

**TEHDÄÄN FINANSSIALASTA
SUOMEN PARAS TYÖPAIKKA
2030**

FINANSSItyö
2030

VAKUUTTAVA
TYÖ2030

Finanssiakatemia

#työ2030

#finanssiala

VAKUUTTAVA
TYÖ2030

Vakuutusalan ja toimintaympäristön
murros muuttavat töiden
sisältöjä sekä monimuotoistavat
osaamista ja työyhteisöjä

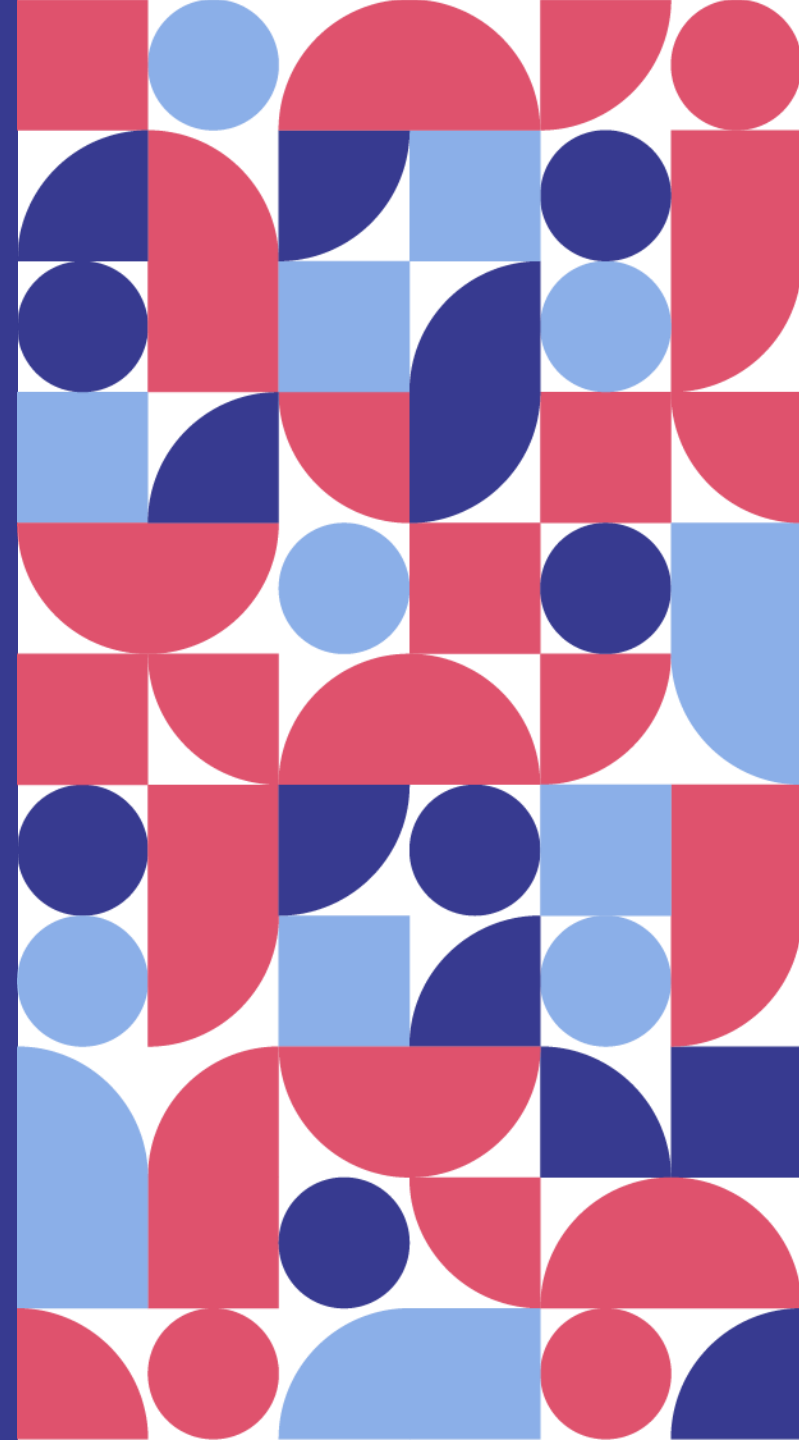
#TYÖ2030

palta

pro



FINANSSIALA



Pitkä yhteistyön perinne

Palta, Pro (aikaisemmin Vakuutusväen Liitto) ja Finanssiala ovat tehneet vuosien ajan yhteistyötä liittyen vakuutusalan tulevaisuuden näkymiin sekä alan yritysten ja niiden henkilöstön hyvinvointiin

Yhteistyö käynnistyi Hyvinvoiva Finanssiala -hankkeella (ns. HyFi-hanke), josta sovittiin vuoden 2013 työehtosopimusneuvotteluissa

Tätä seuranneilla työehtosopimuskierroksilla työmarkkinaosapuolet sopivat, että osapuolten vuoropuhelua jatketaan työryhmätasoisena

Vuonna 2020 sovitussa työehtosopimuksessa vuoropuhelua jatkettiin Vakuuttava työ 2030 -toimialahankkeen puitteissa osana valtiovallan TYÖ2030-ohjelmahanketta. Tätä dialogia on jatkettu kuluvana vuonna Vakuuttava työ 2030 -jatkohankkeessa.

Jatkohankkeesta on päätetty työehtosopimusneuvotteluissa 2022

Hankkeen päätavoitteena on jatkaa työelämän osapuolten tulevaisuuteen suuntaavaan toimintamallin, dialogifoorumin konseptin kehittämistä. Foorumikonseptissa työntekijät ja työnantajat keskustelevat alan tulevaisuudennäkymistä, teknologian vaikutuksista alalla tehtävien töiden sisältöön ja muutosten edellyttämästä uudenlaisesta osaamisesta.

Työehtosopimuksessa sovittiin, että jatkohankkeessa vuoropuhelua käydään erityisesti seuraavista teemoista:

- digitalisaation ja teknologisen kehityksen edellyttämä osaamisen kehittäminen ja yhdessä oppiminen sekä muuttuvat työn sisällöt
- vihreä siirtymä tarkasteltuna mm. vastuullisuuden, työn murroksen ja vakuutusalan imagon kannalta (uusi ajankohtainen teema)
- monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallistaminen

Hanketta työstetään webinaareissa ja työpajoissa

Kyberuhat 2022 – miten varaudut kyberuhkiin - *webinaari 29.8.2022*

- Työministeri Tuula Haatainen
- Chief Analyst Kim Waltzer, Cyberwatch
- Tietohallintojohtaja Mikko Vastela, LähiTapiola
- Paneeli: Tietoturvajohtaja Petteri Ruohomäki, Ilmarinen, Tietoturvajohtaja Teemu Ylhäisi, OP, ja Mikko Vastela

Resilienssin vahvistamiskäytännöt - *Työpaja, Kansallismuseo 14.9.2022*

- Ylijohtaja Atte Jääskeläinen, Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Executive and Leadership Coach Jim Grant, Diversitas
- Johtaja Janne Kareinen, DialogiAkatemia (erätaukomallilla paneeli pääluottamusmiehet Merja Koistinen (If), Iiro Ketola (LähiTapiola) ja Tanja Avomaa (Varma))

Hanketta työstetään webinaareissa ja työpajoissa

Ilmastonmuutokset työelämään, vihreä siirtymä - *webinaari 11.10.2021*

- Vanhempi neuvonantaja Oras Tynkkynen, Sitra
- Europarlamentaarikko Sirpa Pietikäinen

Monimuotoisuus, osallistaminen ja uudet työn muodot - *Työpaja, yritysesimerkki, Varman auditorio 16.11.2022*

- Varman monimuotoisuusmatka, HR- ja viestintäjohtaja Katri Viippola
- Varman pilotti palautekulttuurin kehittämisestä, HRD-päällikkö Pauliina Heiskanen ja henkilöstön edustaja Hanna Laitinen
- Vincitin matka yhdeksi Euroopan parhaimmaksi työpaikaksi, Sustainability Manager Niina Mikolanniemi, Vincit Oy

Aikataulu ja toimenpiteet

- Hankkeesta sovittu työehtosopimusneuvotteluissa helmikuussa 2022
 - Hanke käynnistynyt kesäkuussa 2022
 - Hankkeelle haettu rahoitusta TYÖ2030–ohjelmasta (STM & TTL) 18.5.2022
 - Hankkeelle myönnetty rahoitusta 60 000 euroa 8.6.2022
 - Hanke päättymässä vuoden 2022 lopussa
-
- **Osapuolet tekevät yhteenvedon toteutetuista toimenpiteistä**
 - **Osapuolet arvioivat hankkeen vaikuttavuutta ja sen lisäarvoa alan toimijoille**
 - **Osapuolet jakavat kokemuksiaan hankkeesta ja levittävät tietoa vakuutusosalalle ja muille aloille**
 - **Osapuolet arvioivat mahdollisuuksia jatkaa vuoropuhelua tulevinä vuosina**

FINANSSItyö 2030

Jatkohanke 15.6.2022-31.1.2023

#FinanssiTYÖ2030 #työ2030



FinanssiTYÖ2030-jatkohanke



- FinanssiTYÖ2030-hankkeen jatko-osa käynnistyi 15.6.2022 ja on luontevaa jatkumoa menestyksellisille Hyvinvoiva finanssiala sekä vuonna 2020 käynnistyneelle FinanssiTYÖ2030 – hankkeille, joissa työnantajat ja työntekijät pureutuivat yhdessä finanssialan ja asiakkaiden tarpeiden muuttumiseen.
- Hankkeessa ovat mukana **Finanssiala ry** sekä rahoitusalan työmarkkinaosapuolet Palvelualojen työnantajat **Palta ry**, **Ammattiliitto Pro ry** sekä **Ylemmät toimihenkilöt YTN ry**.
- Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa alan yritysten ja niiden henkilöstön edellytyksiä uudistaa toiminta- ja työskentelytapoja tulevaisuudessa. Yhteinen osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamisen kehittäminen ovat myös merkittävä osa hanketta.
- Hankkeessa jatketaan vuoropuhelua osallistamalla yrityksiä ja henkilöstöä seuraavista teemoista:
 - Monimuotoinen työyhteisö
 - Monipaikkainen työ ja työn uudet muodot
 - Työhyvinvointi
 - Teknologian kehitys ja digitalisaatio

FinanssiTYÖ2030-hankkeessa tapahtuu



Tilaisuuksia:

- Seminaari monipaikkaisesta työstä
- Webinaari monimuotoisista työyhteisöistä
- Tehdään yhdessä finanssialasta Suomen paras työpaikka 2030 -juhlaseminaari yhdessä Vakuuttava työ 2030 ja Finanssiakatemian kanssa

Kyselytutkimus:

- Vuonna 2021 toteutimme uusia toimintatapoja ja työpaikkainnovaatioita kartoittaneen kysely- ja haastattelututkimuksen. Nyt jatkohankkeessa laajensimme kyselyn koskemaan koko alaa.
- Kyselyn tulokset julkaistaan tammikuussa 2023.

Uratarinoita:

- Osana hanketta julkaistaan myös kaksi uratarinaa, joissa käsitellään mm. sitä, millaista on olla kansainvälisenä osaajana Suomessa töissä, miten teknologian murros on näkynyt rahoitusosalalla ja miten esihenkilötyö on kehittynyt.

FinanssiTYÖ2030-hankkeessa tapahtuu



FinanssiTYÖ-podcastsarja

- Jaksoissa pureudutaan mielenkiintoisten vieraiden kanssa työelämään ja sen tulevaisuuteen.
 - Podcastsarjan juontaa Ida-Liina Huurtela.
 - Jaksot löytyvät Spotifysta.
1. Mikä firma, mikä kollega? Mikä on lopulta työpaikkaan kiinnittävä voima?
 2. Työ, myö, hyö – meitä on moneksi!
 3. Erittäin hyvä ellei täydellinen? Riittääkö jo kerran opittu?
 4. Ihminen ei pärjää koneelle?
 5. Kyselytutkimus
 6. Miten teemme finanssialasta Suomen parhaan työpaikan 2030?



FINANSSSI
työ
podcast



FINANSSI AKADEMIA



Financierska kadernia

FINANSSIAKATEMIA

Finanssiakatemia on Finanssiala ry:n koordinoima **yhteistyöverkosto**, joka yhdistää alan työnantajat ja oppilaitokset. Finanssiakatemiassa **jaetaan tietoa ja osaamista** verkoston sisällä. Tavoitteena on lisätä työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä siten, että **työelämän tarpeet** huomioidaan oppilaitosten opetuksessa. Tavoitteena on myös kehittää alan **työnantajakuva**.

Mukana jäsenyhtiöiden lisäksi 19 oppilaitosta sisältäen kaikki koulutusportaat ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakoulu- ja yliopistotasolle.

Mukana ovat myös täydennyskouluttajat.

Työryhmät 2022:

- Edunvalvonta ja ennakointi
- Koulutuspolut ja työnantajakuva

Video ja esittelymateriaalit löytyvät:
[Finanssiala.fi](https://finanssiala.fi) - [Finanssiakatemia](https://finanssiakatemia.fi)



FINANSSIALA JA MAAILMAN SUURIN ETÄTET 2022



- Järjestettiin 21.–25.11.2022
- Finanssialan päivä starttasi koko viikon. Päivään osallistui yli 5300 nuorta peruskoulusta ja toiselta asteelta.
- Osallistujina jopa muutama suomalaiskoulu maailmalta.
- Mukana finanssialan lisäksi kemian, energian ja kaupan alat sekä palvelu-, matkailu- ja ravintola-alat.
- Viimeisen kahden vuoden aikana on tavoitettu yli 10 000 nuorta.

