



Työn tekemisen muuttuminen rahoitusalaalla Suomessa pandemian aikana vuosina 2020-2022

Anni Rauma

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työn tekemisen muuttuminen rahoituslalla Suomessa pandemian aikana vuosina 2020-2022

Anni Rauma
Liiketalouden tradenomi
Opinnäytetyö
Maaliskuu 2023

Anni Rauma

Työn tekemisen muuttuminen rahoitusallalla Suomessa pandemian aikana vuosina 2020-2022

Vuosi 2023 Sivumäärä 40

Opinnäytetyössä käsiteltiin työn tekemisen muuttumista rahoitusallalla Covid-19 pandemian aikana, vuosina 2020-2022. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä keski-suuren rahoitusyhtiön toimeksiantona, mutta kysely, johon tutkimus perustuu, jaettiin Ammattiliitto Pro:n avulla ammattiliiton rahoitusallan jäsenille. Työn tavoitteena oli tutkia pandemian aikaisia muutoksia työskentelyssä rahoitusallalla. Työn tarkoituksena oli saada selville, onko etä- ja hybridityö yleistynyt rahoitusallalla ajalla 2020-2022.

Opinnäytetyössä kartoitettiin rahoitusallaa yleisesti ja kyselyn avulla saatiin vastauksia laajasti rahoitusallan työntekijöiltä. Opinnäytetyö perustui määrälliseen tutkimukseen, joka suoritettiin verkkokyselylomakkeen avulla. Kysely lähetettiin Ammattiliitto Pro:n avulla noin 8000:lle ammattiliiton rahoitusallan jäsenelle, ja vastauksia saatiin 674 kappaletta. Kysely muodostettiin e-lomake-palvelun kautta, se oli anonymi ja jakautui viiteen eri osioon. Kyselyssä keskityttiin määrittelemään vastaajan perustiedot, työn tekemisen pääkohdat ennen pandemiaa, pandemian aikana, sekä pandemian jälkeisenä aikana. Kyselyssä oli myös kysytty muutama kysymys koskien etä- ja hybridityön merkitystä työntekijän näkökulmasta. Lisäksi kyselyssä oli kenttä vapaata kommentointia varten.

Kyselyssä selvitettiin pääasiallisesti lähi-, etä- ja hybridityön jakautumista. Kyselyn perusteella voitiin todeta, että ennen pandemiaa suuri osa vastanneista työskenteli vain lähityössä. Pandemian aikana enemmistö vastaajista työskenteli vain etä- tai hybridityössä. Pandemian jälkeen hybridityöstä on tullut yleisin työskentelymuoto. Myös ohjeistus pandemian jälkeen hybridityön tekemiseen on selkeämpi. Työpaikoilla on yleistynyt malli, jossa työviikkoon kuuluu 1-2 etä- tai lähipäivää. Vastaajien mielestä hybridityön yleistyminen koetaan positiivisesti ja helpottaa esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamista. Kyselyn mukaan eniten arvostettiin sitä, että etätöy säästää aikaa ja rahaa. Useimmin kyselyssä esille tullut positiivinen asia etätöyöstä oli ajan ja rahan säästö työmatkojen puuttuessa.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi rahoitusallan henkilöstöhallinnan suunnittelussa.

Anni Rauma

Changes in the way of working in the financial sector in Finland, during the pandemic in 2020-2022

Year	2023	Pages	40
------	------	-------	----

The thesis was about the changes in working in the financial sector during the Covid-19 pandemic, in the years 2020-2022. The thesis was commissioned by a medium-sized financial company, but the survey on which the research is based was distributed with the help of Trade Union Pro to members of the financial sector of the trade union. The aim of the work was to investigate the changes in the ways of working in the financial sector during the pandemic. The purpose of the work was to determine whether remote and hybrid work has become more common in the period 2020-2022.

The thesis surveyed the financial industry in general, and a survey was used to obtain a wide range of answers from employees in the financial industry. The thesis was based on quantitative research, which was carried out using an online questionnaire. The survey was sent with the help of Ammatiliitto Pro to approximately 8,000 members of the financial sector of the trade union, and 674 responses were received. The survey was created via the e-form service, it was anonymous and divided into five different sections. The survey focused on defining the respondent's basic information, the main aspects of the way of working before the pandemic, during the pandemic, and in the period after the pandemic. The survey also asked a few questions regarding the importance of remote and hybrid work from the point of view of the worker. The survey also had a field for free comments.

The survey mainly investigated the distribution of local, remote and hybrid work. Based on the survey, it could be concluded that before the pandemic, a large number of respondents only worked in local jobs. During the pandemic, the majority of respondents only worked remotely or in hybrid jobs. After the pandemic, hybrid work has become the most common form of working. The instructions for doing hybrid work after the pandemic are also clearer. Workplaces have a more common model where the working week includes 1-2 remote or local working days. According to the respondents, the increase in hybrid work is perceived positively and makes it easier, for example, to reconcile work and family. According to the survey the aspects of remote work, that the workers valued most, were savings in time and money. The positive thing about remote work that came up most often in the survey was saving time and money by not having to travel to work.

The results of the thesis can be used, for example, in the planning of personnel management in the financial sector.

Keywords: financial industry, local work, remote work, hybrid working, Ammatiliitto Pro

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimusmenetelmät ja perustelut.....	6
3	Rahoitusalan työskentelyn kehittyminen	8
4	Pandemian vaikutukset	8
5	Työskentelytavat, etä- ja hybridityöskentely	9
5.1	Etätyön määritelmä.....	10
5.2	Hybridityön määritelmä	10
6	Tutkimus pandemian vaikutuksesta rahoitusosalalla	10
6.1	Tutkimuksen eettisyys.....	11
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	11
6.3	Tulosten analysointi	12
7	Kyselyn läpikäynti ja tulokset	12
7.1	Taustakysymykset	13
7.2	Tilanne ennen pandemiaa	15
7.3	Pandemian aikainen toiminta	18
7.4	Pandemian jälkeinen aika.....	21
7.5	Vastaaajien mielipiteet työn muuttumisesta	23
7.6	Avoimien kommenttien analyysi	26
8	Tutkimuksen tulosten yhteenveto	26
9	Pohdinta	30
	Lähteet.....	32
	Kuviot	34
	Liitteet	35

1 Johdanto

Työn tavoitteena oli tutkia pandemian aikaisia muutoksia työskentelyssä rahoitusosalalla. Työn tarkoituksena oli saada selville, onko etä- ja hybridityö yleistynyt rahoitusosalalla ajalla 2020-2022. Aihetta käsiteltiin konkreettisesti työn tekemisen kannalta keskittyen lähityöskentelyyn, etätööhön ja hybridityöskentelyyn.

Covid-19-pandemia vaikutti laajasti kaikilla aloilla mukaan luettuna rahoitusalan toimijat. Pandemian laannuttua vuoden 2022 alussa esille nousi tutkimuksen peruskysymys, onko työn tekeminen muuttunut rahoitusosalalla ja minkälaisia muutoksia siitä on jäänyt työelämään.

