



11.1.2023

## Miltä näyttää rahoitusalan työ henkilöstön ja esihenkilöiden näkökulmasta? - Mitä on opittu viime vuosina?

*Rahoitusalan yhteisellä työelämän kehittämishankkeella (FinanssiTYÖ2030-hanke) pyritään vahvistamaan rahoitusalan yritysten ja niiden henkilöstön edellytyksiä uudistaa toiminta- ja työskentelytapojaan. Tarkoituksena on kerätä tietoa rahoitusallalla käyttöön otetuista uusista toimintatavoista ja työpaikkainnovaatioista sekä levittää näitä hyviä käytäntöjä. FinanssiTYÖ2030-hanke on osa TYÖ2030-kehittämishjelmaa ja sitä rahoitetaan valtion ohjelmarahoituksella.*

Vuonna 2021 toteutettiin vuotta 2020 koskeva rahoitusalan uusia toimintatapoja ja työpaikkainnovaatioita kartoittanut kysely- ja haastattelututkimus. Tässä raportissa kerrotaan, mitä tietoa lokakuussa 2022 toteutettu seurantatutkimus kertoo samoista teemoista.

Seurantatutkimus toteutettiin siten, että hankkeen osapuolet Ammattiliitto Pro, Finanssiala, Palvelualojen työnantajat PALTA ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN lähettivät kyselylomakkeen jäsenilleen tai taustaryhmilleen. Kyselyyn vastasi 688 rahoitusalan työntekijää. Vaikka vastaajamäärä on varsin vähäinen verrattuna kyselyn kohderyhmään, pitävät hankkeen osapuolet tuloksia hyödyllisinä pohdittaessa rahoitusalan kehittämistä.

Tutkimuslomakkeen laati ja tulokset analysoi liittojen työryhmä. Lomakkeen julkaisukuntoon työsti Kimmo Koivisto, joka myös raportoi tulokset liittojen työryhmän käyttöön. Tapio Rissanen teki työryhmän toimeksiannosta mielenkiintoisia ristiintaulukointeja. Työryhmä kiittää lämpimästi kaikkia kyselyyn vastanneita sekä Kimmoa ja Tapiota korvaamattomasta avusta kyselyn toteuttamisessa ja tulosten analysoinnissa.

Kyselyyn vastanneista valtaosalla on pitkä työura rahoitusallalla. Kuusi vastaajaa kymmenestä on työskennellyt alalla vähintään 15 vuotta. "Korona-aikana" alalle tulleita vastaajista on kolme prosenttia. Naisia vastaajista on 75 prosenttia. Vastaajien suurin ikäryhmä on 50-59-vuotiaat, joita vastaajista on 37 prosenttia. Alle 30-vuotiaita vastaajista on kuusi prosenttia. Konttoriverkostossa vastaajista työskentelee 36 prosenttia. Muut vastaajat työskentelevät joko pääkonttoritoiminnoissa tai erilaisissa tukitoiminnoissa ja asiakaspalvelukeskuksissa. 55 prosenttia vastaajista työskentelee pääkaupunkiseudulla. Vastaajista henkilöstön edustajia on 15 prosenttia ja esihenkilöitä 12 prosenttia.

### Työ finanssialalla on murroksessa

Kyselyllä haluttiin kartoittaa, miten rahoitusalan henkilöstörakenne on muuttunut ja millaisia muutoksia erilaisten työtehtävien määrässä on tapahtunut vuoden 2020 jälkeen. Kysyimme myös, miten vastaajat arvioivat tilanteen muuttuvan seuraavan kahden vuoden aikana.