Mukana seitsemän finanssialan yritystä

VARMA

ILMARINEN

LÄHITAPIOLA

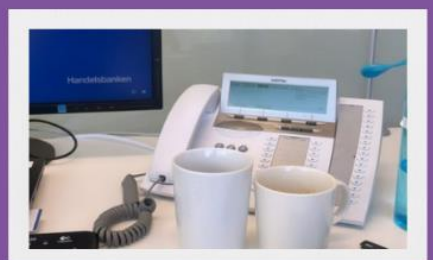
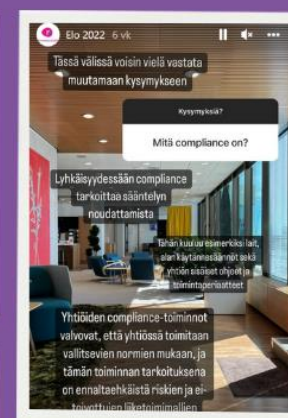
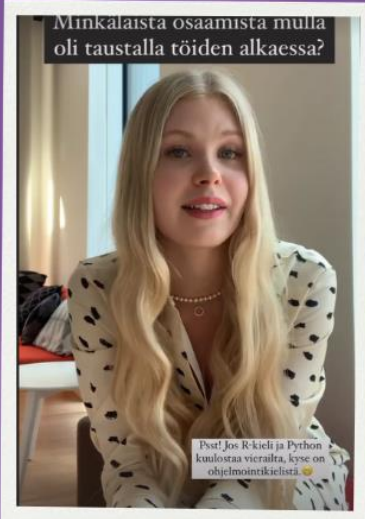
SEB

POP Pankki

Danske Bank

Nordea

FINANSSIALAN ARKEA KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN SILMIN



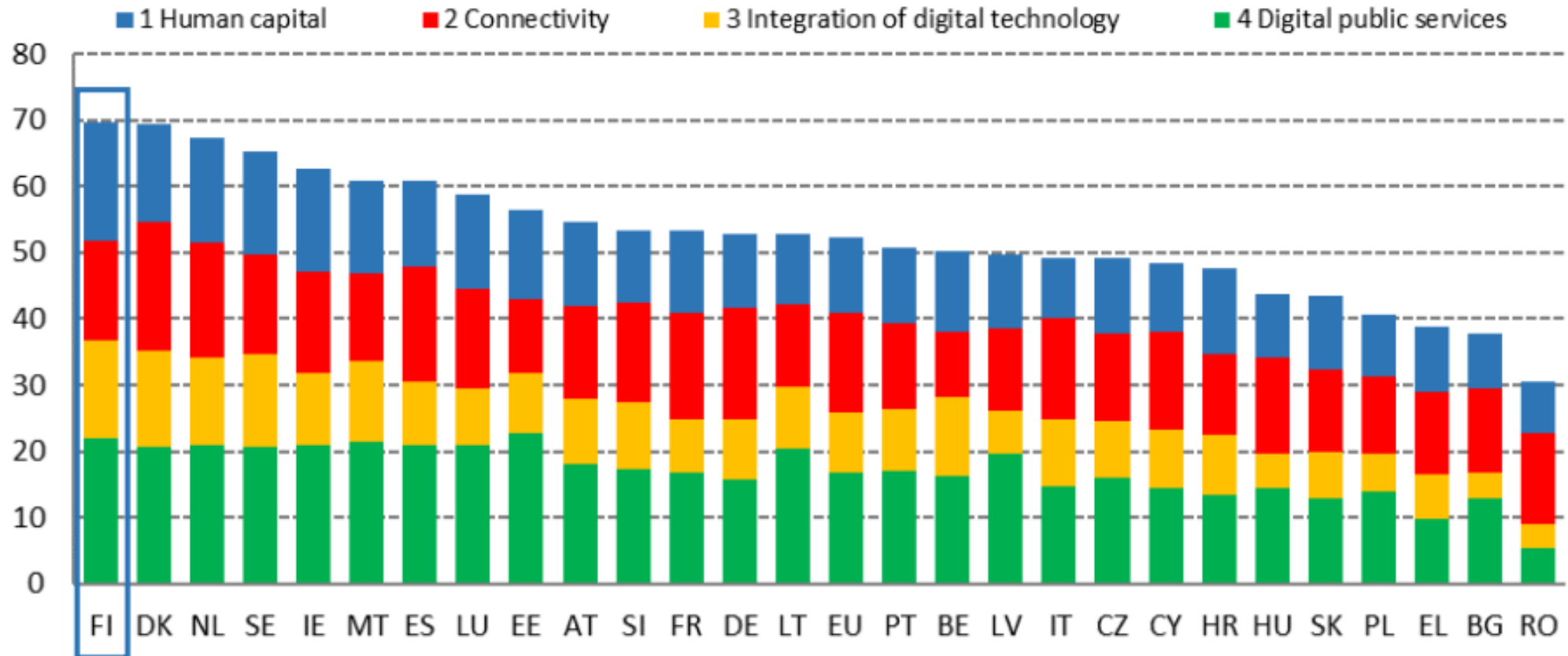
**Digitalisoituvan
finanssisektorin erityiskysymyksiä
valvojan näkökulmasta**

HANNA HEISKANEN
FIVA



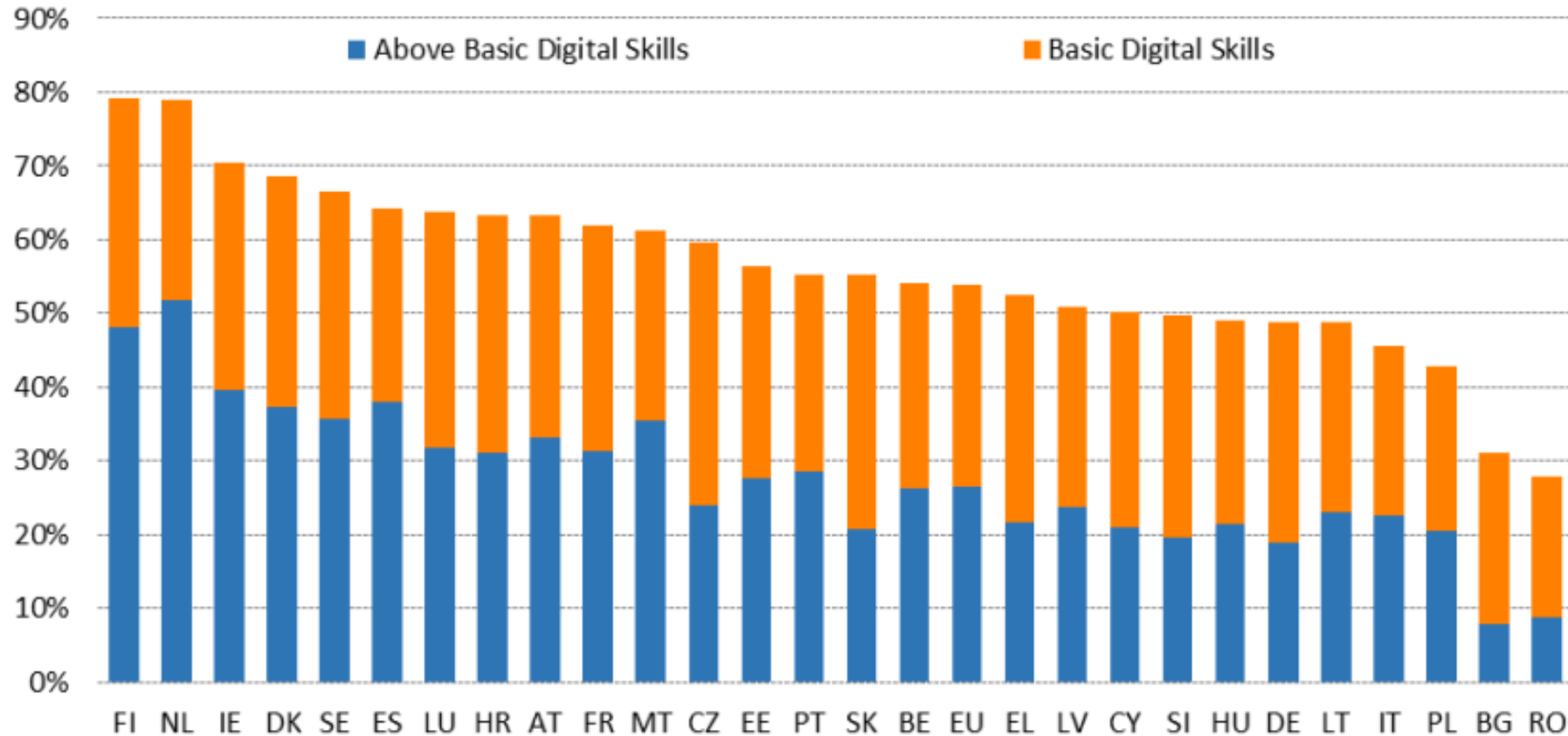
Finanssisektorin erityiskysymyksiä valvojan näkökulmasta

Suomi palasi EU:n digivertailun kärkeen



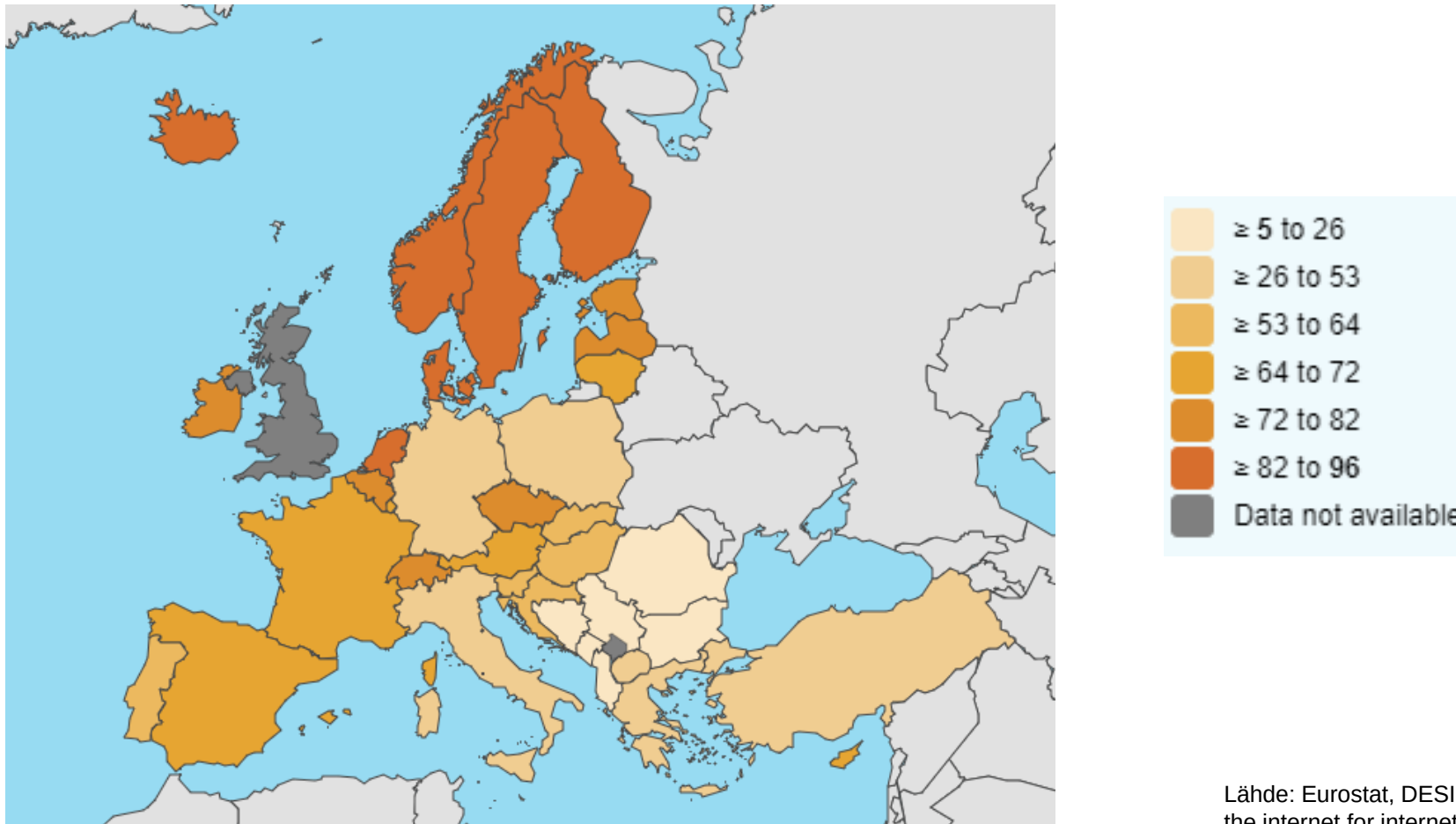
Lähde: Eurostat, Digital Economy and Society Index 2022

Suomalaisten digitaidot ovat Euroopan parhaat



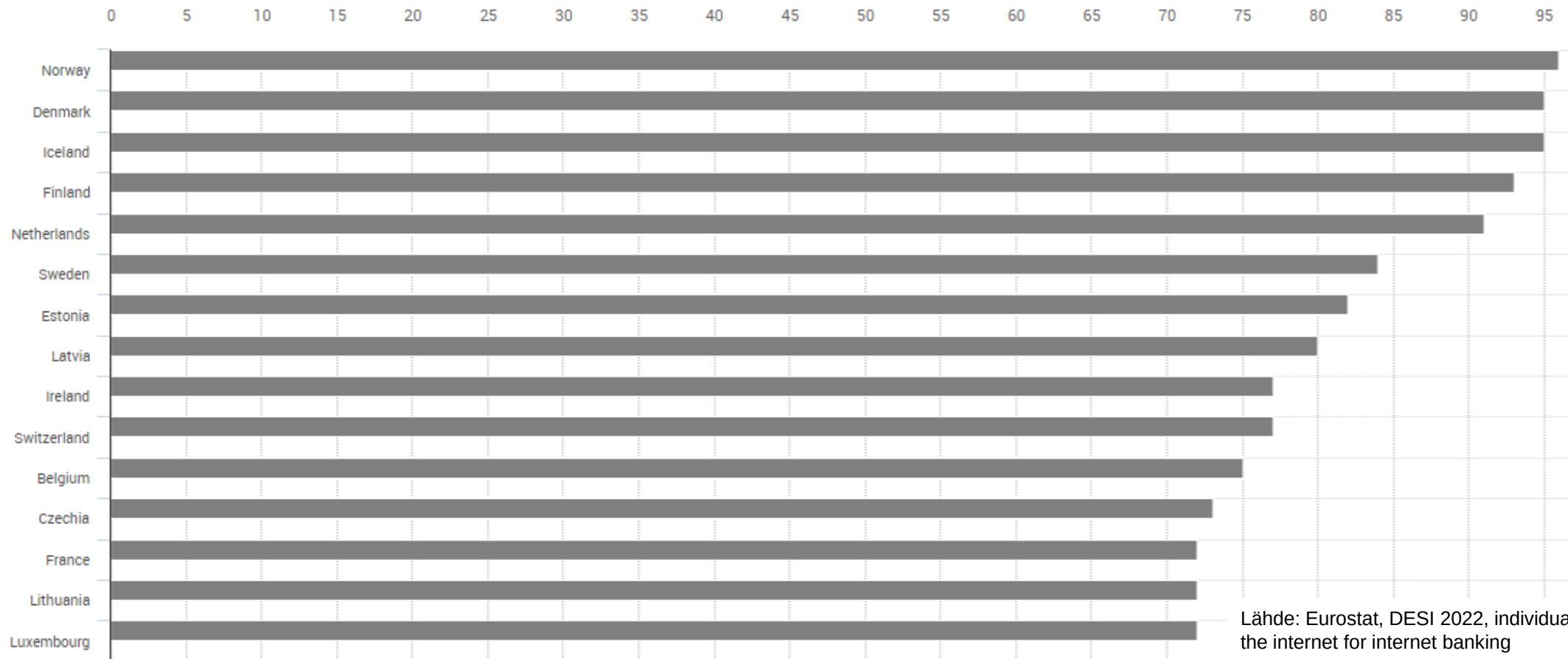
Lähde: Eurostat, Digital Economy and Society Index 2022