Tutkimuksen taustana oli omakohtainen kokemus työskentelystä rahoitusosalalla pandemian aikana ja täydellinen etätöyöskentelyyn siirtyminen vuosina 2020 ja 2021. Ennen pandemiaa omakohtainen kokemus rahoitusalan työskentelystä oli suurimmaksi osaksi lähityöskentelyä ja pandemian aikainen täydelliseen etätööhön siirtyminen oli merkittävä muutos työn tekemisessä. Tämän kokemuksen kautta heräsi kiinnostus tutkia asiaa laajemmin ja pyrkiä selvittämään, oliko rahoitusosalalla laajemmin samankaltaisia kokemuksia kuin itselläni.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada kokonaiskuva siitä, miten rahoitusalan eri työtehtävissä olevien henkilöiden työskentely on muuttunut pandemian aikana. Tutkimuskysymyksenä oli; ”Onko työn tekeminen muuttunut rahoitusosalalla pandemian aikana vuosina 2020-2022?”

Lähtökohtainen oletamus ennen tutkimuksen toteuttamista oli, että aikaisemmin tuotantotason työntekijöillä ei ole ollut etätöitä ainakaan jatkuvasti ja toistuvana työskentelytapana. Pandemian jälkeen etä- ja hybridityöskentely on ollut uutisoinnissa ja artikkeleissa esillä ja tutkimuksessa pyrittiin selvittämään tilannetta rahoitusalan työntekijöiden kannalta. Tutkimuksen toivottiin vastaavan niin pandemiaa edeltävän ajan työskentelymalleihin, pandemian aikaisiin käytäntöihin, kuin pandemian jälkeisiinkin käytäntöihin.

2 Tutkimusmenetelmät ja perustelut

Käytetty kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä määrittyi työn tavoitteen laajuuden perusteella. Koska työn toivottiin pandemian aikaisia muutoksia ja työskentelytapoja rahoitusosalalla, oli määrällinen tutkimus selkeä valinta, koska se mahdollisti tiedon keräämisen standardoidusti. Standardoituus tarkoittaa sitä, että asiaa kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2013, 193).

Määrällisessä kyselytutkimuksessa on yleensä vakioidut kysymykset ja vastausvaihtoehdot strukturoidussa kyselylomakkeessa. Havaintoyksikkönä on henkilöt, joiden mielipiteitä, asenteita, käyttäytymistä tai ominaisuuksia tutkimuksella selvitetään. Kyselyt toteutetaan yleensä internet- tai postikyselyinä. Internetin kautta tehtävät kyselyt yleistyvät koko ajan ja vastaukset voidaan antaa internetin välityksellä verkkolomakkeella. (Tietoarkisto 2021a.)

Kyselymenetelmä on tehokas, koska se voidaan lähettää laajalle määrälle osallistujia, ja tutkimuksesta tulleet tiedot voidaan käsitellä tallennettuun muotoon ja niiden analysointiin voidaan käyttää tietokonetta. Hyvän lomakkeen laatiminen vie kuitenkin aikaa, ja kysymysten sekä vastausvaihtoehtojen määrittelyyn tulee panostaa, jotta väärinymmärryksiltä voidaan välttyä mahdollisimman hyvin. (Hirsjärvi ym. 2013, 195)

Kyselyssä päädyttiin käyttämään verkkokyselylomaketta, jotta kyselyyn vastaaminen olisi vastaajan näkökulmasta nopeaa ja vaivatonta. Tutkimusta suunniteltaessa kysely oli tavoitteena saada jaettua laajalle rahoitusalan työntekijäjoukolle, jotta vastauksista voitaisiin päätellä laajemmin rahoitusalan tilanne sekä ennen pandemiaa, sen aikana, että pandemian jälkeen. Kysely lähetettiin yhteistyössä Ammattiliitto Pro:n kanssa. (liite 1.) Kyselyn jakamisessa hyödynnettiin Ammattiliitto Pro:n omia jäsenrekistereitä ja kysely jaettiin ammattiliiton jakelukanavien kautta heidän jäsenistölleen. Näin kysely pystyttiin lähettämään laajalle ryhmälle rahoitusalan työntekijöitä ilman omaa henkilötietorekisteriä. Yhteistyön hyötyinä oli myös, että tutkimuksen tekijälle ei tullut rekisterin pidosta aiheutuvia turvallisuus- ja tietoturvariskejä.

Kysely muodostettiin anonyymiksi, jotta yritysten työntekijät voivat vastata siihen vapautuneesti vaarantamatta pankki- tai työpaikkasalaisuuksiaan. Kyselyssä ei pyydetty vastaajia ilmoittamaan mitään henkilökohtaisia tietojaan, yhteystietojaan tai muita salassa pidettäviä tietoja. Kyselystä ei myöskään voinut määrittää yksittäisen vastaajan positiota tai työnantajaa. Ongelmana vahvasti kilpaillulla ja säännöstellyllä alalla on yhtiösalaisuuksien ja strategioiden säilyttäminen ja varjelu kilpailijoilta. Tämän takia kysely on hyvin pelkistetty, lyhyt ja anonyymi.

Kyselyssä käsiteltiin konkreettisia työn tekemisen muutoksia, kuten lähityöskentelyn, etätyöskentelyn ja hybridityön vaihtelua työpaikoilla. Kyselyllä haettiin vastauksia muun muassa siihen, miten hybridimallia on toteutettu ja mitä erilaisia käytäntöjä ja toimintatapoja siihen on liittynyt. Kyselyn lopussa vastaajat saivat kertoa omia mielipiteitään työn tekemisen muuttumisesta

3 Rahoitusalan työskentelyn kehittyminen

Vanhasta pankkikonttorista, jossa jonotettiin palvelutiskille ja merkittiin tilitapahtumat paperiseen talletuskirjaan, on siirrytty 2000-luvulla vahvasti sähköisempään digitalisoituun pankkitoimintaan. Tekniikan ja sen käytön kehittyminen ja laajeneminen on ollut merkittävä muutos myös pankki ja finanssialalla. Tiedonsiirto analogisista apuvälineistä (kirje, sähkölanka, viestinviejä) lankaverkkoihin muutti vuosikymmenten kuluessa paikallispankkitoiminnan alueellisiksi ja lopulta globaaliksi. Samalla myös pankkien kokoluokka kasvoi suuremmaksi ja rahoituslaitosten määrä vastaavasti kääntyi laskuun (Andersen 2021,18)

Finanssialalla digitalisaatio on jouduttanut palveluiden automatisointia, jolloin suuri osa tiedoista on digitaalisessa muodossa ja alalla esiintyviä datan kokoamis-, analysointi- ja muita vastaavia tehtäviä on voitu korvata digitaalitekniikalla. Digitalisaatio auttaa pankkeja kehittämään uusia palveluja, joista esimerkkeinä ovat esimerkiksi verkkopankki, mobiilipankki, videoneuvottelut, chatbotit ja sosiaalisen median sovellukset. Pankkipalveluiden digitalisoinnissa on merkittäviä eroja maiden ja pankkien välillä. Tämä johtuu digi-investointien kalleudesta ja pankkien heikosta taloudellisesta kannattavuudesta. Suomessa, jossa mobiiliverkko ja mobiililaitteet ovat yleisesti käytössä, ollaan digitalisissa palveluissa edelläkävijöitä jopa maailmanlaajuisesti. Suomessa pankkiautomaatit otettiin käyttöön 1970-luvulla ja verkko- ja internetpankit 1980-1990-luvulla. (Alasoini 2021, 299.)