Vastaajista 42 prosenttia arvioi, että vuoden 2020 jälkeen uutta henkilöstöä on rekrytoitu hoitamaan olemassa olevia työtehtäviä, joiden määrä on kasvanut. Vahvimmin tämä muutos näkyy contact center-tyyppisillä työpaikoilla ja vähiten konttoriverkostossa. Erilaisten työtehtävien osalta vastaajat kertoivat sekä tietoturvallisuustehtävien että compliance-tehtävien varsin huomattavasta lisääntymisestä. Näiden tehtävien vastaajat arvioivat lisääntyvän edelleen seuraavien kahden vuoden aikana. Vastaavasti kyselyn vastaajista noin 20 prosenttia arvioi esihenkilö- ja asiakaspalvelutehtävien vähenevän seuraavien kahden vuoden aikana.





## Etätyön laajuus ja vaikutukset

- Terveysturvallisuus ei ole enää niin suuri peruste etätyölle kuin se oli pandemian alussa.
- Kyselyyn vastanneista noin puolet katsoi työpaikan nykyisten etätyökäytänteiden perustuvan työnantajan linjaamiin käytäntöihin. 41 prosenttia katsoi, että käytänteet perustuvat työntekijöiden tahtotilaan.
- Vastaajista noin puolet kertoi, ettei heidän organisaatioissaan ole lainkaan mahdollisuutta tehdä töitä ulkomailta.

Kysyimme, miksi työpaikallanne on päädytty tiettyihin etätyökäytäntöihin, ja kyselyn vastaajat valitsivat useampien vaihtoehtojen joukosta ne vaihtoehdot, jotka he uskoivat vaikuttaneen eniten käytäntöihin. Vaihtoehtoista pystyi valitsemaan useamman. Noin puolet vastaajista katsoi työpaikkansa etätyökäytäntöjen perustuvan työnantajan linjaamiin käytäntöihin. 41 prosenttia vastaajista arvioi käytäntöjen perustuvan myös työntekijöiden tahtotilaan. Edellä mainitun mukaisesti vastanneiden keskuudessa oli kuitenkin isoja eroja, riippuen siitä työskentelivätkö he pääkonttorissa vai contact centerissä.

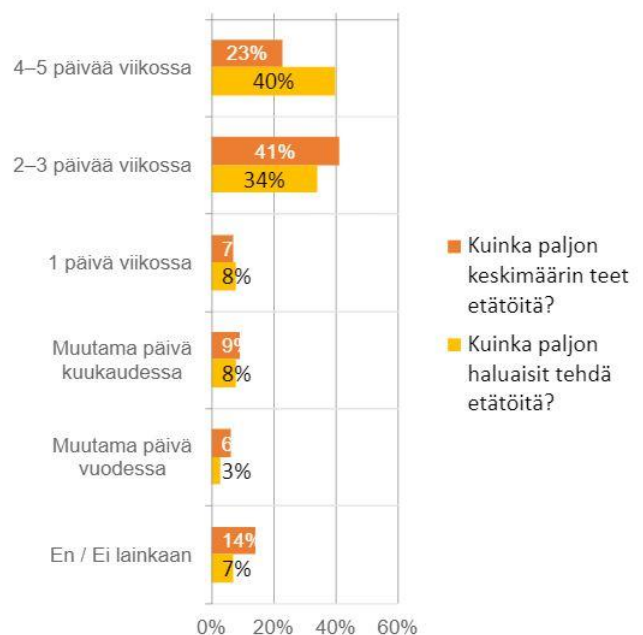
34 prosenttia vastaajista taas koki, että etätyökäytäntöihin oli päädytty työn sujumuuden takia.

Esihenkilöt suhtautuivat etätyöhön raportointia ja hallinnollista työtä lukuun ottamatta muita vastanneita kriittisemmin. Vastanneista esihenkilöistä jopa kolme neljästä koki tiimityöskentelyn hankaloituneen etätyön myötä.

