



3.5.2021

Kysely rahoitusalan henkilöstölle ja työnantajien edustajille - miten korona muutti rahoitusalan työtä?

Osana FinanssiTYÖ2030-kehittämishanketta toteutettiin tammi-helmikuun vaihteessa kyselytutkimus siitä, miten korona muutti -väliaikaisesti tai pysyvästi - rahoitusalan työtä. Tutkimuksen toteutti Aula Research Oy. Selvityksen kohderyhmänä oli työnantajien edustajia ja henkilöstöä rahoitusalan yrityksissä. Vastaukset kerättiin eteenpäin jaettavilla avoimilla vastauslinkeillä. Kysely toteutettiin otoksena. Henkilöstöltä saatiin 300 vastausta, ja työnantajien edustajien vastauksia kertyi 168.

Kehittämishankkeen työryhmä on kirjoittanut kyselyn analyysin Aula Researchin tulosesittelyn pohjalta.

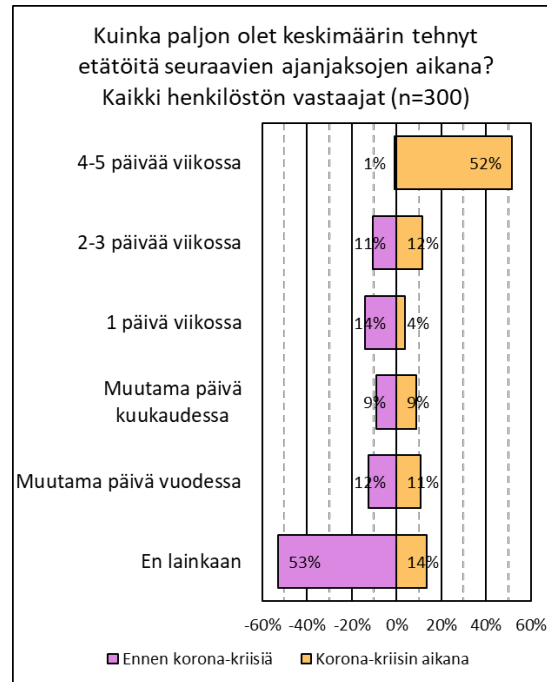
Koronakriisin aiheuttamat muutokset yrityksissä: etätöön laajuus ja vaikutukset

- Etätö koskettaa rahoitusallalla lähes kaikkia - muutos ennen koronakriisiä vallinneeseen tilanteeseen verrattuna on todella iso.
- Naiset näkevät miehiä useammin etätöön helpottaneen työn ja perheen yhteensovittamista sekä parantaneen työn tehokkuutta.
- Mitä koronakriisin jälkeen - jatkuuko etätö aikaisempaa laajempaan? Näin arvioidaan ainakin pääkonttoritoimintojen osalta. Suhtautuminen etätöön on varauksellisempaa pienemmissä työpaikoissa.
- Henkilöstö suhtautuu työnantajia myönteisemmin etätöön laajempaan jatkamiseen koronakriisin päättymisen jälkeen.
- Todennäköisesti pandemian päättyessä työtä tehdään ns. hybridimallissa.
- Rahoitusallalla olisi hyvä mieltä keinoja etätöön negatiivisten vaikutusten lieventämiseksi. Yritystason hyviä käytäntöjä etätöön liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi on nostettava esille.

Suurin muutos kaikissa yrityksissä oli se, että yli 90 prosenttia henkilöstöstä siirtyi etätöön koronapandemian myötä. Tämä oli yleisin muutos myös konttoriverkoston edustavien vastaajien osalta. Pääkonttoritoiminnoissa ja keskitetyissä toiminnoissa siirryttiin konttoriverkoston enemmän etätöön, eroa oli seitsemän prosenttiyksikköä. Eniten etätöihin siirryttiin pääkaupunkiseudulla ja vähiten alle 10 000 asukkaan kunnissa. Etätöitä tehtiin pääasiallisesti neljästä viiteen päivää viikossa.

Sekä työnantajia että henkilöstöä edustavien vastaajien keskuudessa oli uskoa ja halua siihen, että koronakriisin jälkeen etätöön osuus säilyy merkittävänä. Työnantajat olivat arvioissaan kuitenkin henkilöstöä varovaisempia, erityisesti alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla.

Naiset halusivat työskennellä etänä miehiä enemmän. Pääkonttoritoiminnoissa ja keskitetyissä toiminnoissa henkilöstö toivoi etätöitä hieman enemmän kuin muissa toiminnoissa. Eniten etätöitä haluttaisiin jatkossa tehdä pääkaupunkiseudulla, jolla oli myös eniten uskoa siihen, että näin tulevaisuudessa tapahtuu.