Osassa toimistotyötä tekevissä organisaatioissa on siirrytty pandemian aikaansaaman etätyöajan jälkeen suosimaan vahvasti etätyömahdollisuutta. Joistakin organisaatioista on poistettu kokonaan konttoreita tai lähityöpisteitä. (Luoma-aho 2021). Pankki- ja rahoitusallalla on totuttu pitkään toimimaan toimistoissa ja konttoreissa, läsnätyössä ja asiakaspalvelutyössä. Koronapandemia vaikutti omalta osaltaan jo valmiiksi verkkopankkien viitoittamalle tielle, ja liikepankkien palvelukonttorien määrä ja palveluajat ovat supistuneet. Konttoreiden väheneminen on ollut vallitseva trendi 2000-luvulla, ja nyt Finanssialan pankkivuoden 2020 raportissa pankkien henkilöstön ja konttoreiden vähenemisen sanottiin johtuvan muun muassa digitaalisten kanavien käytön yleistymisestä, lisääntyneestä automaatiosta, toimintojen tehostamisesta sekä pankkien välisistä fuusioista. (Somerla 2021, 2.1.)

4 Pandemian vaikutukset

Normaali elämä ja työnteko siinä muodossaan, johon oli totuttu viimeisinä vuosikymmeninä, muuttui ratkaisevasti Suomessa vuoden 2020 keväällä. Vuoden 2019 lopulla todettiin Kiinan Wuhanissa ensimmäinen covid-19-tartunta. Suomessa ensimmäiset tartunnat todettiin vuoden

2020 alkukeväällä, ja maaliskuun alussa todettiin Suomessakin muiden maiden mukana koronaviruksen laaja leviäminen. Viruksen leviämiseen yritettiin vaikuttaa ohjeistamalla väestöä välttämään liikkumista yleisissä tiloissa ja yleisillä alueilla, harrastustiloja ja toimintoja suljettiin, iäkkäille osoitettiin erityisajat asioimiseen ruokakaupoissa ja kasvomaskien käyttöä suositeltiin laajasti.

Maaliskuussa 2020 Suomessa otettiin käyttöön valmiuslaki poikkeusolojen takia, ja hallitus määräsi useita rajoittamistoimenpiteitä (Eduskunta 2022a). Yksi tällainen yleisesti käyttöön otettu rajoittamistoimenpide oli täysi etätyöskentely kaikilla sellaisilla aloilla, joissa se oli mahdollista. Myös rahoituslalla työntekijöitä siirtyi vuoden 2020 maaliskuussa kokonaan etätöihin niissä toimipisteissä ja työtehtävissä, missä se oli mahdollista. Muutos aikaisempaan lähityöskentelyyn toimistoissa ja konttoreissa oli merkittävä. Finanssialan kyselytutkimuksen perusteella noin 90 % rahoitusalan henkilöstöstä siirtyi etätöihin pandemian alkaessa. Eniten etätöihin siirryttiin pääkaupunkiseudulla ja vähiten pienemmissä, alle 10 000 asukkaan kunnissa. (Finanssiala 2021.)

Pandemia eteni vuosina 2020-2022 aaltomaisesti. Kesällä 2020 tartuntamäärät tippuivat ja tilanne helpottui mutta paheni jälleen syksyllä viruksen ns. toisen aallon saapuessa Suomeen. Vuoden 2021 alussa tilanne näytti jo paremmalta, mutta helmikuussa otettiin taas poikkeusolot ja kovemmat rajoitukset käyttöön. Tämän aaltoilun aikana työskentelyä jatkettiin joko kokonaan etätöissä tai mahdollisesti hybridityöskentelymallissa. Huhtikuussa 2021 annettiin asetus valmiuslain toimivaltuuksien kumoamisesta ja todettiin, että maassa eivät enää vallitse valmiuslain pykälässä 3 mainitut poikkeusolot. Kevään 2021 jälkeen koronatilanne aaltoili vielä vuoden 2022 keväälle, minkä jälkeen rajoituksia purettiin kokonaisvaltaisemmin. (Eduskunta 2022b.) Kesäkuun lopulla 2022 luovuttiin koronaepidemian aiheuttamista rajoitteista ja pakotteista, esimerkiksi tapahtumia, asiakastiloja ja ravintoloita koskeneet väliaikaiset velvoitteet poistettiin. (Valtioneuvosto 2022.)

5 Työskentelytavat, etä- ja hybridityöskentely

Opinnäytetyössä käsitellään työntekopaikan ja toimintatapojen muuttumista pandemia aikana. Muutoksen arvioinnissa keskitytään työn tekemisen fyysiseen sijaintiin, työtapoihin ja käytettäviin menetelmiin. Työskentelyn muodoista käytetään termejä lähityöskentely, etätyöskentely tai hybridityöskentely

Työn tekemisellä on ollut aikaisemmin aina oma paikkansa. Tuotteiden valmistaminen tapahtui työpajoissa tai tehtaissa, hallinnolliset tai vastaavat asiat suoritettiin siellä, missä paperitietoja arkistoititiin ja säilytettiin, kuten esimerkiksi virastoissa, toimistoissa tai

konttoreissa. Sähköistymisen, internetin, digitalisaation ja muiden muutosten myötä on voitu siirtyä monipaikkaiseen tai paikkariippumattomaan työhön.

Monipaikkaista tai paikkariippumatonta työtä ei ollut vielä ennen pandemian leviämistä suomeen määritelty virallisesti, vaan maaliskuussa 2020 julkaistussa työ- ja elinkeinoministeriön raportissa selvitetään käsitteet etätyö, monipaikkainen työ ja paikkariippumaton työ kattavasti. (Määttä 2020, 27.)

5.1 Etätyön määritelmä

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä. Tätä ansiotyötä on mahdollista tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyölle olennaista on ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Työ on mahdollista olla kokonaan tai osittain etätyötä. (Työsuojelu 2022.)

Etätyö edellyttää, että työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välillä on riittävä luottamus ja että työntekijän itsenäistä työskentelyä tuetaan. Työntekijän, esihenkilön ja työnantajan välillä on myös sovittava ja suunniteltava yhteisesti toimintatavat ja työskentelysäännöt. Etätyön onnistuminen edellyttää kontrolloinnin sijaan luottamukseen perustuvaa työkuultuuria. (Työterveyslaitos 2022a.)

5.2 Hybridityön määritelmä

Hybridityön käsite on toistaiseksi vakiintumaton. Hybridityöllä tarkoitetaan sellaista työn organisointitapaa, jossa yhdistetään sekä päätyöpaikalla tehtävää läsnätyötä sekä etätyötä. Hybridityöksi voidaan luokitella esimerkiksi seuraavanlaiset työskentelymallit:

- Työntekijä työskentelee osan viikosta tai kuukaudesta kotonaan etätöissä ja osan läsnätöissä työpaikalla.
 - Osa työntekijöistä on kokonaan etätöissä ja osa läsnätöissä.
 - Etätöissä ja läsnätöissä vuorotellaan ryhmittäin, esimerkiksi viikoittain.
- (Työterveyslaitos 2022b.)

