

Rahoitusala  
Vakuutusala

es create id  
potential  
participation w  
people become  
employees  
find reach + online things  
access possible meetings face  
increase work better tools essential  
interactive digital organise group  
touch new video union develop  
communication tried

# Kenen vastuu, kenen hyöty? Osaamisen kehittä- minen vaatii uutta ajattelua

17/4-23 / Finanssiakatemian ajatustori / Antti Hakala

# Alustajasta...



Antti Hakala

Johtaja, finanssisektori & ICT- ja viestintäsektori

Työuraa ay-liikkeen palveluksessa 1997 lähtien

Eri tyyppisissä työmarkkina-neuvotteluissa vuodesta 1999 lähtien

 @hakala\_antti

# Prosta...

Rahoitusalan työehtosopimusosapuoli yhdessä Paltan ja YTN:n kanssa  
Vakuutusalan tes yhdessä Paltan kanssa

Ammattiliitto Pro on työelämän edunvalvoja, jonka tehtävä on tukea jäsentensä toimeentuloa, osaamista ja hyvinvointia. Edistämme sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestäväää tasa-arvoista ja yhdenvertaista yhteiskuntaa.

Olemme monialainen ammattiliitto, joka tarjoaa yhteisön alasta, asemasta ja työtilanteesta riippumatta

# Aiheesta...

## Osaamisen kehittämisen tarpeet ja niihin vastaaminen

### *Kenen vastuu, kenen hyöty? Osaamisen kehittäminen vaatii uutta ajattelua*

1. Onko finanssiala onnistunut osaamisen kehittämisessä ja ylläpitämisessä?
2. Finanssialan osaamispanostuksia on hyvä miettiä paitsi toimintaympäristön kehityksen, esim. sääntelyn, aiheuttamien vaatimusten lisäksi vaikkapa asiakaskohtaamisten, organisaatioiden toiminnan ja työhyvinvoinnin näkökulmasta
3. Toisaalta koko yhteiskunnassa on syytä miettiä jatkuvan oppimisen merkitystä ja koulutuksen riittävää rahoitusta – onko tällä keskustelulla vaikutusta finanssialaan?

# 4+1 näkökulmaa osaamiseen (STTK) – finanssialaa ajatellen



- Koulutus- ja osaamistason nostamisen tulee olla yksilölle mahdollista työuran aikana
- Tutkintoa pienempien osaamiskokonaisuuksien tarjontaa koulutuksessa tulee lisätä ja kokonaisuuksia tulee voida yhdistää aina tutkinnoiksi saakka
- Jatkuvan oppimisen tarjonnan tulee olla helposti saavutettavaa
- Osaamisen suunnitelmallista kehittämistä tulee vahvistaa ottamalla työpaikoilla käyttöön osaamiskartoitukset
- Osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien tulee toteutua työpaikoilla yhdenvertaisesti