Sähköisten pankkipalveluiden käyttöaste Euroopassa



Lähde: Eurostat, DESI 2022, individuals using the internet for internet banking

Sähköisten pankkipalvelujen käytön kärkimaat Euroopassa 2021



Lähde: Eurostat, DESI 2022, individuals using the internet for internet banking

Suomalaiset yritykset ovat myös digitalisaation edelläkävijöitä

	DESI 2020	Finland DESI 2021	DESI 2022	EU DESI 2022
3a1 SMEs with at least a basic level of digital intensity % SMEs	NA	NA	82% 2021	55% 2021
3b1 Electronic information sharing % enterprises	43% 2019	43% 2019	48% 2021	38% 2021
3b2 Social media % enterprises	44% 2019	44% 2019	51% 2021	29% 2021
3b3 Big data % enterprises	19% 2018	22% 2020	22% 2020	14% 2020
3b4 Cloud % enterprises	NA	NA	66% 2021	34% 2021
3b5 AI % enterprises	NA	NA	16% 2021	8% 2021
3b6 ICT for environmental sustainability % enterprises having medium/high intensity of green action through ICT	NA	77% 2021	77% 2021	66% 2021
3b7 e-Invoices % enterprises	79% 2018	83% 2020	83% 2020	32% 2020
3c1 SMEs selling online % SMEs	22% 2019	18% 2020	23% 2021	18% 2021
3c2 e-Commerce turnover % SME turnover	NA 2019	NA 2020	NA 2021	12% 2021
3c3 Selling online cross-border % SMEs	9% 2019	9% 2019	8% 2021	9% 2021

Lähde: Eurostat, Digital Economy and Society Index 2022

” *Finanssivalvonnan teema-arvio uusista teknologioista ja niihin liittyvistä riskeistä*

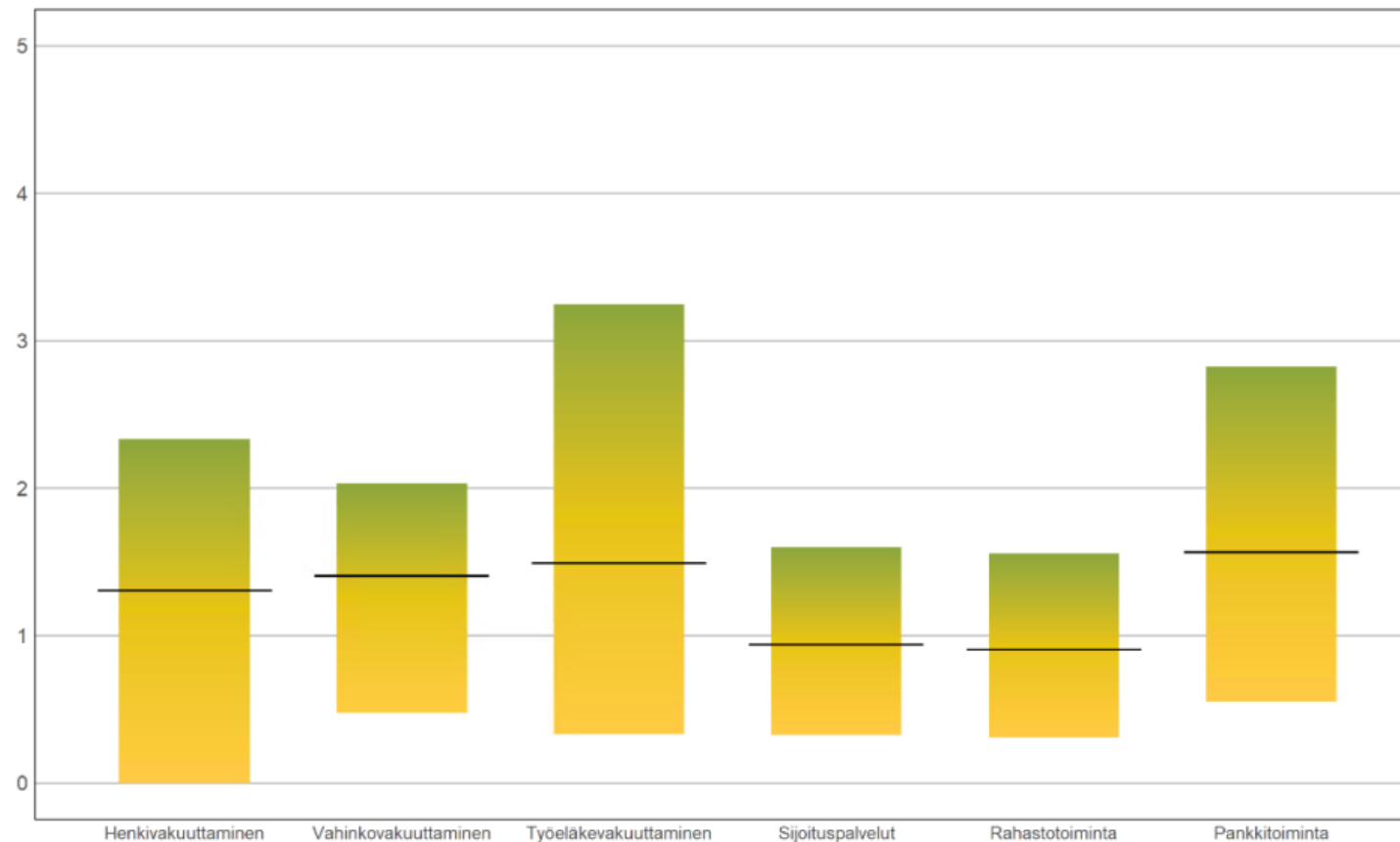


Finanssivalvonnan teema-arvio uusien teknologioiden käytöstä

- Finanssivalvonta on selvittänyt valvottaviensa uusien teknologioiden käyttöönoton tasoa sekä uusien teknologioiden käyttöönottoon liittyviä riskejä
- Tarkasteltavista teknologioista mukana:
 - Big data ja data-analytiikka
 - Tekoäly ja koneoppiminen
 - Pilvipalvelut
 - Sääntelyn noudattamista tukevat teknologiset ratkaisut (regtech)
 - Lohkoketjut ja älykkäät sopimukset
- Tiedot on kerätty valvottavakyselyllä vuonna 2021
- Kyselyssä mukana pankkisektori, henki-, vahinko- ja työeläkevakuuttaminen, rahastotoiminta ja sijoituspalvelutoiminta
 - Vastaajia n. 140 kpl

Uusien teknologioiden käytön keskimääräinen kypsyysaste finanssisektorilla

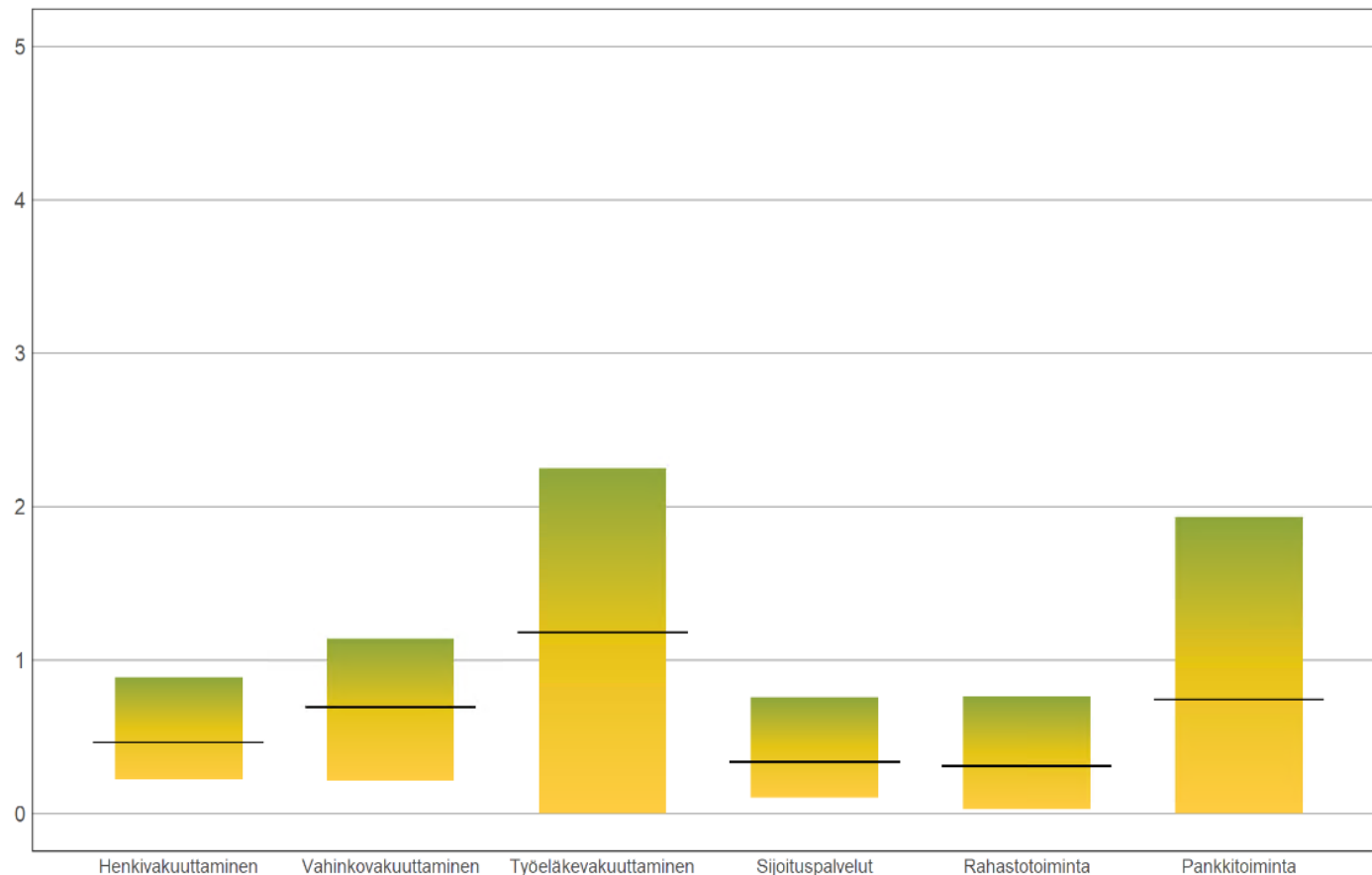
Valvottavasektorien teknologioiden keskiarvojen hajonta



- 0 ei suunnitelmia
- 1 konseptointi
- 2 kehitysvaihe
- 3 rajoitettu pilotti
- 4 rajoitettu käyttöönotto
- 5 täysi käyttöönotto

Uusien teknologioiden käytön kypsyystaso valvottavasektoreilla – Tekoäly ja koneoppiminen

Valvottavasektorin valitun teknologian keskiarvojen hajonta

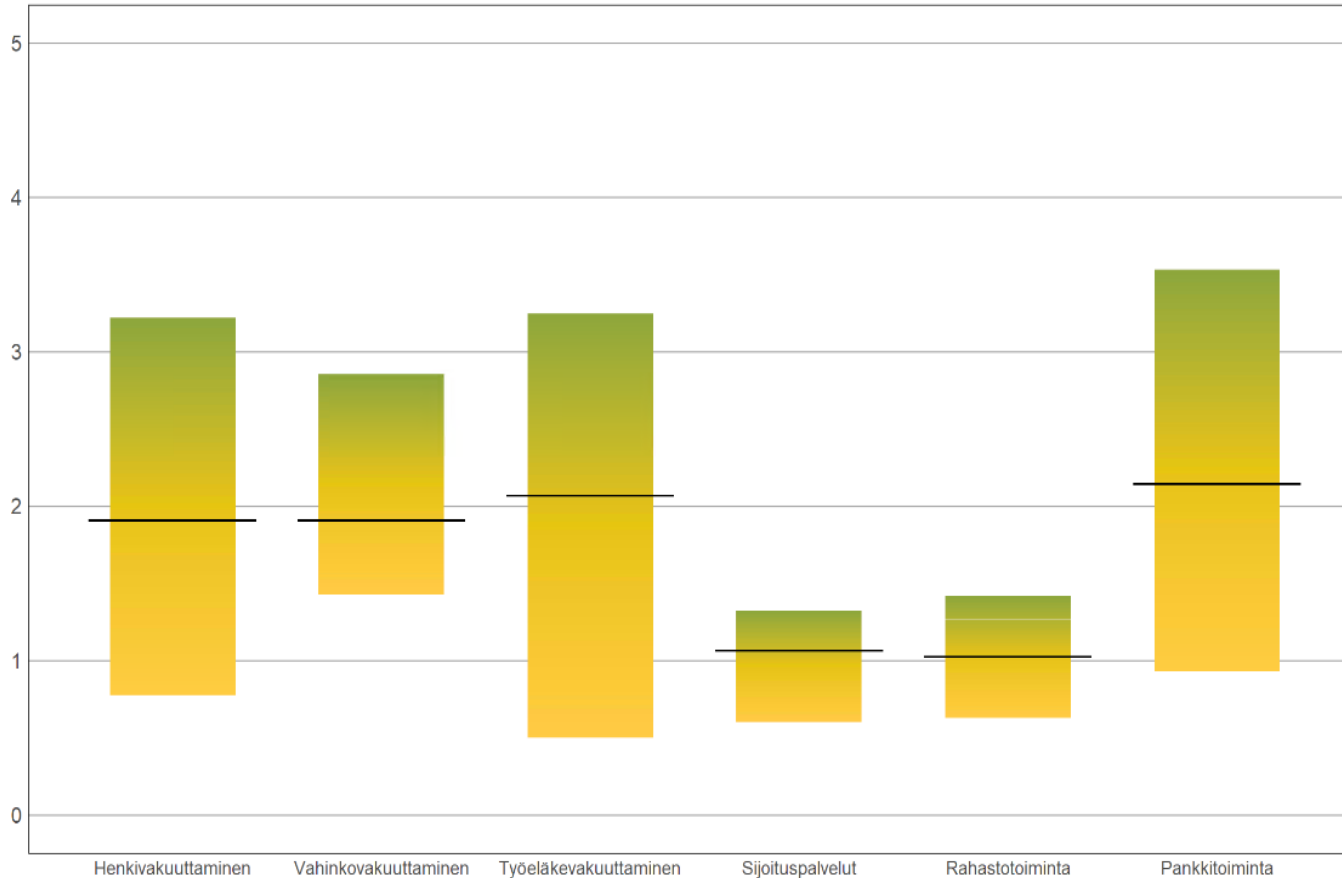


Teknologia: Tekoäly ja koneoppiminen

Työeläkesektorin tekoälyn ja koneoppimisen käytön keskimääräinen kypsyystaso on jonkin verran korkeampi kuin muilla sektoreilla, mutta sekin on suhteellisen alhainen, vähän yli 1 eli konseptointitason.