6 Tutkimus pandemian vaikutuksesta rahoitusallalla

Tutkimuksessa pyrittiin saamaan rahoitusalan työntekijöitä vastaamaan kattavasti tutkimuksessa oleviin kysymyksiin. Tutkimus toteutettiin anonymillä verkkokyselyllä (liite 1.), jossa kartoitettiin vastaajien ikä, työhistorian pituus rahoitusallalla, työskentelyn tapa ennen pandemiaa, pandemian aikana sekä pandemian jälkeen. Lisäksi kysyttiin vastaajien

mielipiteitä etä- ja hybridityöstä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella rahoitusalan työntekijöiden työn tekemistä ja sen muuttumista pandemian aikana.

Anonyymi verkkokysely lähetettiin Ammattiliitto Pro:n avustuksella heidän rahoitusalan jäsenilleen eli noin 8000 henkilölle. Kysely lähetettiin 30.1.2023 Ammattiliitto Pro:n normaalin uutisviestin mukana. Kyselyyn liitettiin myös tutkimuksen tekijän lähete (liite 2.). Lähetteessä selvitettiin, mitä kysely koskee, mitä asioita siinä kysytään, mihin tiedot tallennetaan ja mitkä tahot ovat mukana kyselyn järjestämisessä. Kyselyyn oli varattu vastausaikaa yhteensä 19 vuorokautta eli noin 3 viikkoa. Kyselystä lähetettiin yksi muistutus 10.2.2023 kyselyn vastausajan aikana (liite 3.). Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 674 kappaletta.

6.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekoon liittyy myös monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on otettava huomioon tiedon hankinnassa ja julkaisemisessa. Tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksytyjä. Yksittäisen tutkijan vastuulla ovat periaatteiden tunteminen ja niiden mukaan toimiminen. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksen teossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2013, 23).

Tutkimuksen eettisyys varmistettiin lisäämällä kyselylomakkeeseen tarvittavat tiedot tallennettavista tiedoista ja niiden käyttötarkoituksesta. Myös rekisterin pitäjät ja vastuutahot ilmoitettiin lomakkeen yhteydessä. Vastaaajille annettiin kattavasti tietoa kyselystä jo ennen sen avaamista. Kaikki vastaajat olivat täysi-ikäisiä ja pystyivät vapaaehtoisesti valitsemaan, halusivatko osallistua kyselyyn vai eivät.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Määrällisen tutkimuksen arvioinnissa tulee määrittää tutkimuksen reliabelius, validiteetti ja niistä koostuva tutkimuksen kokonaisluotettavuus (Vilkka 2007, 149).

Reliabelius tarkoittaa tutkimuksessa sen kykyä antaa ei -sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti siis arvioi, kuinka pysyviä tutkimuksen tulokset olisivat mahdollisissa toistuvissa tutkimuksissa. (Hirsjärvi ym. 2013, 231; Vilkka 2007, 149.) Tutkimuksen reliabiliteetti määräytyy esimerkiksi otoksen kattavuuden, vastausprosentin kattavuuden ja mittausvirheiden arvioinnin perusteella. Kysely (Liite 1) lähetettiin 8000 rahoitusalan työntekijälle ja siihen saatiin 674 vastausta. Tällöin vastausprosentti on 8,4 %. Tilastokeskuksen 2020 tietojen perusteella ala työllistää noin 42000 henkilöä (Finanssiala 2022). Verrattuna rahoitusalan kokonaistyöntekijämäärään tutkimuksen otanta on vielä pieni, mutta tutkimusjoukko, jolle kysely lähetettiin vastaa kuitenkin noin viidesosaa alan kokonaistyöntekijämäärästä. Vastausmäärä 674 kappaletta on kuitenkin jo vaikuttava otanta.

Toinen kokonaisluotettavuuteen vaikuttava käsite on validius eli pätevyys. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Validius tarkoittaa esimerkiksi kyselylomakkeissa kysymysten asettelua niin, että tutkija ja kyselyyn vastaaja ymmärtävät ne samoin tavoin. Jos tutkija on ajatellut kysymyksensä yhdellä tavalla, mutta vastaaja ymmärtää kysymyksen toisin, ei tutkimuksen lopputulos ole validi. (Hirsjärvi ym. 2013, 231; Vilka 2007, 149.) Tässä tutkimuksessa kysymysten asettelua ja ymmärrystä testattiin useamman testivastaaajan voimin, niin että kyselystä saatiin mahdollisimman selkeä ja että vastaaminen oli helppoa ja yksinkertaista.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus koostuu reliaabeliudesta ja validiudesta Tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus voidaan määritellä hyväksi, kun tutkittava otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on pystytty vähentämään satunnaisvirheiden määrä minimiin. (Vilka 2007, 152.)

6.3 Tulosten analysointi

Aineistosta tulee esitellä ydinseikat, kuten koko, kattavuus, keruuajankohta, keskeiset laatuun vaikuttavat tekijät sekä kenen keräämä aineisto alun perin on. Olennaiset aineistoasiat tulee esitellä erillisessä tekstin osassa, mutta tarkkaa sääntöä sijainnista ei ole. Tuloksia tulee analysoida esimerkiksi kattavuuden ja otoksen pohjalta, ovatko saadut vastaukset kattavia ja voidaanko otoksen pohjalta tehdä yhteenvetoja laajemmalla alalla. On myös loogista kuvata aineistokeruun määräpäivät ja aineiston keruun eteneminen. Kyselyaineiston keruun jälkeen voidaan käsitellä vastaajien määrä ja laajuus. (Tietoarkisto 2021b.)

Tutkimustulosten analyysi perustui kyselyn tuloksiin. Vastauksista etsittiin tietoa, onko työn tekeminen muuttunut pandemian aikana vuosina 2020-2022. Kysymykset kohdistuivat esimerkiksi työn tekemiseen ja kokousten järjestämiseen, lähijohtamiseen sekä tiimi- ja yritystapahtumien järjestämiseen. Osiot oli muodostettu samankaltaisesti koskemaan sekä pandemiaa edeltävää aikaa, toimintaa pandemian aikana ja toimintaa nyt pandemian jälkeen. Kaikkien osioiden kysymyksissä tarkasteltiin aiheita lähitapaamisien ja verkkotapaamisien kannalta. Työn tekemistä koskevissa osioissa kysymykset käsittelivät lähityöskentelyä, etätyöskentelyä ja hybridityöskentelyä.

7 Kyselyn läpikäynti ja tulokset

Kysely tuotettiin verkkolomakekyselynä, joka jaettiin rahoitusalan työntekijöille Ammattiliitto Pro:n avulla. Pron kautta oli mahdollista saada selkeä tutkintajoukko, (rahoitusalan jäsenet, noin 8000 henkilöä) ja pystyimme toimimaan niin, että vastaajien henkilötiedot tai työnantajat eivät tulleet ilmi millään tavalla kyselyn vastauksissa. Ammattiliitto Pro lähetti

kyselyn saatteen kera normaalin viikkoviestintänsä joukossa ja vastausajan aikana lähetettiin yksi muistutus kyselystä (liitteet 1,2,3). Vastaajia oli kaikkiaan 674 kpl, ja kysely lähetettiin noin 8000 rahoitusalan Ammattiliitto Pron jäsenelle. Vastausprosentti oli 8,4 %.

Keskustellessani ennen kyselyn lähettämistä Pron edustajan kanssa, oli heidän ennusteensa vastausprosentista noin 5-10 %, eli 400-800 vastausta. Siihen verrattuna voimme päätellä, että vastausprosentti on normaalin rajoissa ja tulokset kattavat.