### Suurin osa vastaajista haluaa tehdä myös tulevaisuudessa etätöitä

Etätöitä 4-5 päivää viikossa tekevästä peräti 90 % haluaisi tehdä samanlaista etätyöviikkoa kuin he tekevät nyt. Etätyötä 2-3 päivää viikossa tekevästä 89 % haluaisi tehdä etätöitä tulevaisuudessa joko saman verran tai mahdollisesti enemmän kuin he nyt tekevät. Vastaajista seitsemän prosenttia

Kuinka paljon teet etätyötä / haluaisin tehdä etätyötä?



ei halunnut tehdä lainkaan etätöitä. Vuonna 2021 toteutetussa kyselyssä vastaava luku oli kolme prosenttia.

### Töiden tekeminen ulkomailta ei yleistä finanssialalla

Kyselyssä kysyttiin mahdollisuudesta tehdä töitä ulkomailta ja vastaajista noin puolet kertoi, ettei tämä ole heidän organisaatiossaan lainkaan mahdollista. Vastaajista taas 14 % vastasi työn teon ulkomailta olevan mahdollista ainakin jossakin määrin. Kolmas osa kyselyyn vastanneista ei osannut sanoa, onko työnteke ulkomailta mahdollista heidän organisaatiossaan.





## Työn sujuminen etätyöskentelyn aikana

Työn tekemisen helpottumista ja vaikeutumista kysyttäessä suurimmat eroavaisuudet löytyivät sukupuolten väliltä. Miesvastaajat katsoivat lähes kauttaaltaan työn tekemisen vaikeutuneen etätyön aikana. Asiakashankinnan osalta joka kolmas miesvastaajasta katsoi työn hankaloituneen. Naisilla vastaava luku oli yksi viidestä. Myynissä vastaavat luvut olivat samassa suhteessa.

Suhteessa muihin osa-alueisiin, raportoinnin ja hallinnollisen työn katsottiin olevan alalla olo vuosista huolimatta pysynyt samanlaisena (vastaajista 60-73 %) tai olevan helpompaa (27-34 %).

Kokonaisuudessaan taustamuuttujista riippumatta selvästi eniten oli hankaloitunut hiljaisen tiedon siirtyminen ja uuden työntekijän perehdyttäminen.

## Etätyö tuonut joustavuutta työskentelyyn ja lisännyt hyvinvointia

- Korona-aikana työpaikassa aloittaneet kokivat työ- ja vapaa-ajan erottamisen toisistaan haastavammaksi etätyön aikana.
- Etätyö on edelleen parantanut työhyvinvointia sekä jaksamista ja se koetaan tehokkaaksi työskentelytavaksi.
- Alle kaksi vuotta työsuhteessa olleet kokivat selvästi muita useammin, että etätyö on vaikeuttanut kiinnittymistä työyhteisöön.
- Sukupuolten osalta tulokset erosivat työn tehokkuuden, työ- ja vapaa-ajan erottamisen sekä työyhteisöön kiinnittymisen osalta.

Kyselyssä selvitettiin erilaisten väittämien avulla esihenkilötyön muuttumista sekä etätyön vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että esihenkilötyö oli sujunut hyvin tarkasteluajanjaksona. Parantamisen varaa nähtiin eniten siinä, että esihenkilötyöhön olisi voitu käyttää riittävästi aikaa. Ajankäytönkin osalta tilanne oli kuitenkin kohtalaisen hyvä, sillä asteikolla, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä, keskiarvo oli 3,5.

Esihenkilötyön lisäksi kyselyssä tarkasteltiin väittämien avulla etätyön vaikutusta vastaajien työskentelyyn ja jaksamiseen. Vastaajista 65 prosenttia koki, että etätyö oli tuonut joustavuutta työskentelyyn ja 64 prosentin mukaan etätyön myötä oli helpompaa yhteensovittaa työ- ja perhe-

elämä. Kuitenkin korona-aikana työt nykyisessä organisaatiossaan aloittaneet kokivat työ- ja vapaa-ajan erottamisen toisistaan hieman hankalammaksi etätyön myötä. Alle kaksi vuotta työsuhteessa olleet kokivat myös selvästi muita useammin, että etätyö on vaikeuttanut kiinnittymistä työyhteisöön.