Toiseksi suurin muutos kaikissa yrityksissä oli se, että henkilöstöä siirrettiin toisiin, jo olemassa oleviin tehtäviin tai toimipisteisiin. Tämä oli toiseksi



yleisin muutos myös konttoriverkostoa edustavien vastaajien osalta, kun tarkasteltiin vastaajia toimipisteen tyyppin mukaan.

Merkittävää oli myös se, että töiden määrä kasvoi ja sitä hoitamaan rekrytoitiin uutta henkilöstöä.

Pääkonttoritoimintoihin ja keskitettyihin toimintoihin sekä konttoritoimintoihin syntyi myös uusia tehtäviä, joita henkilöstö hoiti muiden tehtävien lisäksi. Tämä oli yleisintä pääkaupunkiseudulla. Uudet tehtävät liittyivät esimerkiksi digitalisaatioon tai uusien sähköisten työkalujen käyttöönottoon.

Vain neljä prosenttia vastaajista kertoi, että koronakriisin vuoksi ei ollut tapahtunut mitään muutoksia. Nämä vastaajat olivat lähinnä pieniltä paikkakunnilta.

Etätyöllä nähtiin olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia

Myönteisinä vaikutuksina mainittiin muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen sekä työn joustavuuden lisääntyminen.

Henkilöstön vastausten perusteella etätyö näytti parantaneen työhyvinvointia, joskin naisten ja miesten näkemykset poikkesivat jonkin verran toisistaan. Naiset katsoivat miehiä useammin etätyön helpottaneen työn ja perheen yhteensovittamista sekä parantaneen työn tehokkuutta -

Työn sujuminen koronan aikana

- *Rahoitusalan työnantajat näkevät esihenkilötyön sujuneen varsin hyvin korona-aikana. Korona-aikana on rahoitusallakin kiinnitettävä erityistä huomiota kollegoiden väliseen tiedonvaihtoon ja hiljaisen tiedon siirtämiseen. Jatkossa hankkeessa voitaisiin pureutua hiljaisen tiedon siirtämiseen, myös alalle tulevien näkökulmasta.*
- *Kysely vahvistaa myös näkemystä, että asiakastyö (myynti, asiakashankinta ja asiakasneuvonta) ei ole helppoa korona-aikana.*

Vastaajat arvioivat, miten työn eri osa-alueet olivat sujuneet koronan aikana. Henkilöstön ja työnantajien vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia. Koronapandemia oli yleisesti heikentänyt työn sujumista, mutta työnantajien edustajien näkemys oli jonkin verran henkilöstön näkemyksiä pessimistisempi.

Henkilöstön näkemyksen mukaan koronakriisillä ei ollut lainkaan tai juurikaan vaikutusta myynnin

tehokkuuden osalta ero oli jopa varsin iso. Työnantajat olivat jonkin verran kriittisempiä sen suhteen, miten tehokkuus etätyössä oli parantunut.

Työnantajat näkivät etätyössä enemmän kielteisiä vaikutuksia kuin henkilöstö. Työnantajat kokivat etätyön vaikuttaneen kielteisesti muun muassa vapaamuotoiseen ideointiin ja yhdessä tekemiseen, työn ja vapaa-ajan erottamiseen sekä työhön kiinnittymiseen. Sen sijaan työnantajat ja toimihenkilöt katsoivat, ettei etätyö ole juurikaan vaikuttanut työhön tarttumiseen.

Valtaosa vastaajista haluaisi jatkaa etätyössä jossain muodossa myös sen jälkeen, kun olot normalisoituvat

Henkilöstöstä lähes puolet (42 %) haluaisi työskennellä jatkossa kahdesta kolmeen päivää viikosta etänä, 26 prosenttia vastanneista toimihenkilöistä neljänä päivänä viikossa. Vain kolme prosenttia ei halunnut tehdä lainkaan etätöitä. Vastaajista viisi prosenttia sanoi, ettei voi tehdä etätöitä.