Uusien teknologioiden käytön kypsyystaso valvottavasektoreilla – Big Data ja data-analytiikka

Valvottavasektorin valitun teknologian keskiarvojen hajonta

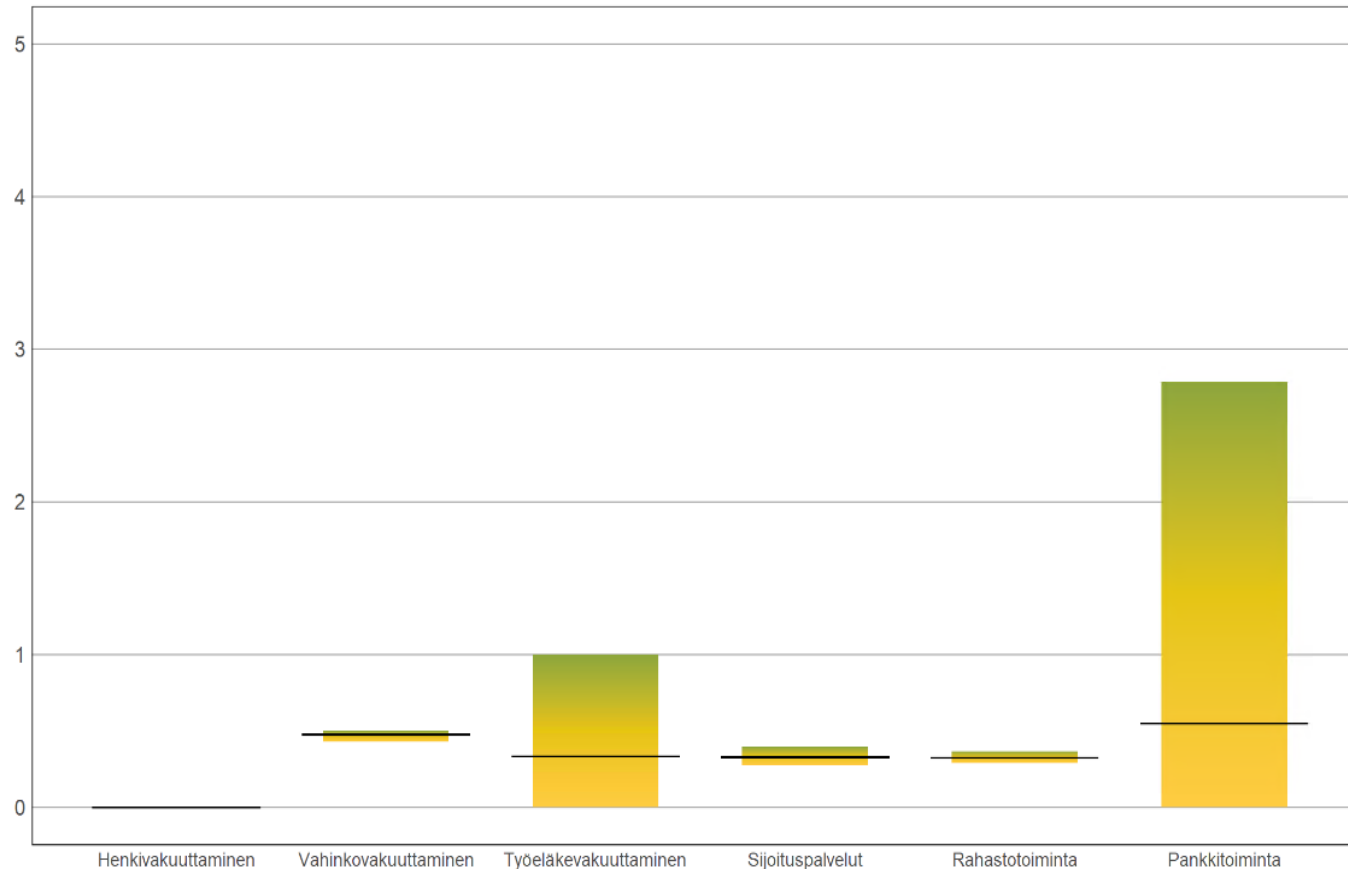


Teknologia: Big data ja data-analytiikka

Big datan ja data-analytiikan käyttäminen on kypsempää kuin tekoälyn ja koneoppimisen. Pankkisektori (keskiarvo 2,14) ja työeläkesektori (2,07) ovat hiukan pidemmällä kuin muut, mutta erot eivät ole merkittäviä. Sijoituspalveluissa ja rahastotoiminnassa keskimääräinen kypsyystaso on muita sektoreita alhaisempi.

Uusien teknologioiden käytön kypsyystaso valvottavasektoreilla – Lohkoketjut ja älykkäät sopimukset

Valvottavasektorin valitun teknologian keskiarvojen hajonta

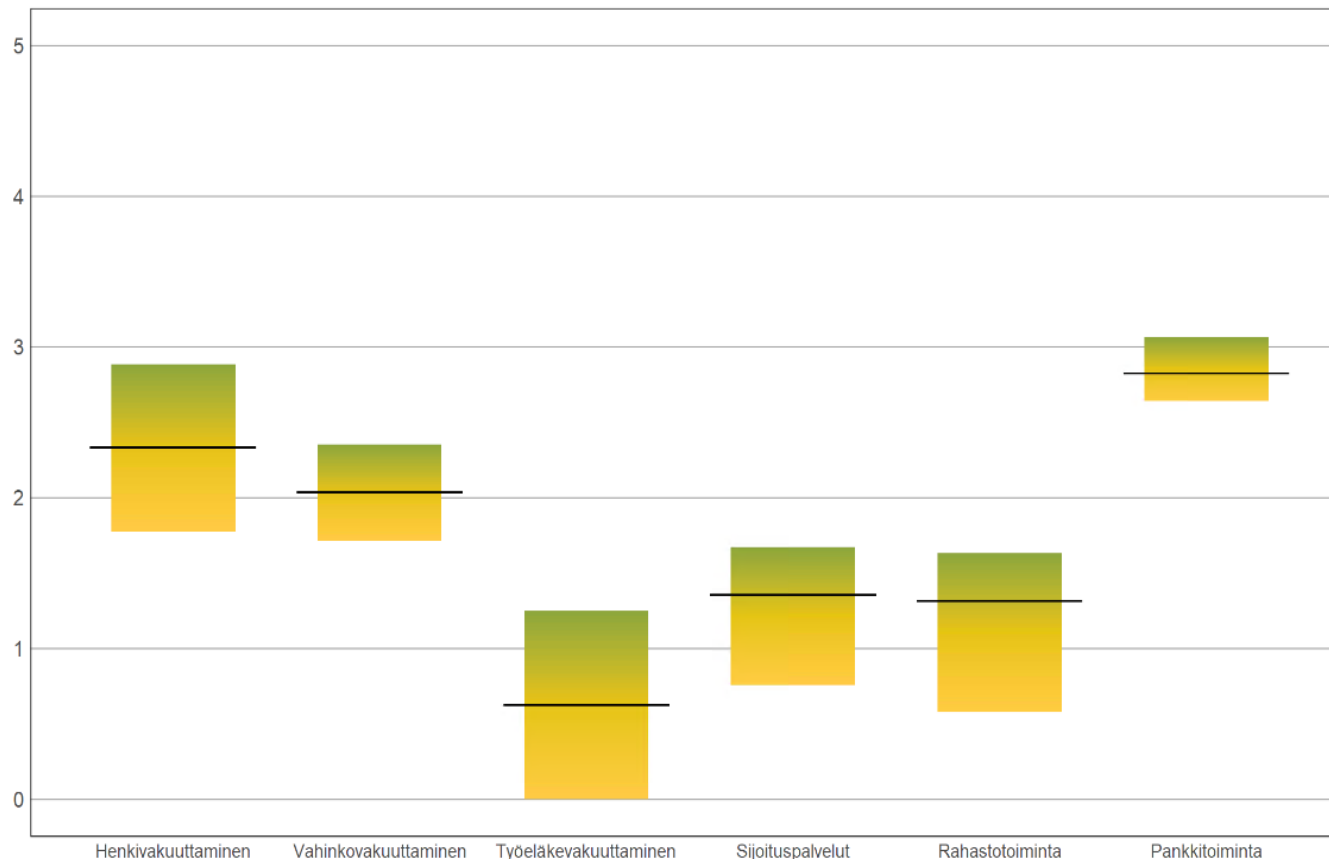


Teknologia: Lohkoketjut ja älykkäät sopimukset

Lohkoketjujen ja älykkäiden sopimusten käyttäminen on vielä vähäistä. Hieman muita pidemmällä keskimäärin on pankkisektori, jossa hajonta eri liiketoiminta-alueilla on kuitenkin suurta. Kypsintä tämän tekniikan käyttäminen pankkisektorilla on asuntokaupoissa.

Uusien teknologioiden käytön kypsyystaso valvottavasektoreilla – Regtech

Valvottavasektorin valitun teknologian keskiarvojen hajonta

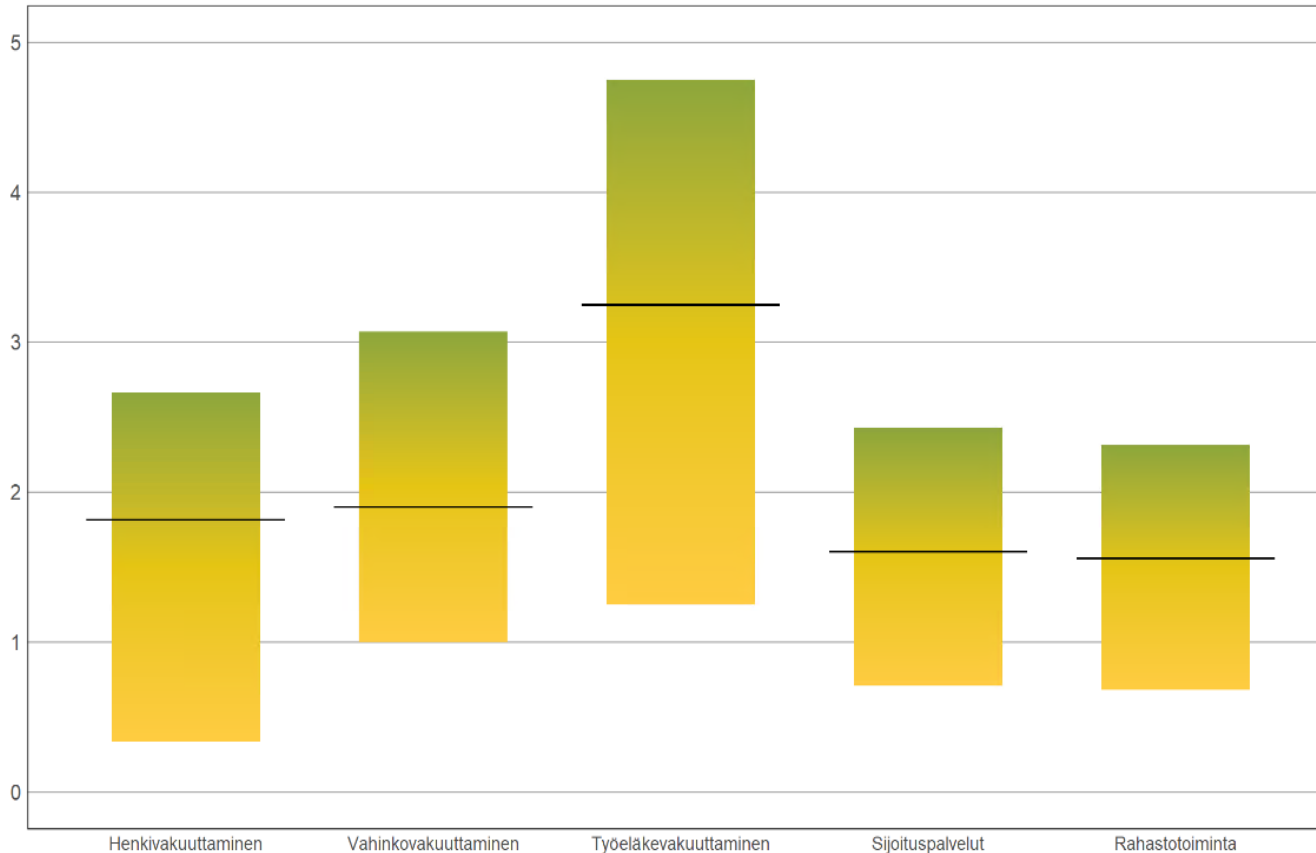


Teknologia: RegTech

Pankkisektori on jossain määrin laajemmin ottanut regtech-ratkaisuja käyttöön kuin pääomamarkkina- ja vakuutussektorit. Henki- ja vahinkovakuuttajat ovat kuitenkin edellä regtech-ratkaisujen käyttöönotossa verrattuna työeläkevakuuttamiseen ja toisaalta koko pääomamarkkinasektoriin. Regtech-ratkaisujen käyttöönoton kypsyysasteissa pankkisektorilla on kaikkein pienin hajonta.

Uusien teknologioiden käytön kypsyystaso valvottavasektoreilla – pilvipalvelut

Valvottavasektorin valitun teknologian keskiarvojen hajonta



Teknologia: Pilvipalvelut

Pilvipalveluita on otettu laajasti käyttöön vakuutustoiminnassa verrattuna muihin tarkasteltuihin teknologioihin. Kuitenkaan noin kolmasosalla vakuutusyhtiöitä ei ole suunnitelmia minkään toiminnon osalta.

Rahastoyhtiöt, sijoituspalveluyritykset, vaihtoehtorahastojen hoitajat sekä luottolaitokset, joka tarjoavat sijoituspalveluja (pääomasektori) hyödyntävät toimistojärjestelmien lisäksi pilvipalveluja laajasti eri osa-alueilla

Pankkisektorilla lähes kaikilla toimijoilla on palvelua julkisessa pilvessä.

