sidottu yleisimmin palvelun laatuun ja myyntiin.

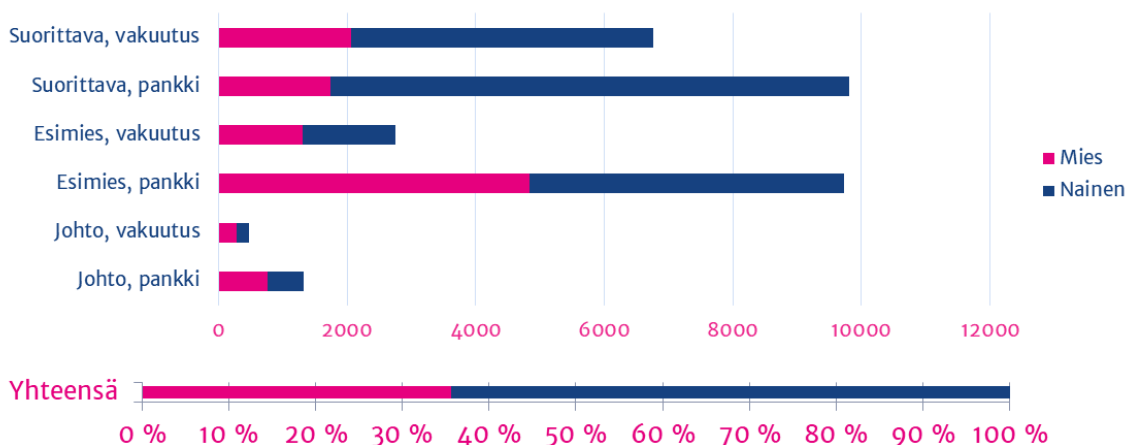
EK:n kuukausipalkkatilastoon kuuluviin henkilöistä reilulle kolmannekselle maksettiin tulospalkkioita vuonna 2018. Keskimääräinen tulospalkkio niitä saaneilla oli noin seitsemän ja puoli prosenttia kokonaisansioista. Vakuutusallalla tulospalkkioita saaneiden osuus henkilöstöstä oli 77 %. Rahoitusallalla tulospalkkioiden osuus oli viime vuonna 10,7 % kokonaisansioista. Luvut ovat suuremmat kuin muilla toimialoilla keskimäärin. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Kuukausipalkkatilasto-syyskuu-2018.pdf>

Kilpailukykyinen palkkaus Keskiansioita toimialoittain syyskuussa 2018



Lähde: EK:n palkkatilastot

Finanssialan henkilöstö tehtävittäin 2018



Lähde: EK:n palkkatilastot

TASA-ARVO VAHVISTAA NAISTEN JOHTAJUUTTA

Finanssiala on edelleen kovin naisvaltainen ja vasta viime vuosikymmenellä miesten osuus on lähtenyt kasvuun. Vuonna 2018 noin 65 prosenttia alalla työskentelevistä oli naisia. Johtotaso on edelleen miesvaltainen.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Työnantajat ovat velvoitettuja edistämään tasa-arvoa esimerkiksi sisällyttämällä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi tasa-arvosuunnitelmaan. Toiminnalla on pyrittävä varmistamaan, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi molempia sukupuolia.

Finanssialalla naisten ja miesten välisiä eroja nähdään erityisesti sijoittumisessa eri tehtävatasoille ja eri tehtäviin. Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten lukumäärä ylitti miesten lukumäärän vuonna 1996. Kaikista rahoitusalaalla työskentelevistä naisista puolestaan noin 70 prosenttia sijoittui toimihenkilötasolle.

MIELIKUVANA HYVIN PALKATTU JA MIELENKIINTOINEN TYÖ

Hyvä palkkataso ja mielenkiintoiset tehtävät ovat asioita, jotka kuvaavat finanssialaa työnantajana. Tämän lisäksi työn merkityksellisyys sekä mahdollisuus kehittyä työssä olivat korkealle arvostettuja piirteitä työntajakuvassa. Tiedot käyvät ilmi T-Median vuonna 2018 tekemästä tutkimuksesta. http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Finanssialan_tyonantajakuva_2018.pptx

Kauppätieteen yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa pankki- ja rahoitusala on ollut vuodesta 2015 lähtien suosituin toimiala. Ammatikorkeakouluissa tradenomitutkintoa suorittavien keskuudessa pankki- ja rahoitusala oli suosiossa toisen kaupan alan kiilatessa kärkeen.