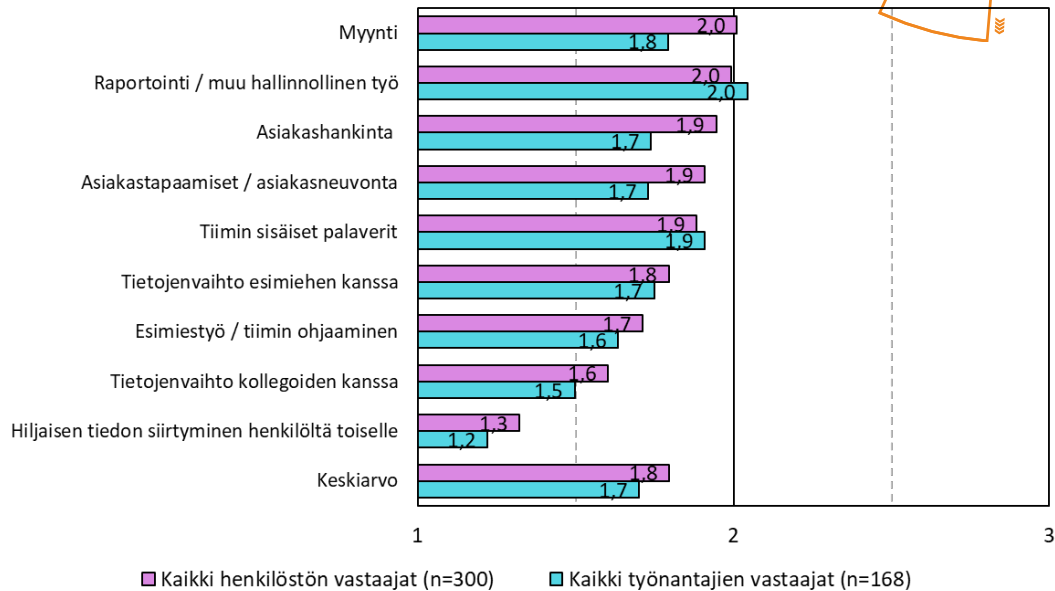
Työnantajien edustajista 60 prosenttia uskoi, että tulevaisuudessa etätöitä tehdään useimmiten kaksi tai kolme päivää viikossa. Heidän arvionsa mukaan etätyö tulee todennäköisesti olemaan laajempaa pääkonttoreissa kuin konttoriverkostossa.

sujumiseen tai raportointiin ja muuhun hallinnolliseen työhön. Sekä henkilöstön että työnantajien mielestä eniten heikentyivät hiljaisen tiedon siirto, tiedonvaihto kollegoiden kanssa ja tiimien ohjaamiseen liittyvä esimiestyö. Pienimmillä paikkakunnilla henkilöstö koki asiakastapaamisten ja asiakasneuvonnan vaikeutuneen. Tähän saattaa syynä olla näiden paikkakuntien mahdollisesti ikääntyneempi asiakaskunta.





Arvioi, miten seuraavat työn osa-alueet ovat sujuneet yrityksessänne koronakriisin aikana verrattuna tilanteeseen ennen koronakriisiä.



Työnantajat puolestaan arvioivat sekä myynnin että asiakashankinnan hieman heikentyneen. Heidän mielestään raportointi ja muu hallinnollinen työ oli aavistuksen parantunut. Pääkonttoreissa ja muissa keskitetyissä toiminnoissa myös tiimin sisäiset palaverit sujuivat työnantajien mielestä paremmin kuin ennen koronakriisiä.

Työnantajista 31 prosenttia koki tiimityöskentelyn huonontuneen koronan aikana. Henkilöstö ei nähnyt tilannetta aivan yhtä pessimistisesti, mutta tässä oli miesten ja naisten välillä iso ero: kolmannes miehistä, mutta vain neljännes naisista kertoi tiimityön sujuneen korona-aikana huonommin. Vastaajajoukossa oli varsin vähän contact centerissä tai vastaavassa työskenteleviä. Heistä sekä työnantajat (43 %) että henkilöstö (37 %) näkivät tiimityön sujuneen huomattavan suuressa määrin aikaisempaa huonommin.

Työhyvinvointi ja korona

- Korona-ajan muuttuneilla työskentelytavoilla on ollut sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Etätöiden myötä työmatkoihin käytetty aika on vähentynyt, ja lisääntynyt vapaa-aika on mahdollistanut omaan työhyvinvointiin panostamisen ja työn ja muun elämän paremman yhdistämisen. Samalla työrauha on lisääntynyt ja turhat keskeytykset ovat vähentyneet.
- Haasteita ovat aiheuttaneet sosiaalisten kontaktien vähentyminen ja yhteisöllisyyden kärsiminen. Erityisesti vähän aikaa alalla olevien kohdalla työhön kiinnittyminen on voinut kärsiä.

Korona-aikana esihenkilötyön merkitys korostuu

Työnantajat arvioivat esihenkilötyön sujuneen varsin hyvin koronakriisin aikana. Täysin tai jokseenkin tätä mieltä oli peräti 72 prosenttia vastaajista. Hieman kriittisemmin työnantajat suhtautuvat siihen, miten aika on riittänyt esihenkilötyöhön ja miten esihenkilöiden tuki on toteutunut, mutta näidenkin osalta vastaukset antoivat voittopuolisesti myönteisen kuvan tilanteesta.

Työnantajat kertoivat kyselyssä myös, minkälaisia hyviä käytäntöjä käytäntöjä esihenkilötyöhön on koronakriisin aikana kehitetty. Useimmiten mainittiin epämuodolliset kokoukset tai etäkahvit, teemaattiset teams-palaverit ja kanavat sekä päivittäin toistuvien palaverien lisääminen.