Kymmenen yleisintä uusiin teknologioihin liittyvää riskiä finanssisektorilla

Yleisimmin tunnistetut digitalisaatioon liittyvät riskit finanssisektorilla



Lähde: Finanssivalvonta

” Ajankohtaisia digiteemoja



Kyberturvallisuus ja ICT-riskien hallinta korostuvat entisestään

- Geopoliittisesta tilanteesta huolimatta tilanne verrattain rauhallinen
 - Joitain yksittäisiä palvelunestohyökkäyksiä ja katkoja maksujärjestelmissä
- Laki eräistä huoltovarmuuden turvaamisen järjestelyistä rahoitusallalla voimaan heinäkuussa 2022
 - Päivittäismaksamisen turvaamisen järjestelyt rahoitusallalla
- Kyberturvallisuus on osa-alue, johon niin valvoja kuin valvottavat panostavat
 - Digitaalista häiriönhallintaa koskeva asetus (DORA) voimaan alkuvuonna 2023
- Huijausyritykset yhä taitavampia
 - Seurataan petostappioiden määrän kehitystä



Finanssipalvelut ja sosiaalisessa mediassa

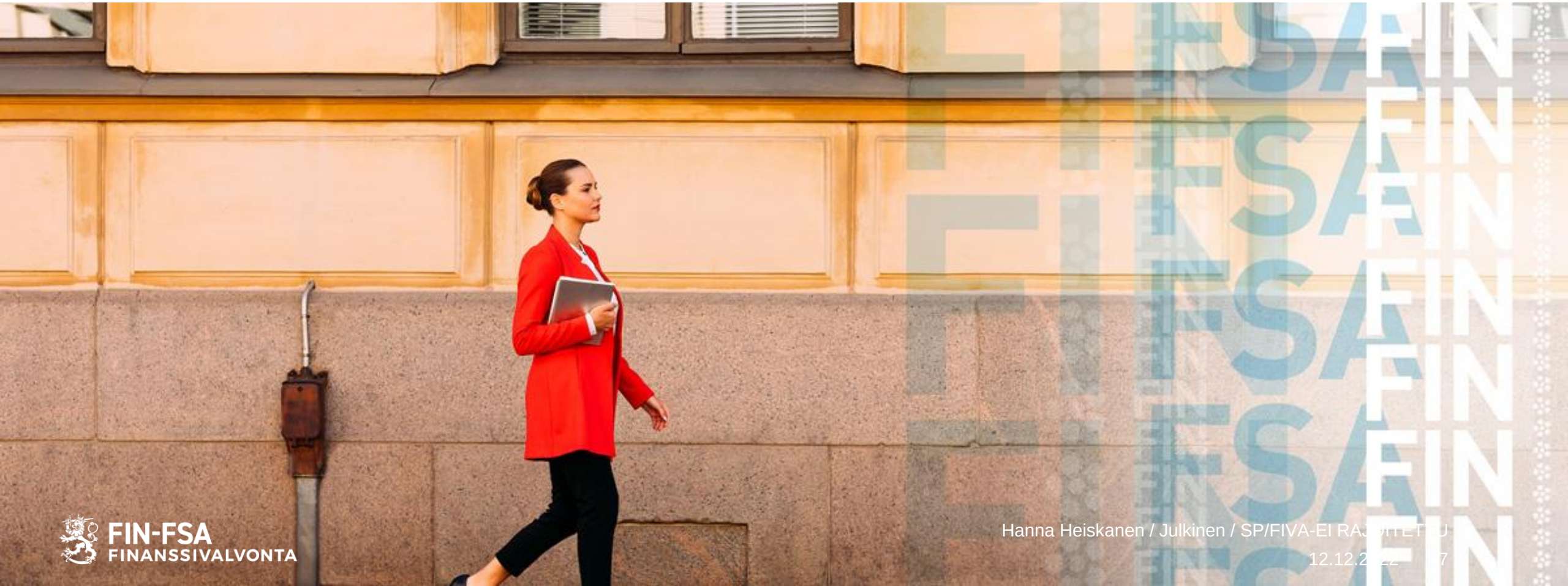
- Uudenlaisia rajanvetokysymyksiä, kuten:
 - Miten kaupalliset yhteistyöt noudattavat sääntelyä
 - Antavatko sijoitusvaikuttajat sijoitussuosituksia
 - Mahdollinen viherpesu
 - Erityinen huoli kryptovarojen markkinoinnista
- Valvojat kehittävät työkaluja sosiaalisen median syötteiden seurantaan



Digitaidottomien huomioiminen

- Suomalaiset ovat Euroopan kärkeä digiosaajia, mutta kaikki eivät pysty käyttämään digitaalisia finanssipalveluita
- Peruspankkipalvelut on turvattava kaikille
 - Perusmaksutili ja siihen liittyvä tilinkäyttöväline, kuten debit-kortti ja verkkopankkitunnukset, mahdollisuus nostaa käteistä rahaa, maksutapahtumien toteuttaminen sekä sähköinen tunnistusväline
 - Finanssivalvonta laatii vuosittain selvityksen peruspankkipalvelujen tarjonnasta
- Digirohkeus: *tarkoittaa itseluottamusta, jonka avulla ihminen uskaltaa kokeilla ja ottaa käyttöön uusia tai päivittyneitä digitaalisia laitteita ja palveluita tai kehittyä niiden käytössä. Pohjimmiltaan kyse uskalluksesta kohdata digitalisoituva arki. Digirohkeutta tarvitaan, sillä joka kerta, kun ihminen kohtaa itselleen vieraan tai päivittyneen palvelun, häneltä vaaditaan kykyä sietää epävarmuutta.* (lähde DVV: digitaitoraportti 2022)

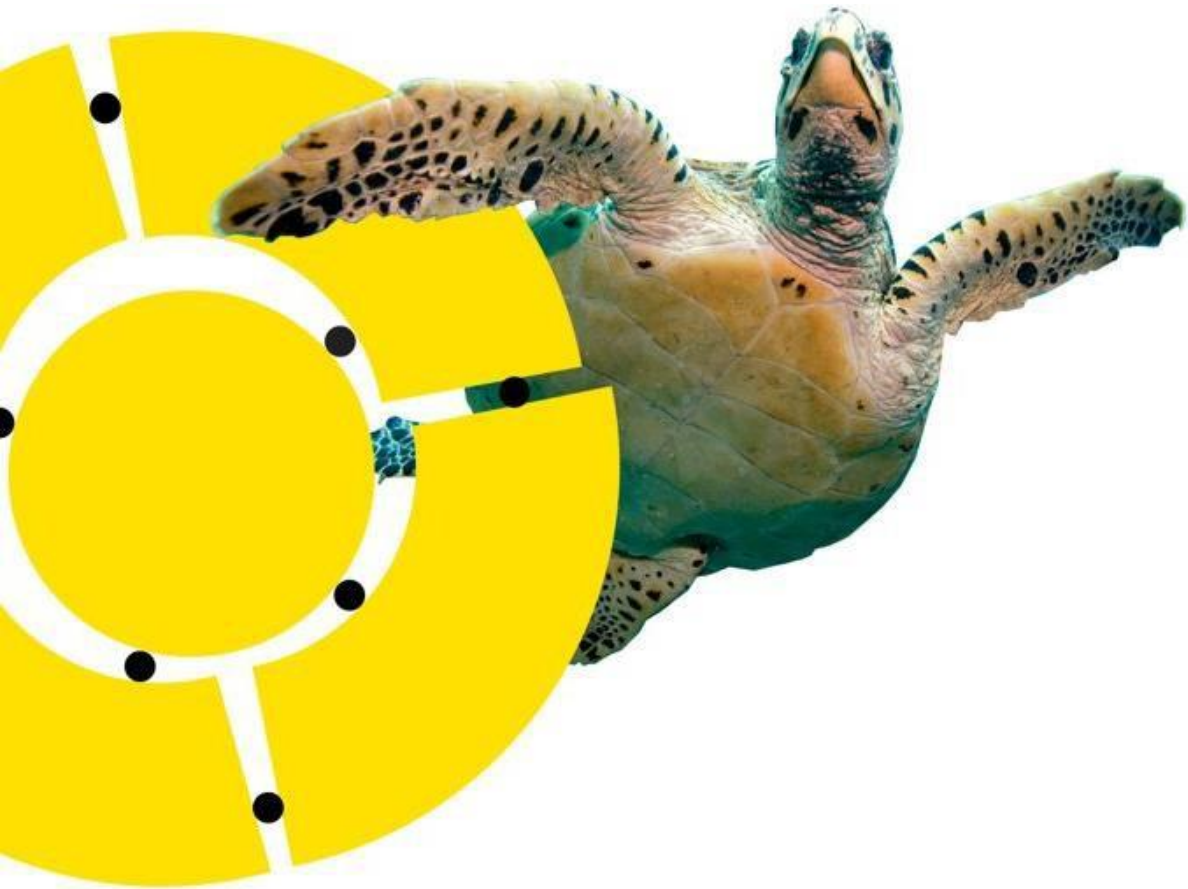
Kiitos!



**Mikä työelämässä
muuttuu 2030?**

**KATRI VATAJA
SITRA**

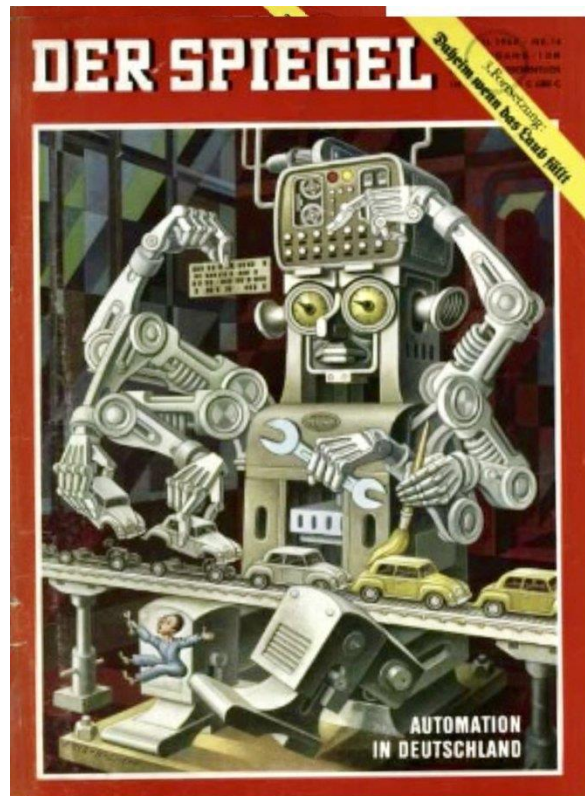




Mikä työelämässä muuttuu 2030?

Katri Vataja

@KatriVataja



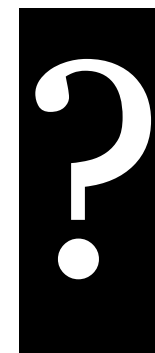
1964



1978



2016



2030

**Ei ole olemassa yhtä
työelämän tulevaisuutta.**

**Muutokset tulevat aina
monelta suunnalta.**

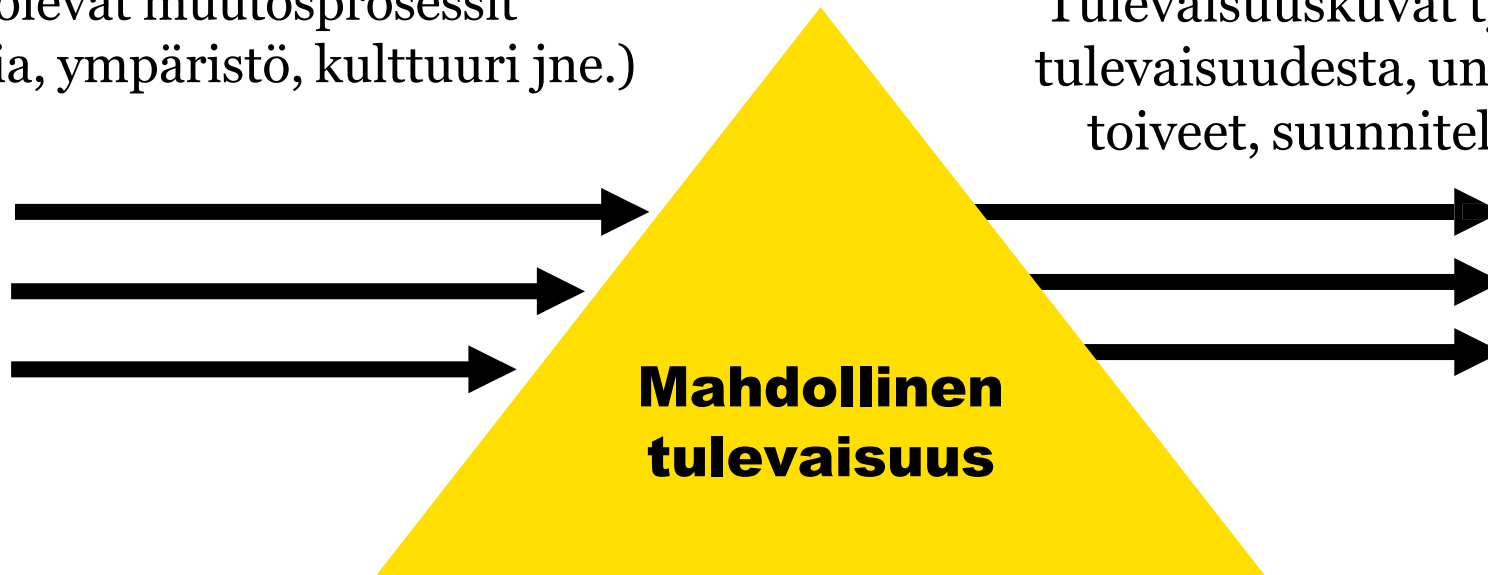
**Työelämän tulevaisuuteen voi
vaikuttaa.**

Nykyhetken työntö

Meneillään olevat muutosprosessit
(talous, teknologia, ympäristö, kulttuuri jne.)

Tulevaisuuden imu

Tulevaisuuskuvat työn ja
tulevaisuudesta, unelmat,
toiveet, suunnitelmat



**Mahdollinen
tulevaisuus**

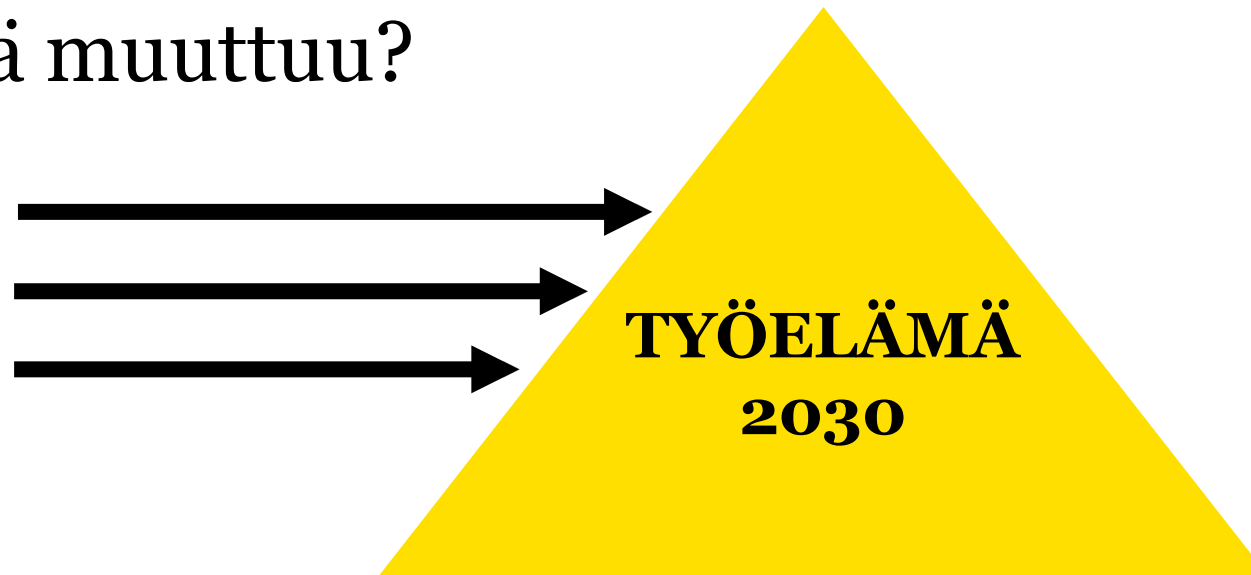
Menneisyyden paino

Jatkuvuudet, uskomusjärjestelmät,
maailmankuvat, muutoksen esteet

Inayatullah 2008

Nykyhetken työntö

Mikä muuttuu?