Vakuutusalan suosio on hieman himmeämpi. Kauppätieteen yliopisto-opiskelijat kokivat vakuutusalan kymmenenneksi kiinnostavimmaksi. Tradenomiopiskelijat rankkasivat vakuutusalan kiinnostavuudessa seitsemänneksi. Vakuutusalan suosio näyttää nyt viime vuosien valossa olevan elpymässä.

Pankki- ja rahoitus- sekä vakuutusala käyvät parhaillaan läpi voimakasta muutosta. Koko liiketoimintaa muokataan uuteen uskoon, mikä avaa erittäin mielenkiintoisia työtehtäviä nyt ja tulevaisuudessa. Samalla kuitenkin alan ihmis- läheisyydestä ja ihmisten kohtaamisen taidosta on pidettävä kiinni. Finanssiala on etenkin palveluala.

KOULUTUSTA TYÖELÄMÄÄ VARTEN

Työn nopea muuttuminen ja koko eliniän kestävä uuden oppiminen olivat tekijöitä, joka loivat tarpeen yhdistää työelämä lähemmäksi koulutusta. Näin syntyi Finanssiakatemia. Finanssiakatemia on yhteistyöverkosto, joka yhdistää alan työnantajat ja oppilaitokset. Tavoitteena on lisätä työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä siten, että työelämän tarpeet huomioidaan oppilaitosten opetuksessa ja oppilaitokset saavat ajankohtaista tietoa työelämän tarpeista.

Akatemiassa ovat mukana kaikki koulutusportaat ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakoulu- ja yliopistotasolle. Mukana ovat myös täydennyskouluttajat. Kaikkiaan noin 15 oppilaitosta on tällä hetkellä mukana verkostossa.

Finanssiala ry huolehtii alan koulutuspoliittisesta edunvalvonnasta ja ala haluaa vaikuttaa Suomen koulutusjärjestelmän kehittämiseen. Finanssialalla pidetään tärkeänä, että:

- Koulutus on työelämälähtöistä ja se tukee nopeasti muuttuvia finanssialan tarpeita.
- Pitkistä tutkintokeskeisistä koulutuksista siirrytään kohti lyhempiä ja joustavampia osaamiskokonaisuuksia.
- Finanssialan koulutusta lisätään eri koulutusasteilla. Koulutukseen on otettava mukaan liiketalousosaamista, oman talouden hallintaan ja asiakaspalveluun liittyvää koulutusta.



Haaga-Helian finanssialan koulutusohjelmaopiskelijat 2018

SUOMALAINEN FINANSSIALA ON EUROOPPAA TEHOKKAAMPI

Finanssialaan ja etenkin pankkialaan on myös Euroopassa vaikuttanut finanssikriisi, markkinavoimien muutokset ja digitalisaatio. Finanssikriisin seurauksena sääntelyä on tiukennettu ja ala on kokenut muitakin kustannuspaineita. Finanssialan kannattavuutta syövät matala korkotaso ja alan ulkopuolelta tulleet uudet kilpailijat.

Pankkialalla on Euroopassa ollut paljon uudelleenjärjestäytymistä ja resurssien keskittämistä, mikä on näkynyt fuusioissa ja yritysos-toissa. Kustannuksia on leikattu ja pankkikonttorien ja työntekijöiden määrä on vähentynyt. Työntekijöiden määrä tippui kymmenessä vuodessa eli vuosien 2007–2016 aikana 10 % ja oli 416 000 henkilöä. Pankkikonttoreiden määrä supistui peräti 22 % ja oli 54 000 konttoria.

Sääntely on nostanut pankkialan kustannuksia, mikä liittyy monimutkaiseen prosesseihin ja tuo lisää esimerkiksi raportointivelvollisuuksia ja dokumentointia. Näitä ovat esimerkiksi