# FinanssiTYÖ2030 –hankkeen kyselytutkimus lokakuussa 2022



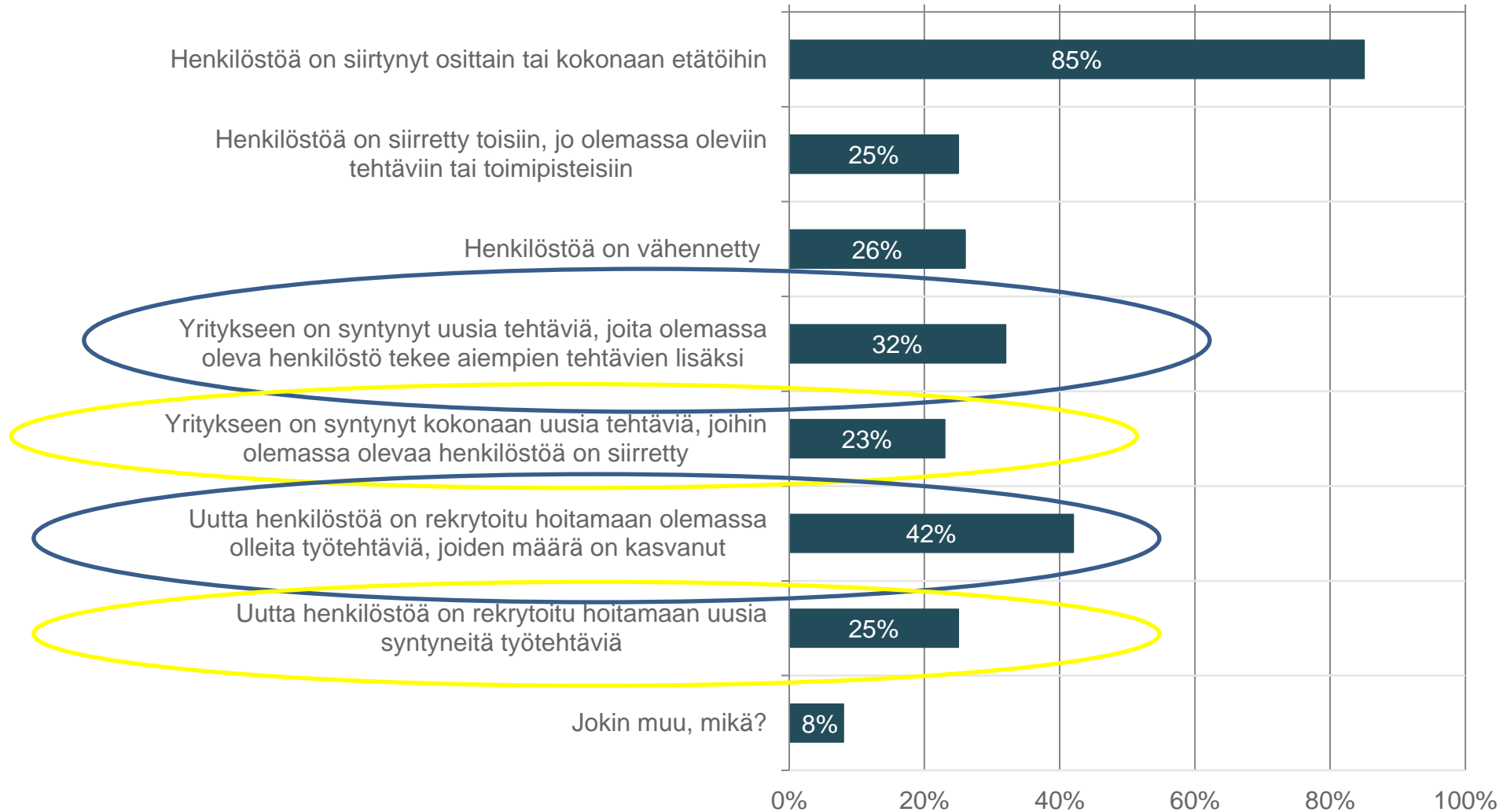
- Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin mm. monipaikkaisen työn uusia ja mahdollisesti jo vakiintuneita käytäntöjä ja niiden vaikutuksia toimihenkilötyöhön sekä tarkastellaan poikkeusolojen ja sitä seuranneen hybridityön aikana käyttöön otettuja uusia asiakaspalvelukäytäntöjä, digitaalisia toimintatapoja ja jatkuvan oppimisen käytäntöjä

Poimintoja  
kysely-  
tutkimuksen  
tuloksista

Huom! Kysely  
koski rahoitusala,  
mutta lienee  
jossain määrin  
yleistettävissä  
myös  
vakuutuslalle

## Miten henkilöstörakenne on muuttunut vuoden 2020 jälkeen?

Vastaajien määrä: 677, valittujen vastausten lukumäärä: 1796



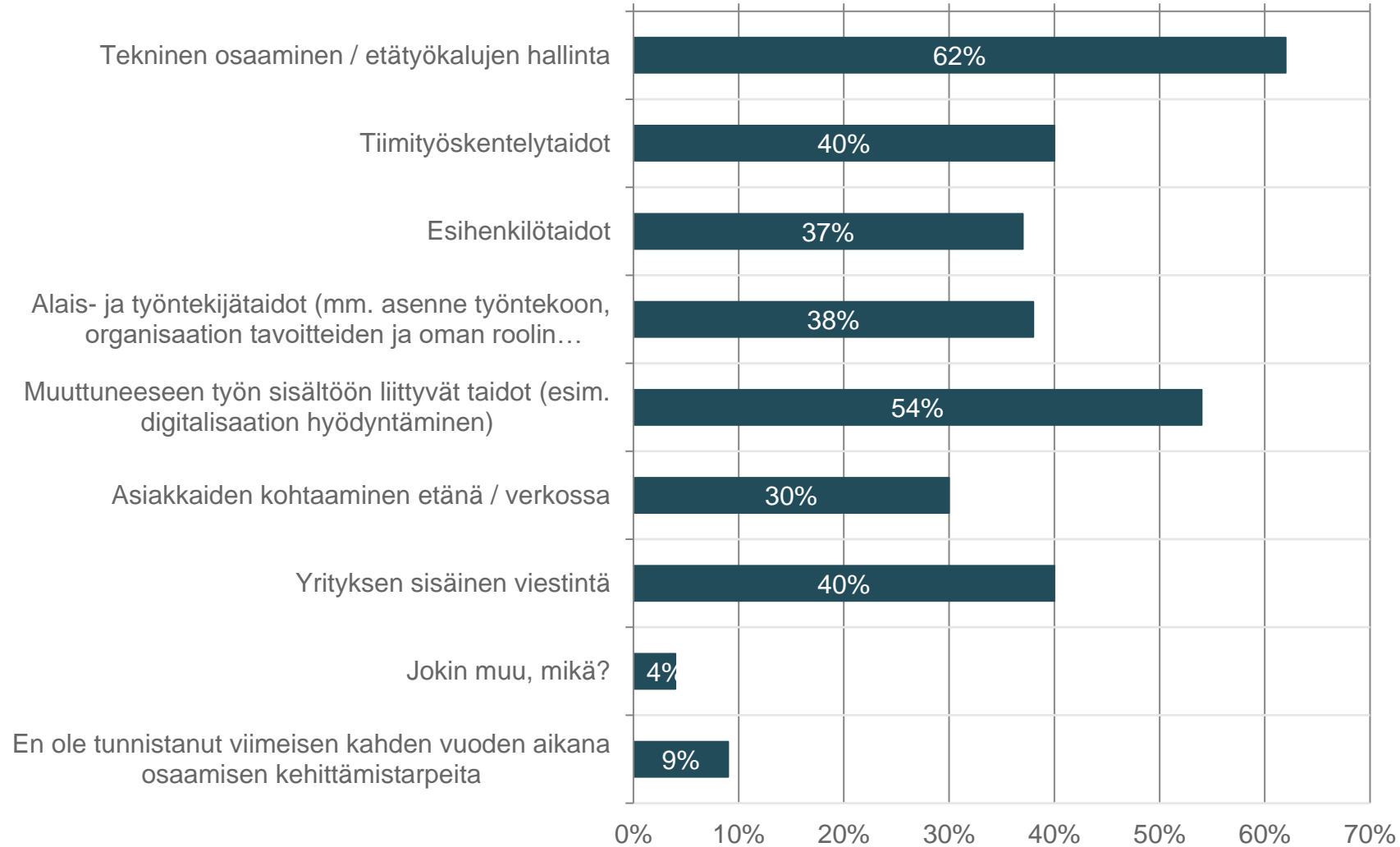
**Miten seuraavanlaisten työtehtävien määrä (työmäärä) on muuttunut työpaikallasi?  
Vertaa vuoden 2020 tilanteeseen**