MEGA TRENDIT



**Megatrendit vaikuttavat
työhön.**

**Työelämä itsessään on
myös keskeinen
muutosvoima
paremman tulevaisuuden
rakentamisessa.**

SITRA



Ekologinen jälleenrakennus edellyttää uutta työtä ja reilua siirtymää

Ilmastonmuutoksen ja luontokadon torjuntaan tarvitaan osaamista

Kestävyydestä kilpailukykyä ja merkityksellisyyttä



**Riippuvuus verkostoista
kasvaa**

**Verkostomaisuus haastaa
valtaa ja johtamista**

**Työntekijä- ja
yritysaktivismi vahvistuu**

**Väestö ikääntyy ja
monimuotoistuu**



**Työvoiman riittävyys kun
väestö ikääntyy**

**Elinikäinen oppiminen
korostuu**

**Monimuotoisuus ja –
näkökulmaisuus voimavaraksi**



**Talous
hakee
suuntaa**

Talous muutosvoimaksi

Vastuullisuus korostuu

**Kiertotalouden
merkitys kasvaa**



**Toimintatavat ja
kulttuuri murroksessa**

**Teknologian ymmärrys
ja eettisyys korostuvat**

Valvonta vs. luottamus

Väestö ikääntyy ja monimuotoistuu

*Uudenlaiset
heimot ja
yhteisöt*

**Verkostomainen
valta voimistuu**

Reilu vai eriarvoistava siirtymä?

Keskittetyt päätökset vai laaja osallistuminen?

**Ekologisella
jälleen-
rakentamisella
on kiire**

Kestävyyssvaje

*Ympäristö resurssina vai
ympäristön tilan parantaminen?*

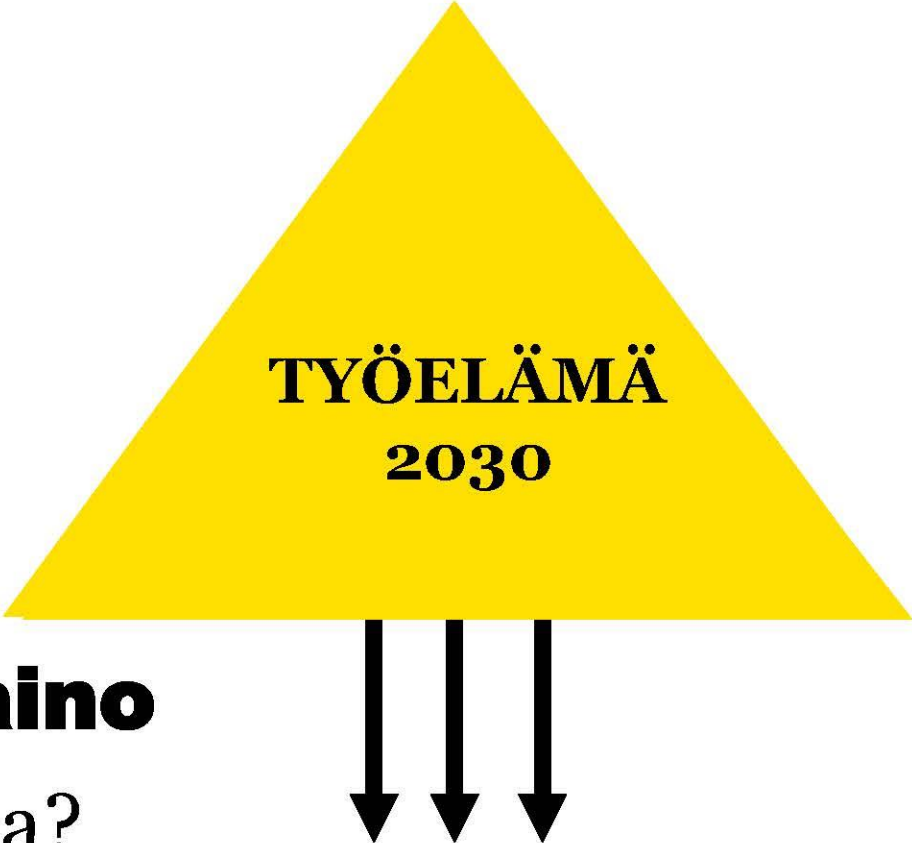
Tulevaisuusvalta

Ratkaisut mahdollisuutena vai uhkana?

**Talous hakee
suuntaa**

*Työn ja
kulutuksen
muutos*

**Teknologia
sulautuu
kaikkeen**



**TYÖELÄMÄ
2030**

Menneisyyden paino

Mikä estää muutosta?

Mitä tulee haastaa?

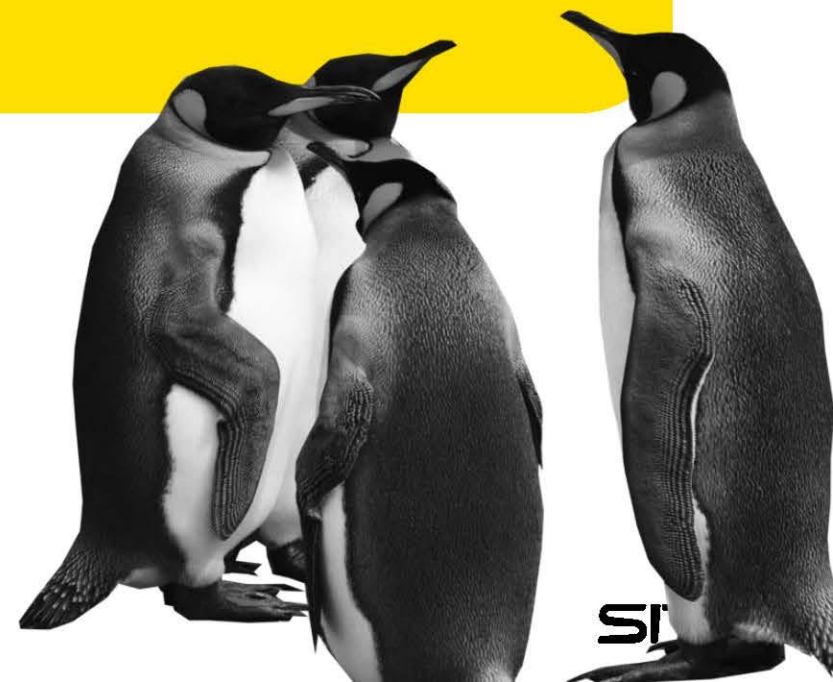
Haasta tätä

**Ympäristökriisin
ratkaisu on
ristiriidassa
työllisyystavoitteiden
kanssa**



Kysy mieluummin

**Millaisia uusia
työtehtäviä tarvitaan
ympäristökriisin
ratkaisuun?**



Haasta tätä

**Työ ja koulutus ovat
eri asia**



Kysy mieluummin

**Miten varmistetaan
jatkuva osaamisen
kehittäminen
työelämässä?**



Haasta tätä

**Työn tulevaisuus
päätetään jossain
muualla**



Kysy mieluummin

**Millaista työelämää
haluan olla
rakentamassa
seuraaville
sukupolville?**



Haasta tätä

**Vain palkkatyö on
työtä**



Kysy mieluummin

**Miten tuetaan
ihmisten
toimeliaisuutta ja
toimeentuloa?**



Haasta tätä

**Työntekijää tulee
valvoa, jotta työt tulee
tehtyä**



Kysy mieluummin

**Millaiset edellytykset
itse kullakin on
itsensä johtamiseen
ja työssä
onnistumiseen?**



MITKÄ AJATUSMALLIT JA POLKURIIPPUVUUDET ESTÄVÄT FINANSSIALALLA TOIVOTTAVAA MUUTOSTA?

Haasta tätä

?



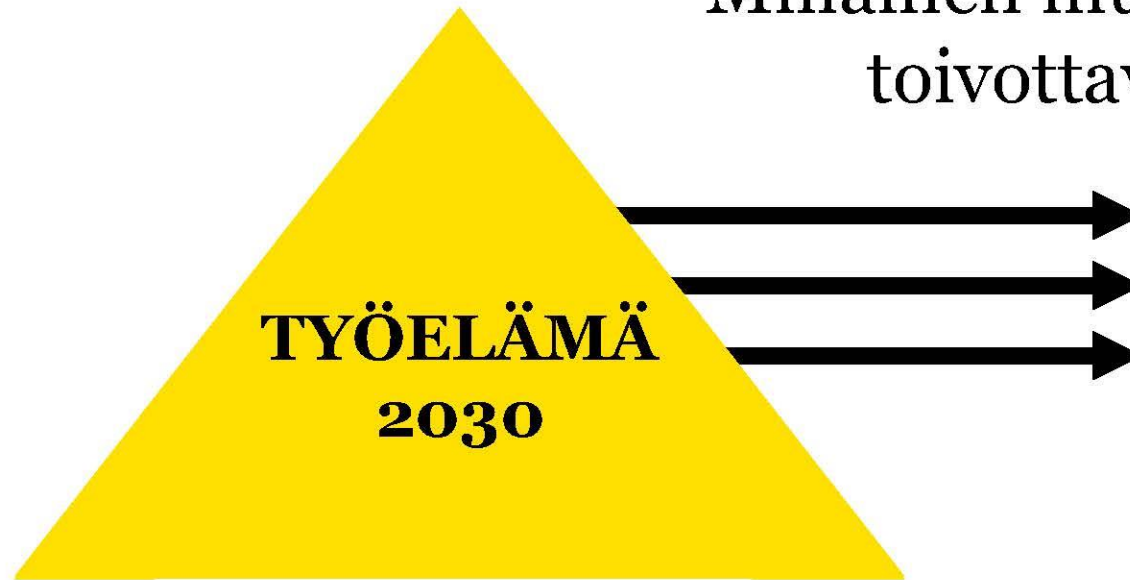
Kysy mieluummin

?



Tulevaisuuden imu

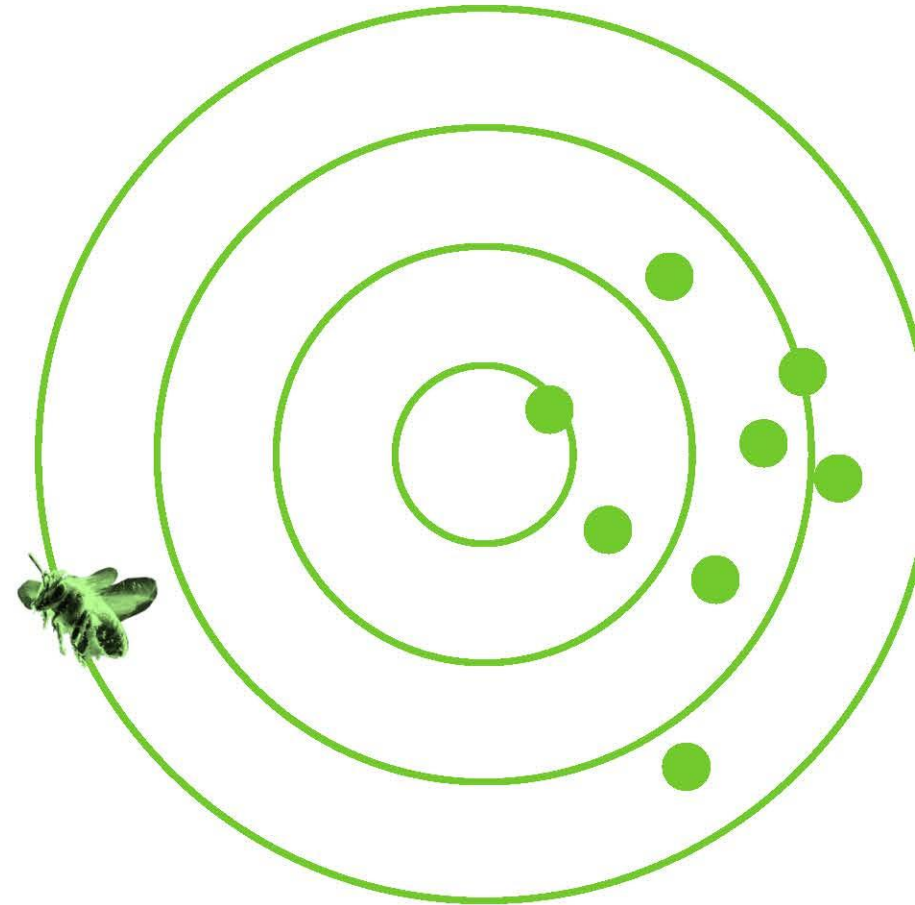
Mitä pidämme mahdollisena?
Millainen muutos on
toivottava?



Heikot signaalit auttavat ajattelemaan toisenlaisia tulevaisuuksia

Mikä ihmeen heikko signaali?

No merkki mahdollisesti nousevasta asiasta tai ensioire mahdollisesta muutoksesta



Tarkempia määrittelyjä: [Hiltunen 2010](#) ja [van Veen & Ortt 2021](#)

TÖISSÄ



Mitä jos valvonta
lisääntyy?

Mitä jos työn
merkitys muuttuu?

Mitä jos työpaikka on
hyvinvoinnin keidas?

Mitä jos ei ole
työntekijöitä?



Mitä jos?

**Tulevaisuus on
yllättävällä
tavalla yllättävä.**

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
Palkka-työ	Jooga	Rippu-maton-tekosy-tutkimus	Jooga			
	Palkka-työ	Palkka-työ	Rippu-maton-tekosy-tutkimus			
			Palkka-työ			
				VAPAU-SVARAUS!		

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA TI KE TO PE LA SU

Palkka-työ Jooga Riippu-maton-tekosy-tutkimus Riippu-maton-tekosy-tutkimus

VAPAU-SVARAUS!