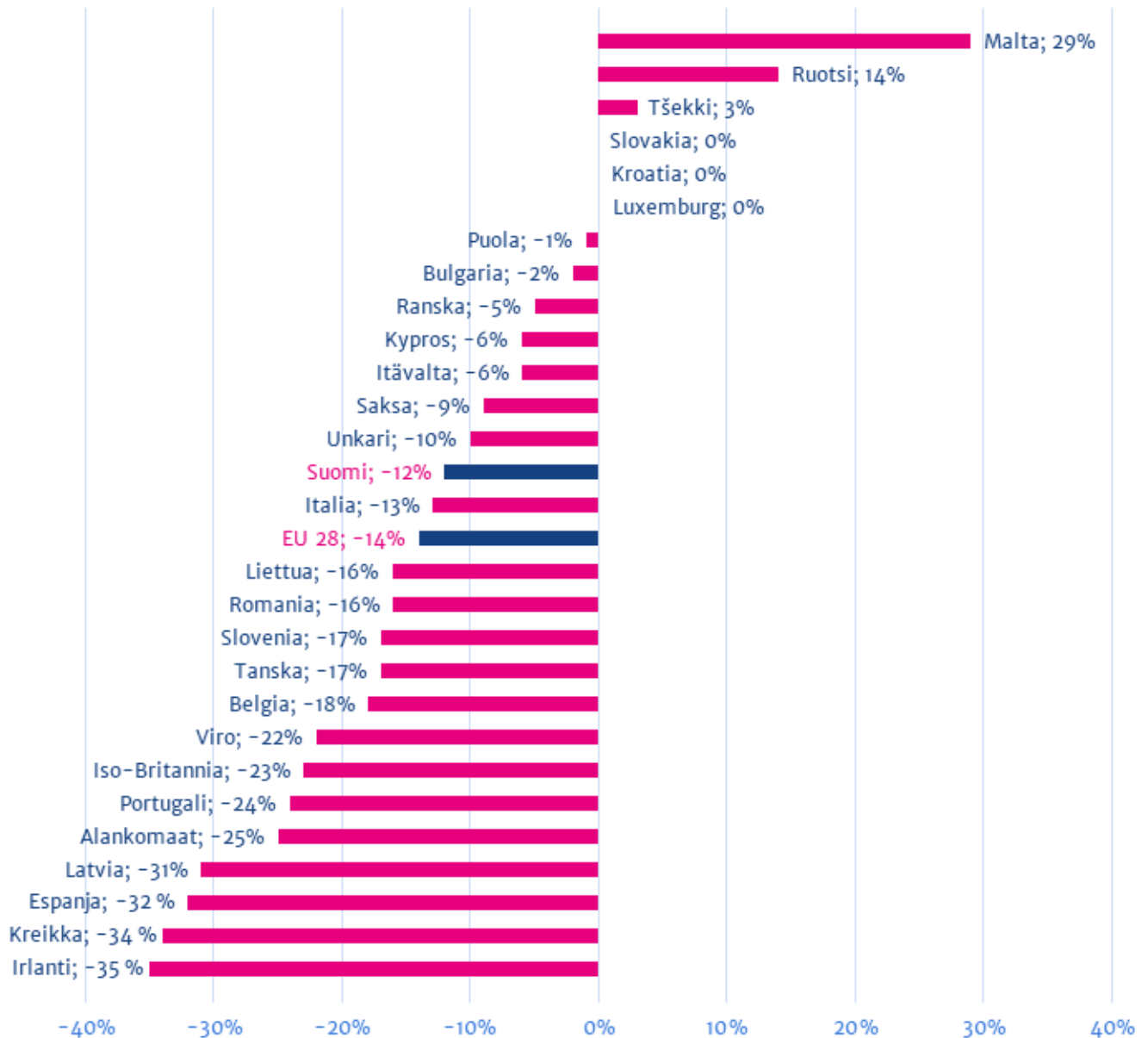
- Basel III-direktiivi, joka on lisännyt vaatimuksia pankkien omavaraisuudesta
- MIFID2 eli sijoituspuolen sääntelyä ja osaamisvelvoitteita lisäävä sääntely
- PSD2 eli maksupalveludirektiivi, joka muuttaa pankkien yksinoikeutta asiakkaiden tietoihin.

Vakuutuspuolen sääntelyyn liittyy IDD säännöstö, joka sääntelee vakuutusten suunnittelua ja myyntiä.

Suomessa pankkihenkilöstön määrä ja toimipaikkojen lukumäärä alenivat pankkikriisin myötä paljon aikaisemmin, eli jo 1990-luvun alussa. Tämän vuoksi kotimainen palvelu- ja jakeluverkosto oli jo tehokas, joten finanssikriisin vaikutukset alan työllisyyteen eivät olleet kovin merkittäviä.

Työpaikkojen määrän vähentymisen sijaan tulee tulevaisuudessa merkittävää olemaan työn sisällöissä tapahtuvat muutokset sekä Suomessa että muualla maailmassa.

Pankkitoimihenkilöiden määrän muutos maittain vuosina 2007 - 2016





FINANSSIALA

FINANSSIALA RY
Itämerenkatu 11–13, 00180 Helsinki
etunimi.sukunimi@finanssiala.fi
www.finanssiala.fi