Kysymykset jaettiin viiteen eri kategoriaan: taustakysymykset, työskentely ennen pandemiaa, työskentely pandemian aikana, työskentely pandemian jälkeen ja vastaajan mielipiteet koskien etä- ja hybridityömahdollisuuksia.

7.1 Taustakysymykset

Kyselyn alussa kysyttiin vastaajien ikä, työvuosien määrä rahoitusosalalla, työnkuva sekä työpaikan sijainti. Työskentelypaikat oli rajattu kolmeen eri kategoriaan, joita olivat pääkaupunkiseutu, isot kaupungit 50 t asukasta tai enemmän ja pienet kaupungit alle 50 t asukasta.

Vastaajista suurin osa (n.40 %) oli yli 56-vuotiaita. Pienin prosentuaalinen määrä oli 18-25-vuotiaita (n.1 %). Työikäisiä 36-55-vuotiaita on yhteensä lähes yhtä paljon (45 %) kuin yli 56-vuotiaita (kuvio 2).



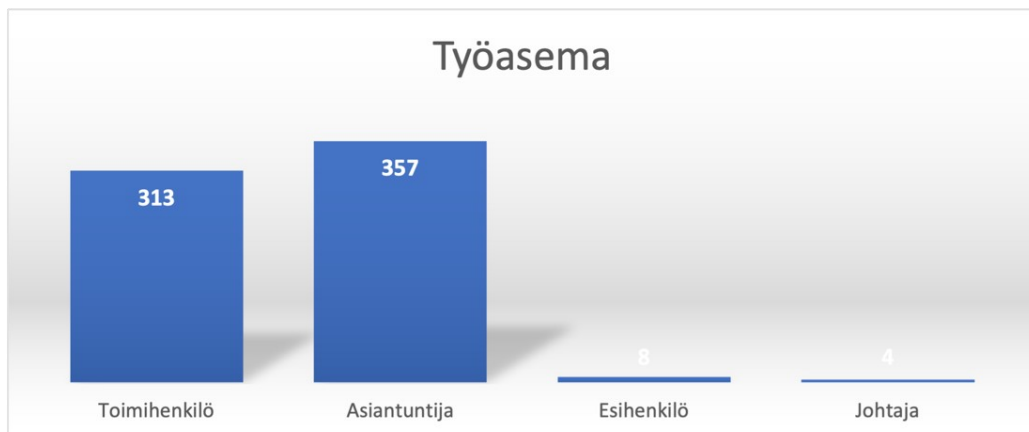
Kuvio 1: Vastaajien ikä

Työvuodet rahoitusosalalla oli hieman tasaisemmin jakautunut. Suurin vastaajamäärä oli työskennellyt alalla yli 35 vuotta (n.31 %) 6-15 vuotta työskennelleitä oli melkein sama määrä (n. 30 %) (kuvio 3).



Kuvio 2: Työvuodet alalla

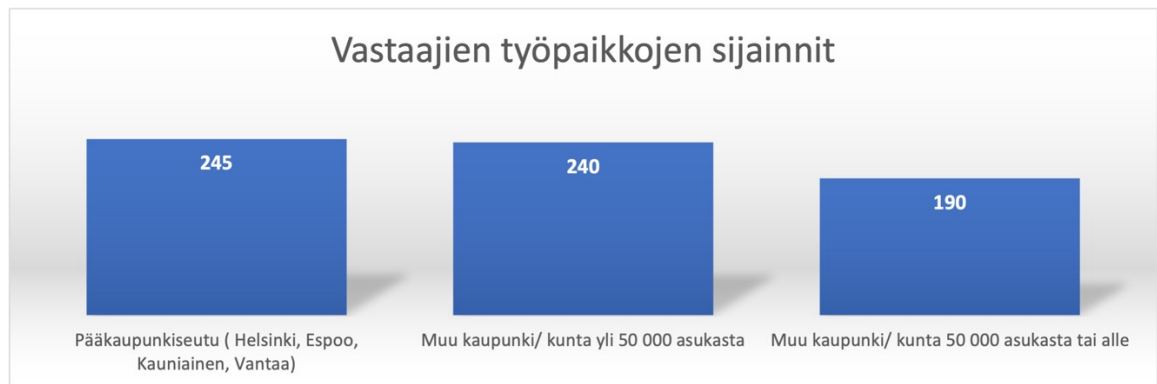
Työasema-kohdassa määriteltiin työntekijän positiota työpaikalla. Tässä kohdassa vastauksia oli selkeästi eniten *toimihenkilö-* ja *asiantuntijakohdissa*. *Esimies-* ja *johtaja-*asemasta vastauksia saatiin vain muutama, yhteensä molemmista 12 kpl eli n.2 % kokonaisvastauksista (kuvio 4).



Kuvio 3: Työasema

Vastaaajien työpaikkojen sijainnit oli määritelty kolmeen eri vastausvaihtoehtoon, *pääkaupunkiseutu, kaupungit ja kunnat 50 000 asukasta ja yli, sekä kaupungit ja kunnat alle 50 000 asukasta*. Jakauma oli yllättävän tasainen. Vastaaajia oli *pk-seudulta* reilu kolmasosa (37 %), *kunnat ja kaupungit yli 50 t* oli vastaaajia saman verran (36 %) ja *kunnat ja kaupungit alle 50 t* melkein kolmasosa vastaaajista (28 %). Tutkimuksen kannalta näin tasainen jakauma

eri kokosiin asutuskeskuksiin antaa kattavaa tietoa, miten työn tekeminen on mahdollisesti muuttunut eri alueilla pandemian aikana (kuvio 5).

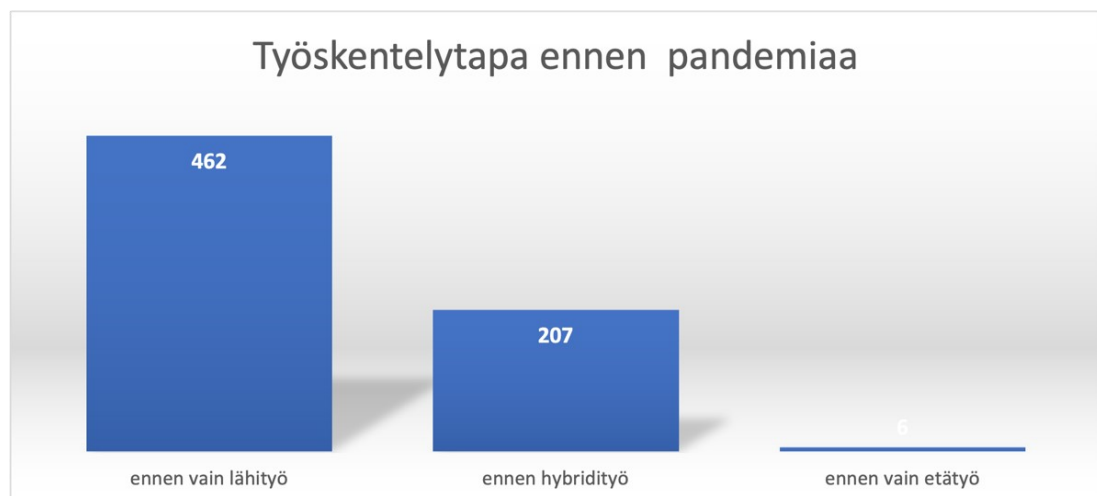


Kuvio 4: Työpaikan sijainti

7.2 Tilanne ennen pandemiaa

Kyselyssä kartoitettiin alkuun vastaajien toimintatapoja ja tilannetta ennen pandemian alkua. Kysymykset oli pyritty asettelemaan niin, että ne olisivat mahdollisimman helposti vastattavia ja että vastauksia olisi helppo verrata keskenään, pandemian eri vaiheissa