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA TI KE TO PE LA SU

Palkka-työ Jooga Riippu-maton-tekosy-tutkimus Riippu-maton-tekosy-tutkimus

VAPAU-SVARAUS!

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
Palkka-työ	Jooga	Riippu-maton-tekosy-tutkimus	Jooga			
	Palkka-työ	Palkka-työ	Riippu-maton-tekosy-tutkimus			
			Palkka-työ			

VAPAU-SVARAUS!

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA TI KE TO PE LA SU

Palkka-työ Jooga Riippu-maton-tekosy-tutkimus Riippu-maton-tekosy-tutkimus

VAPAU-SVARAUS!

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Miltä kalenteris näyttää?

Ihanalta.

MA TI KE TO PE LA SU

Palkka-työ Jooga Riippu-maton-tekosy-tutkimus Riippu-maton-tekosy-tutkimus

VAPAU-SVARAUS!

Lue lisää:

Työn tulevaisuudet megatrendien valossa

<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

**HYVÄÄ
HUOMISTA,
SUOMI!**



**Changing competences in
European financial sector**

**FATMA DIRKES
THE EUROPEAN BANKING &
FINANCIAL SERVICES
TRAINING ASSOCIATION**



President

Future Competences of the EU's Financial Market

By Fatma Dirkes

President European Banking & Financial Services Training Association



About European Banking & Financial Services Training Association (EBTN)

The European Banking & Financial Services Training Association (EBTN) brings together a large international network of banking institutes and providers of vocational education and training in the financial industry. For more than 30 years the network has been lobbying the interest of the leading banking institutes in Europe and beyond and draws attention to issues of :

- ❑ **Ethical, professional and technical development of employees** and a high-quality approach to education, training and qualifications;
- ❑ **Develop and promote common frameworks and standards** for education, training and qualifications;
- ❑ **Develop and implement a common European system for accreditation, validation, certification and quality assurance of education, training and qualifications;**
- ❑ **facilitate the sharing of good practice** related to education, training and qualifications in Europe;
- ❑ **to promote research** related to education, training and qualifications.

When educational, professional, and business organizations become members of the EBTN network, they are part of a movement united to improve the quality of education around the world. EBTN connects, shares, and inspires innovation and quality throughout the member network, as well as the business community. The collective strength of the organization is founded on diverse perspectives, a global mindset, and a commitment to making a difference.

Introduction

What is the current landscape of digital finance



A DECADE IN THREE YEARS: MANY CHANGES OF THE LAST MONTHS WILL REMAIN ("CORONA CATALYST")

NEW HABITS



E-COMMERCE

TELEMEDICINE

QUICK ADAPTATIONS



REMOTE WORKING

HOME SCHOOLING

TECHNOLOGICAL ACCELERATION



BIOTECH

DIGITAL MEDIA

The digital wave has posed several challenges to companies operating in the financial industry



Skill gaps

Financial firms in Europe have struggled to amass and retain teams with relevant skills to leverage new technologies. This leads to a “digital knowledge gap” where staff are less effective at exploiting digital assets to boost their firms’ productivity



Regulation

Recent market failures, such as the downfall of the crypto exchange platform FTX in the US, has led to European lawmaker designing ever more scrupulous legislation to regulate the digital financial market, which local firms may struggle to navigate



Automation Paradox

As systems automate, humans lose skills relevant to the system resulting in further automation. However, when faced with an unusual situation requiring manual control, an organization may no longer have the skills to deal with atypical conditions

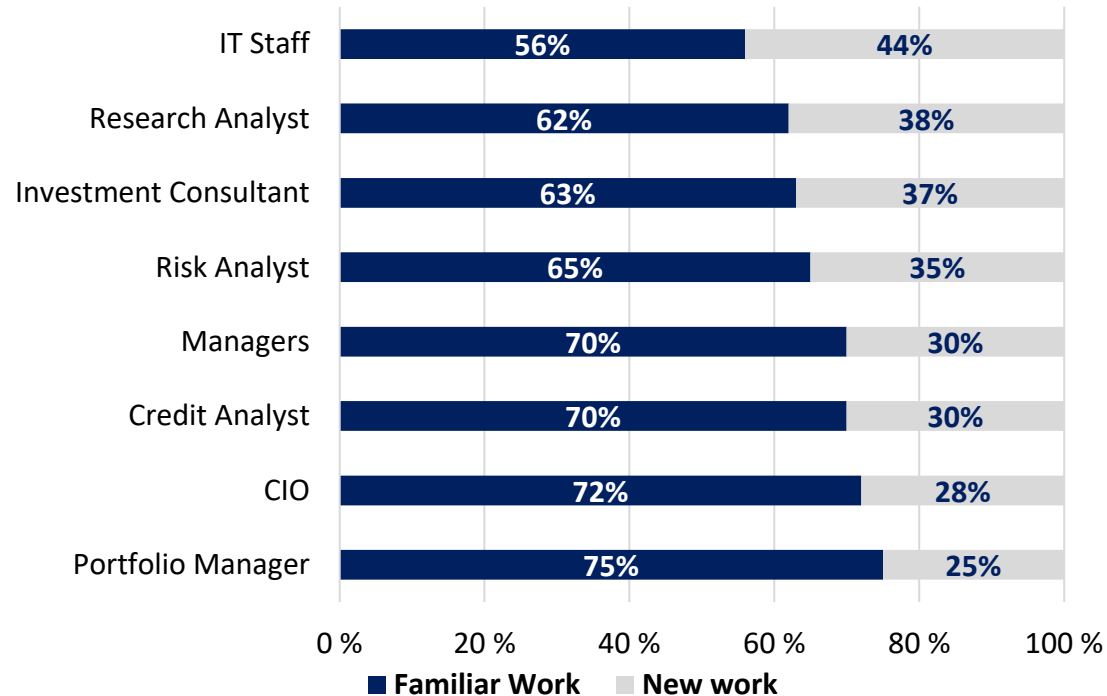


Internationalization

While firms like N26 have failed to successfully sustain operations in markets like the US, new technologies enable foreign and decentralized finance to operate remotely and move to the region, adding building competition for local European firms

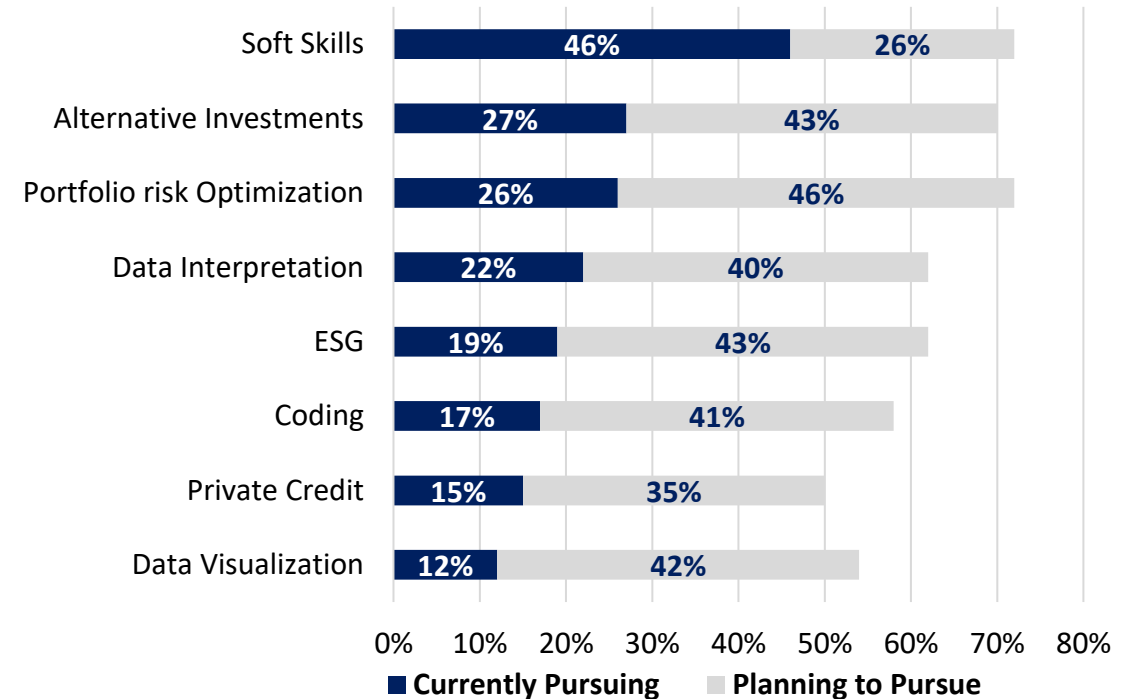
The growing rate of digitization causes employees to spend more time on work they are not familiar with

Employee Time Spent on Familiar Work vs New Tasks



Investment professionals spend **a third of their time learning new things**, yet this is concentrated amongst more junior staff with less traditional career paths. Among the most valuable sources of learning come from books and publications, favored by 64% of respondents, Followed by coworkers/ peers at 61% and conferences at 33%

Skills Sought After by Financial Professionals



Investment professionals are motivated to learn new things, but this focus declines as they build a greater store of existing knowledge. Moreover, there is a major **discrepancy between skills currently being learned vs skills that employees only plan to learn** especially amongst hard skills posing challenges for businesses aiming to digitize

An evolving financial market

What changes are expected to occur in the financial world? And what is driving them?



The financial market in Europe is growing at an immense pace, even when compared to developing economies



*Over **12 million** people in the EU used open banking in 2020, yet over **63 million** are expected to use it in 2024 (compared to 7.7 million and 28 million in the far east market), largely brought on by COVID-19*

The EU's aim to improve consumer, employee, and environmental protection will drive and shape the growth of its industry

01

Renewables

The EU incentives and promotes technologies for companies to identify green investments, that contribute towards the green deal

02

Consumer Protection

European authorities seek regulate and shape the growth of digital finance to avoid crisis like the 2008 market crash and crypto crash following COVID

03

Improve (finance) trade

EU authorities are exploiting technologies and key industry players to create a single trading union that facilitates payments continent wide

04

Open Finance

To transition to the next phase, the EU is looking to shift from open banking to open finance though digital technologies

05

Competitive

To remain globally relevant, the EU is investing and shaping regulations that allow industry players and households to operate more efficiently

06

COVID-19

Enable people to use technologies at a time when COVID showed is all that digitization was not just possible, but needed



Public entities in the EU are investing heavily in areas such as digital currencies and fintech developments to reform the market



The Capital Markets Union

The EU's plan for a banking union allows SMEs to instantly access capital for affordable rates, even without bank loans



Green Reporting

The EU by 2024 will require select companies to follow sustainability reporting standards that adhere to the green deal



The Digital Euro

The digital Euro initiative will allow for the formation of a nonphysical currency issued and regulated by the EU



Increased Regulation

To stay ahead of de-centralized finance and crypto markets, future EU legislation aims to constrict the abuse of capital to protect investors



Open Finance

The EU is supporting the next phase of 'open banking' to promote innovative financial products that directly benefit consumers and firms

The future of finance is being driven by factors centered around improving the efficiency and productivity of financial institutions



01

Standardization

Harmonizing different systems has driven many recent M&As, allowing firms to centralize operations around their European base of operations

02

Freed Resources

Automation frees up human resources and provides flexibility for EU firms to enable current and new recruits to work remote

03

Efficient Processes

Robotic Process Automation (RPA) and AI will automate processes creating effective and efficient routines that can be standardized EU-wide

04

Value Creation

Programming tools provide valuable insight allowing firms to stay competitive (especially against the US who often have higher returns than the EU)

05

Decision Making

Digital outputs assist finance teams build trusted relations and improve data-based decision making that are in line with European regulations

06

Safety

To adhere to internal and EU policies. 10% of IT budgets is set for cybersecurity (a figure likely to reach \$55 billion by 2026 in Europe alone!)

Employees' role will shift away from manual work towards more dynamic roles like storytellers and advanced analysts



Finance professionals of the future will no longer just serve as the intermediary between their business customers and the salient data that drives key strategic decisions.

2025 predictions is that finance talent models are evolving rapidly, with a premium being placed on data scientists, business analysts and “storytellers”, who can communicate the meaning of data in an engaging way

In the future, a financial analyst will spend their month tuning algorithms to competitor's price changes and to forecast revenues. Or they could partner with the technology function to integrate a recent acquisition with the intercompany blockchain.

As time progresses, Millennials will constitute a larger proportion of the financial industry's workforce. With this, their drive to focus on more innovative work will lead to the decline in the prevalence of more manual, repetitive tasks while jump in advanced analytics.

▶ The Jobs of 2022

The job postings today include titles such as budget analyst or senior financial analyst when looking at job listing sites



Bot Supervisor

Metso Outotec · Oberursel, Hesse, Germany (On-site) 1 week ago · 43 applicants

Contract

10,001+ employees · Machinery Manufacturing

See recent hiring trends for TE Connectivity - DE. [Try Premium for free](#)

Actively recruiting

Apply

Save



Analytics Scientist

Michael Page · Frankfurt am Main, Hesse, Germany (On-site) 1 month ago · 1 applicant

Full-time · Mid-Senior level

5,001-10,000 employees · Staffing and Recruiting

1 company alumni

See recent hiring trends for Michael Page. [Try Premium for free](#)

Actively recruiting

Apply

Save

◀ The jobs of 2050

By 2050 jobs on these same sites will instead include titles such as bot supervisor and analytics scientist

Keeping up with trends

How can European companies leverage new skills to stay competitive?