Sukupuolten osalta tulokset erosivat työn tehokkuuden, työ- ja vapaa-ajan erottamisen sekä työyhteisöön kiinnittymisen osalta. Naisista neljä viidestä oli samaa tai täysin samaa mieltä, että etätyön myötä työn tehokkuus on parantunut, kun taas miehistä vastaava luku oli kolme viidestä. Miesvastaajista reilu puolet koki, että etätyön myötä on vaikeampi erottaa työ- ja vapaa-aikaa toisistaan, kun naisista vain reilut kolmasosa koki näin. Miehet kokivat myös työyhteisöön kiinnittymisen



vaikeammaksi etätöissä. Miesvastaajista tätä mieltä oli noin kolme viidestä ja naisvastaajista kaksi viidestä.

Etätöiden määrä vaikutti selvästi etätöitä koskeviin väittämiin. Vastaajat, jotka tekivät etätöitä vain muutaman päivän vuodessa tai

kuukaudessa, kokivat vaikeammaksi erottaa työ- ja vapaa-ajan sekä kokivat etätöiden myötä olevan vaikeampi tulla toimeen.

Mitä vähemmän etätöitä tehtiin, sitä enemmän nähtiin etätöiden vaikeuttavan kiinnittymistä työyhteisöön.

## Kolme viidestä vastaajasta on sitä mieltä, että osaamisen kehittämisen tarve on lisääntynyt vuoden 2020 jälkeen

- Osaamisen koetaan kehittyvän eniten työn kautta.
- Pitkään alalla olleilla teknisen osaamisen tarve suurin, kun taas nuorilla korostuvat erityisesti alais- ja työntekijätaitojen kehittämisen tarve.
- Osaamisen kentällä sukupuolella tai toimipisteellä ei ole suurta vaikutusta.
- Itsensä johtamisen taito korostuu entisestään.

Kyselyssä selvitettiin, mitä osaamisen kehittämisen tarpeita vastaajat olivat tunnistaneeet organisaatioissaan viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajien mielestä eniten osaamisen kehittämistarpeita liittyi tekniseen osaamiseen ja etätyökalujen hallintaan, muuttuneen työn sisältöön liittyvien taitojen kehittämiseen sekä tiimityöskentelytaitoihin ja organisaation sisäiseen viestintään.

Eroja oli erityisesti havaittavissa työuran keston perusteella teknisessä osaamisessa ja etätyökalujen hallinnassa sekä organisaation sisäisessä viestinnässä. 2-5 vuotta alalla olleista noin puolet (52 %) nosti teknisen osaamisen kehittämistarpeet esille, kun taas vastaava luku yli 15 vuotta alalla olleiden kesken oli 64 %. Organisaation sisäisen viestinnän osalta alle kaksi vuotta alalla olleista lähes kolme viidestä nosti kehittämistarpeen esille, kun taas yli 15 vuotta alalla olleista vajaa kaksi viidestä piti sisäisen viestinnän kehittämistä tarpeellisena.

### Osaamisen kehittämisen tarpeet viimeisen kahden vuoden aikana





Kolme viidestä vastaajasta on sitä mieltä, että osaamisen kehittämisen tarve on lisääntynyt vuoden 2020 jälkeen. Vastaajista kolme viidestä kokee yhä, että osaamisen kehittyminen tapahtuu eniten työn kautta.

Itsensä johtamisen taito korostuu entisestään. Noin 70 % kyselyn vastaajista koki kehittyneensä itsensä johtamisessa viimeisen kahden vuoden aikana. Vuonna 2021 toteutetussa kyselyssä vastaajista 57 % koki kehittyneensä koronakriisin aikana. Erityisesti paljon etätöitä tekevät kokivat kehittyneensä itsensä johtamisessa.

Poiketen muista kyselyn teemoista, osaamisen kentällä sukupuolella tai toimipisteellä ei ole suurta vaikutusta.

## Osaamisen kehittämisen tarpeet viimeisen kahden vuoden aikana