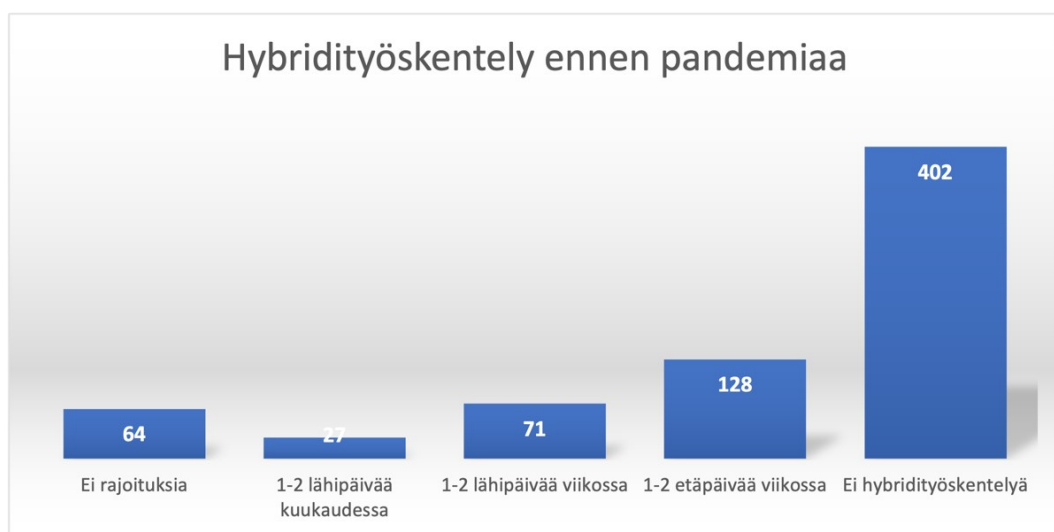
Ensimmäisenä pyydettiin vastaamaan kysymykseen työskentelytavoista ennen pandemiaa. Suurin osa (69 %) vastasi, että ennen pandemiaa työskentely oli *vain lähityöskentelyä*. *Vain etätöskentelyä* sanoi tehneensä 6 kpl eli alle 1 % kyselyyn vastanneista. *Hybridityöskentelyä* ennen pandemiaa oli käytössä kolmasosalla (31 %) vastaajista (kuvio 6).



Kuvio 5: Työskentelytapa ennen pandemiaa

Seuraavassa kohdassa kartoitettiin, onko mahdollisessa hybridityöskentelyssä selkeitä rajoja lähi- ja etäpäivien suhteessa. Kyselyssä annettiin useampi eri vaihtoehto etä- tai lähipäivien määriin sekä vaihtoehdot: *ei rajoituksia* tai *ei hybridityötä*.

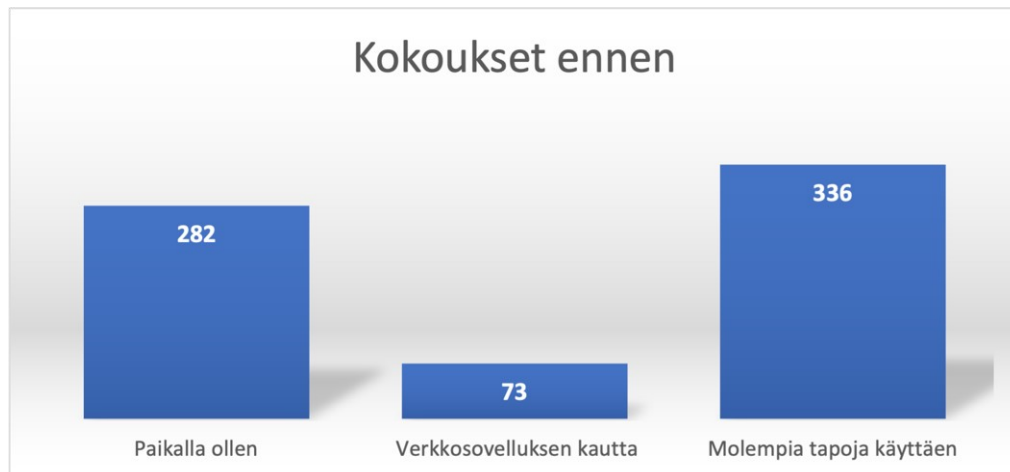
Ennen pandemiaa vastaajilla oli selkeästi suurin vastausprosentti kohdassa *ei hybridityöskentelyä* (60 %). Muissa vastauksissa kohdat *ei rajoituksia* ja *1-2 lähipäivää viikossa* olivat melkein samassa tasossa. Kohtaan *1-2 etäpäivää viikossa* oli vastannut viidesosa vastaajista (19 %) (kuvio 7).



Kuvio 6: Hybridityöskentelyn rajat ennen pandemiaa

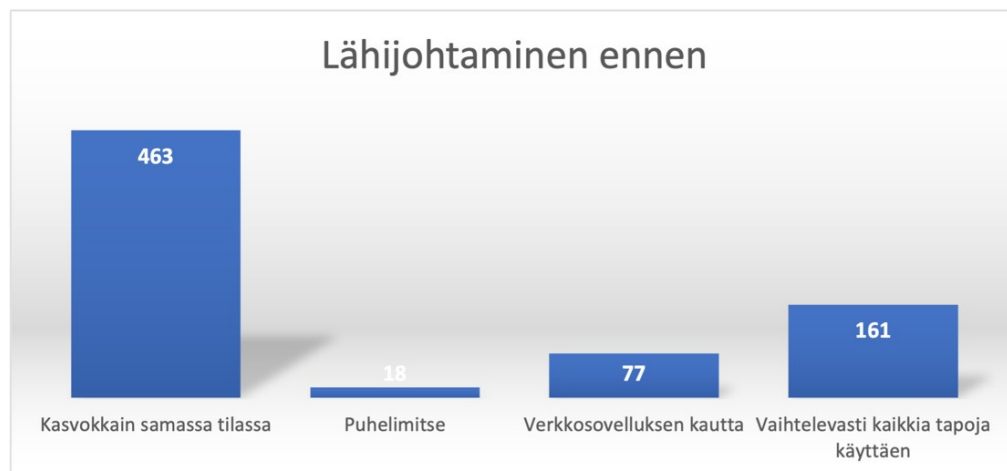
Kyselyssä käsiteltiin yleisimpiä työtehtäviä, joissa mahdolliset muutokset pandemian aikana näkyisivät eniten. Pyrittiin tekemään selkeä vertailu siitä, kuinka toiminnot oli järjestetty aikana, johon tutkimus keskittyi.