There are 4 predominant clusters of skill that lay at the foundation of the financial sector

4 Major Skillsets Needed to bolster an Organizations' competitiveness

Technical Skills

Leadership Skills

Soft Skills

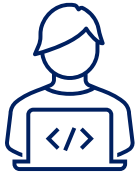
T-Shaped Skills



Business intelligence and analytics expert Wayne Eckerson argues that team members who can combine **“red” tech-speak with “blue” business-speak**, translating between data scientists and decision makers, embody the epitome employee standards, and coined them **“Purple Person”**. Such employees exhibit an ideal mix of capabilities from the 4 skillsets

Technical Skills are seen as the most important skillset by 14% of industry experts

Technical Skills



- Considered the most crucial by **14% of industry leaders**.
- They are often taught in **traditional training and university degrees**, such as finance and economics.
- Key Technical skills include **ESG analysis and analytics**, while **abilities like foundational investment and solutions skills** are ranked most crucial of the technical skills

Leadership Skills



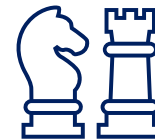
- Considered the most crucial by **21% of industry leaders**.
- Within this category, skills include being **attuned/familiarity** with multiple languages, **crisis management**, and **governance**
- Additionally, the abilities to **articulate a firm's mission**, and **instill ethical culture** were rated the most important leadership skills (**by 45% and 32% of the industry**)

Soft Skills



- Considered the most crucial by **16% of industry leaders**.
- Key soft skills include empathy/relationship, consultative/selling skills, communication skills, humility/self-awareness skills, and creativity/innovation
- The industry leader survey pool ranks **creativity/innovation** and communication skills as the most important capability to possess

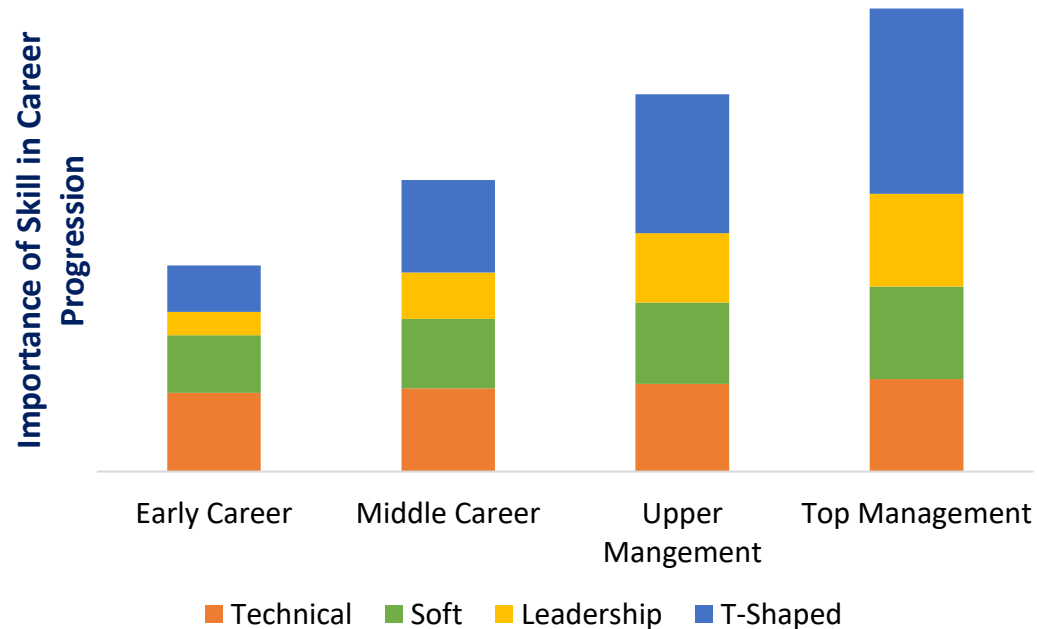
T-Shaped Skills



- Considered the most crucial by **49% of industry leaders**.
- these include the ability to **connect across disciplines**, being systems **savvy**, understanding larger organizational **context**, having situational **fluency/adaptability**, etc.
- T-shaped skills are especially helpful to organizations because of their ability to **frame issues coherently** and thus ask the right questions to solve problems

While important, it is more effective for professionals in the earlier career to focus on Technical and Soft skills over T-Shaped Skills

Ideal Skills Progression



- Professionals should prioritize **technical and soft skills**, early in their career (which follows the **existing bias** towards learning technical skills)
- The **most lacking skills** in the market are **soft and T-shaped skills**.
- Hyper-specialization in technical areas has resulted in **fewer generalists** focused on soft skills and T-shaped skills in the industry
- Future professionals will need to learn **security and compliance** beyond the scope of typical financial measurement.

To complement these skills, firms and CFOs must **build awareness, value, and curiosity** of digital tools company wide. Moreover, CFOs must think outside the box to consider how **individuals and machines interact and complement each other** in a workplace to ensure the right skills are attuned to the available technologies

The financial revolution is here to stay, and it is essential to nurture employee's capacities to remain competitive



Regulation in Europe, while not against digital finance development, supports its own priorities that on occasion, creates challenges for companies seeking to innovate. Given this, as the EU's push for digital and green solutions comes to fruition, it is vital for firms to develop a solid workforce that can navigate and benefit from these new technologies



Innovations such as the digital Euro and the automation of decision making will continue to evolve the sector. Yet technology is not about substituting people but replacing processes to operate more efficiently. Effective change comes from harmonizing technology and people as organizations prepare for a future workforce supported by technology



As the skills available in Europe's pool of experts does not always reflect financial institutions' needs, firms should develop innovation labs to test the harmonization of new technologies with recently developed skills. Although changes like this seem overwhelming, companies successful at this, are better able to adopt disruptive technology

**Miltä näyttää osaamisen ja
jatkuvan oppimisen tulevaisuus
Suomessa?**

**TOM LINDHOLM
AALTO EE**



TYÖ 2030 Juhlaseminaari

Miltä näyttää osaamisen ja jatkuvan oppimisen tulevaisuus Suomessa?



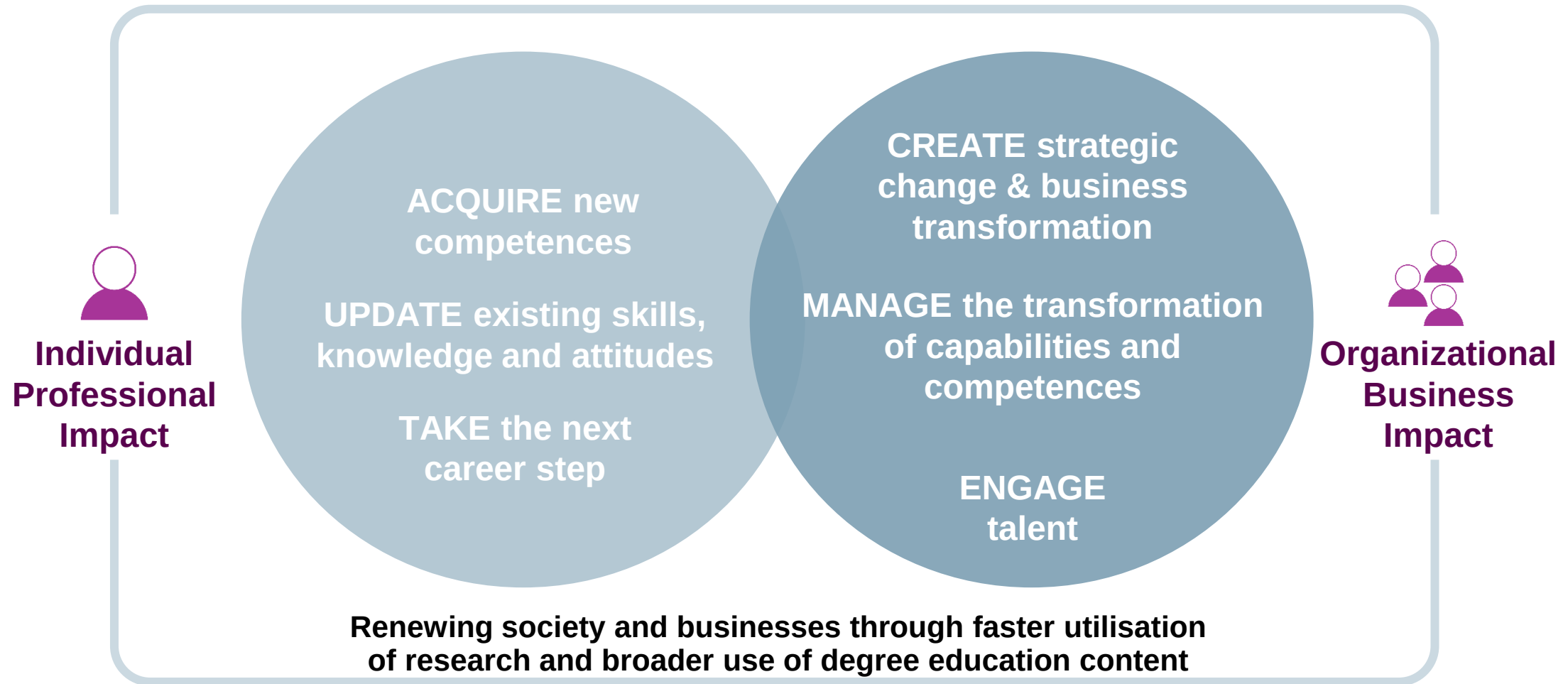
Tom Lindholm

Head of Lifewide learning, Aalto University

Managing Director, Aalto Executive Education

12.12.2022

Solving competence development needs in rapid changing environment



Ministry of Education and Culture: Continuous learning strategy (draft)

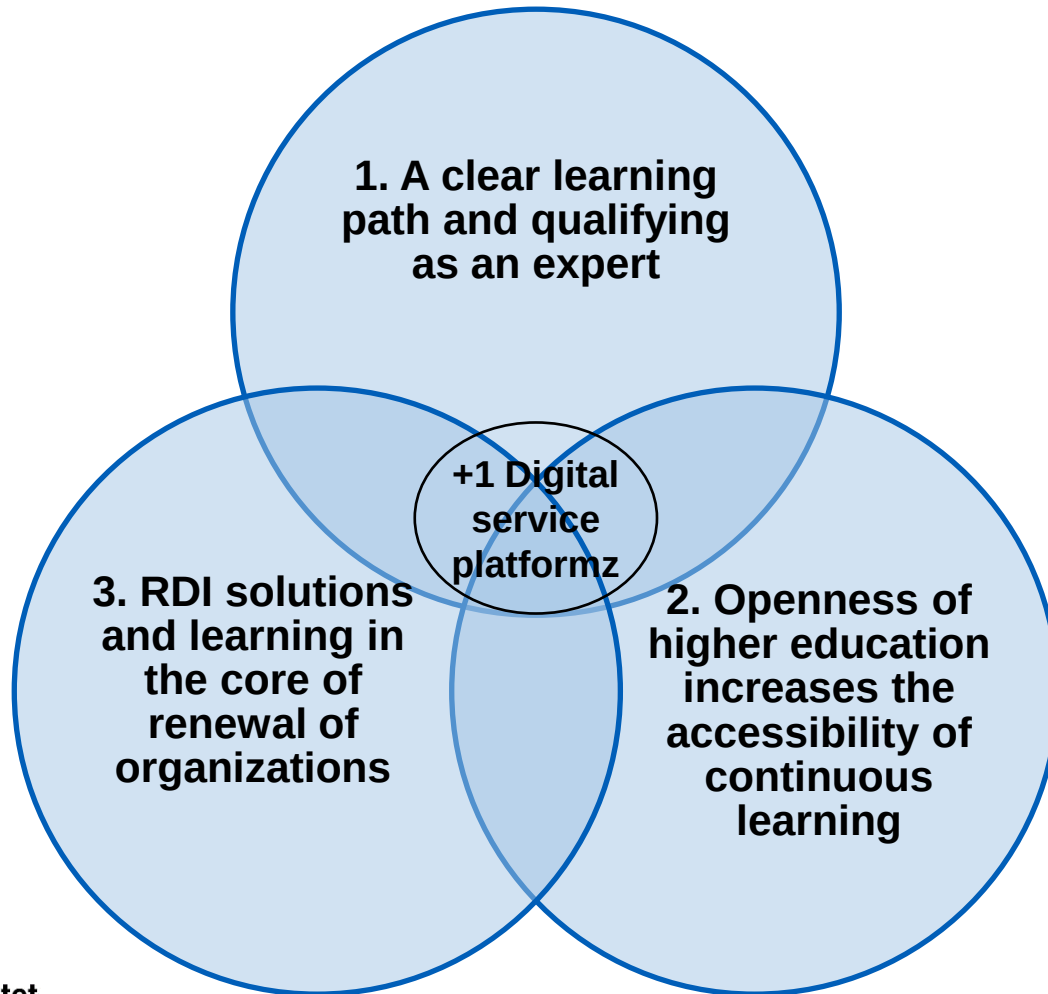
The vision: Reforming continuous learning so, that

- everyone has the knowledge, skills and competence required for a meaningful life
- everyone develops their skills and competence during their working lives
- competence renews the world of work and the world of work renews competence

The objectives:

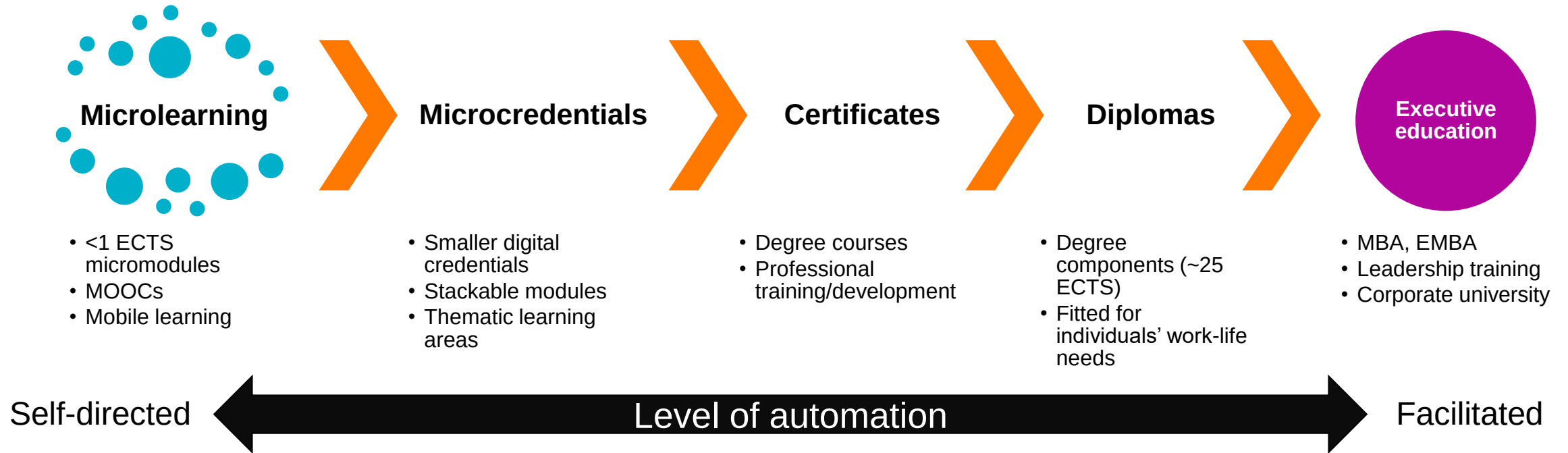
- raising the level of competence of the population
- improving the employment rate
- greater equity in participation
- better availability of skilled labour

Ministry of Education and Culture: Continuous learning strategy (draft): 3+1 Strategic actions



*By implementing the Strategy for continuous learning in higher education institutions, Finland will **respond to society's competence and expert needs** more actively, proactively and flexibly together with working life. The provision of continuous learning is of high quality and its implementation is also beneficial and financially sustainable for HEIs.*

Current up- and reskilling challenges requires a broad learning portfolio



Miltä näyttää osaamisen ja jatkuvan oppimisen tulevaisuus Suomessa?

Mielestäni hyvältä, meillä on kaikki edellytykset onnistua yhdessä.

Kiitos!