Vastaajien määrä: 668

	<b>Vähentynyt</b>	<b>Pysynyt ennallaan</b>	<b>Lisääntynyt</b>
Esihenkilötehtävät	14,0%	60,4%	25,6%
Asiakaspalvelutehtävät	13,1%	47,6%	39,3%
Tietoturvallisuustehtävät	2,3%	41,6%	56,1%
IT-tukitehtävät	8,9%	56,6%	34,5%
Myyntitehtävät	6,5%	57,8%	35,7%
Compliance-tehtävät	1,8%	32,2%	66,0%
Sijoitus- ja varainhoitotehtävät	6,0%	66,8%	27,2%
Työtovereiden tukemis- ja opastamistehtävät	9,4%	46,7%	43,9%

## Mitä osaamisen kehittämisen tarpeita olet tunnistanut yrityksessänne viimeisen kahden vuoden aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 680, valittujen vastausten lukumäärä: 2128



**Arvioi miten seuraavat osaamisen kehittämisen tavat ovat muuttuneet vuoden 2020 jälkeen.**

Vastaajien määrä: 676

	<b>Lisääntynyt</b>	<b>Pysynyt ennallaan</b>	<b>Vähentynyt</b>
Osaamisen kehittämisen tarve	62,3%	36,8%	0,9%
Verkossa tapahtuva kouluttautuminen	80,1%	19,1%	0,8%
Läsnä tapahtuva kouluttautuminen	3,7%	14,7%	81,6%
Osaamisen kehittyminen työn kautta	32,2%	61,8%	6,0%
Osaamisen kehittyminen kollegoiden kautta (tiedon / osaamisen jakaminen)	21,9%	49,6%	28,5%
Osaamisen kehittämisen määrä kokonaisuudessaan	40,4%	48,2%	11,4%



# Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla – väline osaamisen kehittämiseen

Vuoropuhelua käydään henkilöstön edustajan kanssa **yrityksen ja työyhteisön kehittämiseksi** mm. henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä

- osaamistarpeiden ennakointi ja kartoittaminen organisaatiossa, työvälineissä tai -menetelmissä tai toimintatavoissa, tuotannossa tapahtuneiden muutosten vuoksi

# Finanssiala MEADOW-tutkimuksessa ”Jatkuva oppiminen työorganisaatiossa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu?” [Linkki julkaisuun](#)

Muutamia poimintoja

- *työnantajien* yleisesti (ei pelkästään finanssialoilla) tärkeimpinä pitämät keinot osaamisen kehittämiseksi ovat *vertaisoppiminen, kehityskeskustelut ja henkilöstön osallistuminen kehittämistoimintaan*. Rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalan työnantajavastaajista piti *vertaisoppimista* erittäin tärkeänä 71 % ja *kehityskeskusteluita* 65 %

- rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalla vain 8 % työntekijöistä kertoo, ettei ole saanut viimeisen 12 kk aikana koulutusta, perehdytystä tai ole opiskellut omaehtoisesti

# Kiitos, ollaan yhteyksissä



**proliitto.fi | proplus.fi**



**jasenasiat@proliitto.fi**



**09 172 731**



**@proliitto**