Ennen pandemiaa kokouksia pidettiin *molempia tapoja käyttäen* vastausten perusteella eniten n. 50 %. Ainoastaan *paikalla ollen* oli kuitenkin valittu jopa n.42 % vastauksista, eli se on ollut ennen pandemiaa selkeästi yleinen tapa järjestää kokouksia. *Vain verkkosovellusten* kautta kokouksia pitivät vain n. 11 % vastaajista (kuvio 8).



Kuvio 7: Kokoukset ennen pandemiaa

Seuraavana kohtana kyselyssä kartoitettiin lähijohtamista ja toimintoja kuten kehityskeskusteluja ja vastaavia. Nämä olivat selkeästi ennen pandemiaa paikalla ollen, *kasvokkain samassa tilassa* pidettäviä tapahtumia. Vastaajista melkein 70 % oli valinnut *kasvokkain samassa tilassa* -vaihtoehdon. *Kaikkia tapoja käyttäen* oli vastannut vain noin 24 %, eli tämä ei selvästikään ollut yhtä suosittu tapa ennen pandemiaa (kuvio 9).

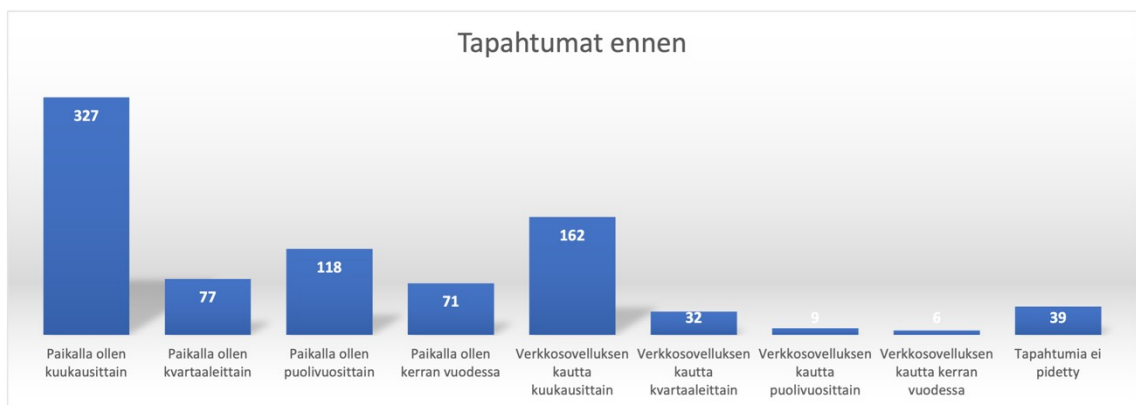


Kuvio 8: Lähijohtaminen ennen pandemiaa

Viimeisessä kohdassa käsiteltiin tapahtumia, kuten tiimi- ja/tai yritystapahtumia. Tämän kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat huomattavasti laajemmat, joten odotettavissa oli enemmän hajontaa eri vaihtoehtojen välillä

Vastausvaihtoehtoina olivat ensin *tapahtumat paikalla ollen* ja siitä vaihtoehdosta aikavälit, kuten *kuukausittain*, *kvartaaleittain*, *puolivuositain* tai *kerran vuodessa*. Seuraavaksi annettiin samat vaihtoehdot *verkkosovelluksen kautta*, ja viimeisenä vaihtoehtona oli *tapahtumia ei pidetty*.

Ennen pandemiaa ehdottomasti eniten valintoja oli saanut *paikalla ollen kuukausittain* noin puolet (49 %) vastauksista. Seuraavaksi eniten valintoja oli saanut *verkkosovelluksen kautta kuukausittain* tapahtuvat tapahtumat, tässä valintoja oli noin neljäsosa (24 %). Myös muut *paikalla ollen* -vaihtoehdot olivat saaneet useamman valinnan: *kvartaaleittain* 11 %, *puolivuositain* 17 %, ja *kerran vuodessa* 10 %. *Verkkosovelluksen kautta* -vaihtoehtoa ei ollut valittu mainittavissa määrin, valintamäärät alle 4 %. Valinta *-tapahtumia ei pidetty* sai ennen pandemiaa noin 6 % valinnoista (kuvio 10).



Kuvio 9: Tapahtumat ennen pandemiaa

7.3 Pandemian aikainen toiminta

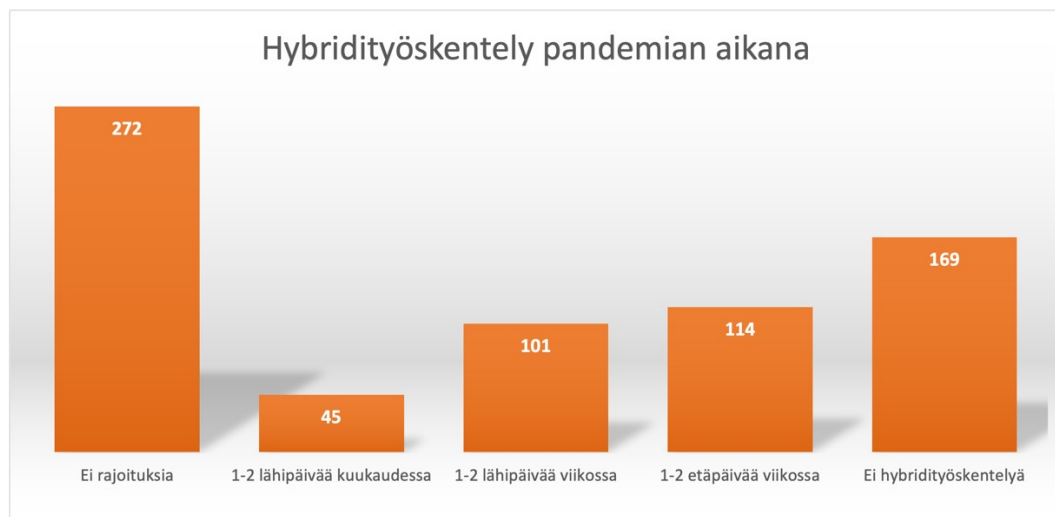
Pandemian aikaisten toimintojen vastauksista voi huomata selkeitä eroja verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan.

Työskentelytavat pandemian aikana ovat selvästi siirtyneet enemmän lähityöskentelystä hybridi- ja etätyöskentelyyn. Jopa yli puolet (52 %) vastanneista ilmoitti työskennelleensä *hybridimallissa*, Noin kolmasosa (n. 30 %) vastasi työskennelleensä *vain etätyössä* ja vain viidesosa (19 %) oli pandemian aikana *vain lähityöskentelyssä* (kuvio 11).



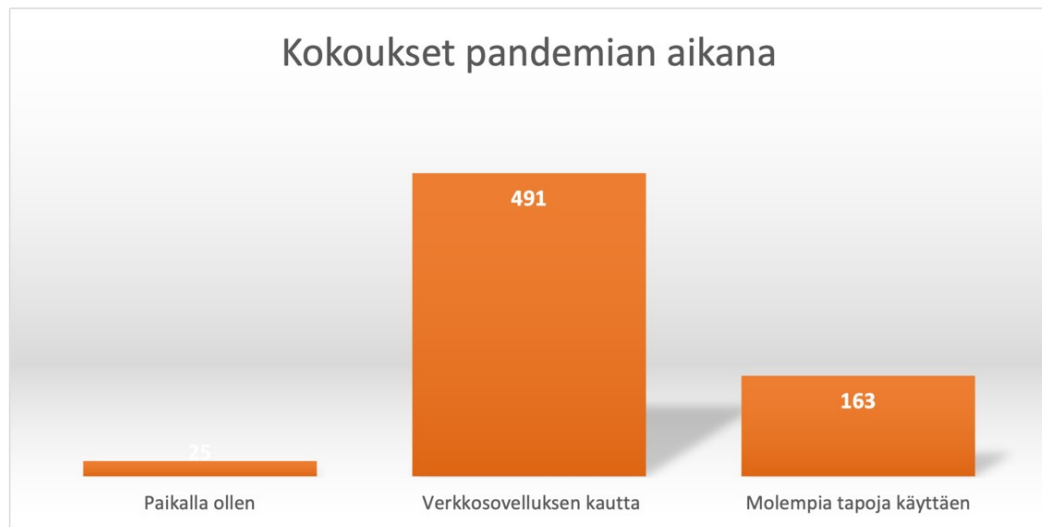
Kuvio 10: Työskentelytavat pandemian aikana

Hybridityöskentelyn ohjeistuksissa pandemian aikana suurin osa (40 %) vastaajista oli valinnut *ei rajoituksia*. Yhteensä 1-2 lähipäivää tai 1-2 etäpäivää viikossa oli noin kolmasosalla (32 %) vastaajista. Vain neljännes (25 %) vastaajista oli valinnut *ei hybridityöskentelyä* pandemian aikana (kuvio 12).



Kuvio 11: Hybridityöskentelyn rajoitukset pandemian aikana

Kokouksia pandemian aikana järjestettiin selkeästi eniten kokonaan *verkkosovellusten kautta* (73 %) ja *molempia tapoja käyttäen* seuraavaksi eniten (24 %). *Paikalla ollen* järjestetyt kokoukset olivat vähentyneet selvästi (4 %) vastauksista (kuvio 13).



Kuvio 12: Kokoukset pandemian aikana

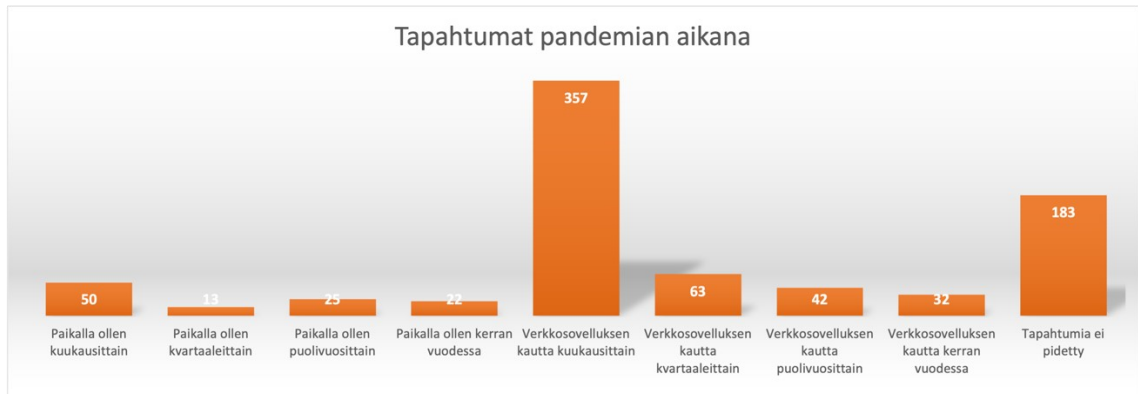
Lähijohtaminen pandemian aikana keskittyi *verkkosovellusten kautta* järjestettyihin palavereihin. Suurin osa (62 %) ilmoitti lähijohtamisen tapahtuneen pandemian aikana *verkkosovellusten kautta*. Neljännes (24 %) vastaajista ilmoitti pandemian aikanakin lähijohtamisen toimineen *vaihtelevasti kaikkia tapoja käyttäen*. Pienin osa vastaajista (15 %) ilmoitti lähijohtamisen tapahtuneen *kasvokkain samassa tilassa* pandemian aikana (kuvio 14).



Kuvio 13: Lähijohtaminen pandemian aikana

Pandemian aikaiset tapahtumat järjestettiin selkeästi verkkosovellusten kautta. Suurin osa (53 %) vastaajista ilmoitti tapahtumien olleen *verkkosovelluksen kautta kuukausittain*. Huomattavasti pienempi osa vastaajista ilmoitti tapahtumien olleen *verkkosovellusten kautta*

kvartaaleittain, puolivuositain tai vuosittain. Näitä vastauksia oli vain viidesosa (20 %). Vastaajista noin kolmannes (27 %) ilmoitti, että pandemian aikana *tapahtumia ei pidetty* lainkaan (kuvio 15).



Kuvio 14: Tapahtumat pandemian aikana

7.4 Pandemian jälkeinen aika

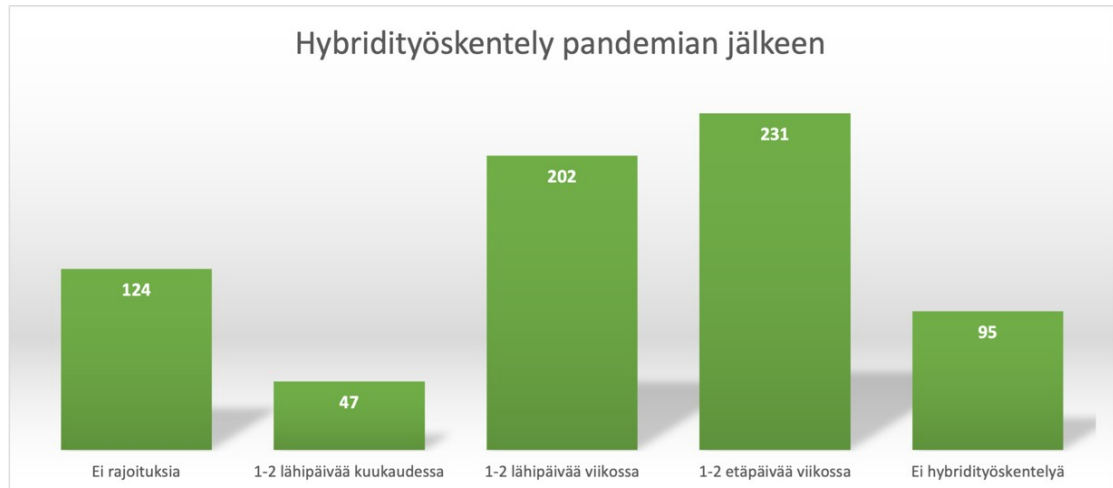
Pandemian jälkeen työskentelytavoissa hybridityöskentely on noussut ehdottomasti kaikkein selkeimmäksi valinnaksi. Suurin osa (80 %) vastaajista oli valinnut *hybridityöskentelyn*, joka sisältää sekä etä-, että lähityöskentelyä. Noin viidennes (18 %) vastaajista työskentelee pandemian jälkeen *vain lähityössä*. Pienin osa (3 %) vastaajista työskentelee pandemian jälkeen *vain etätyössä* (kuvio 16).



Kuvio 15: Työskentely pandemian jälkeen

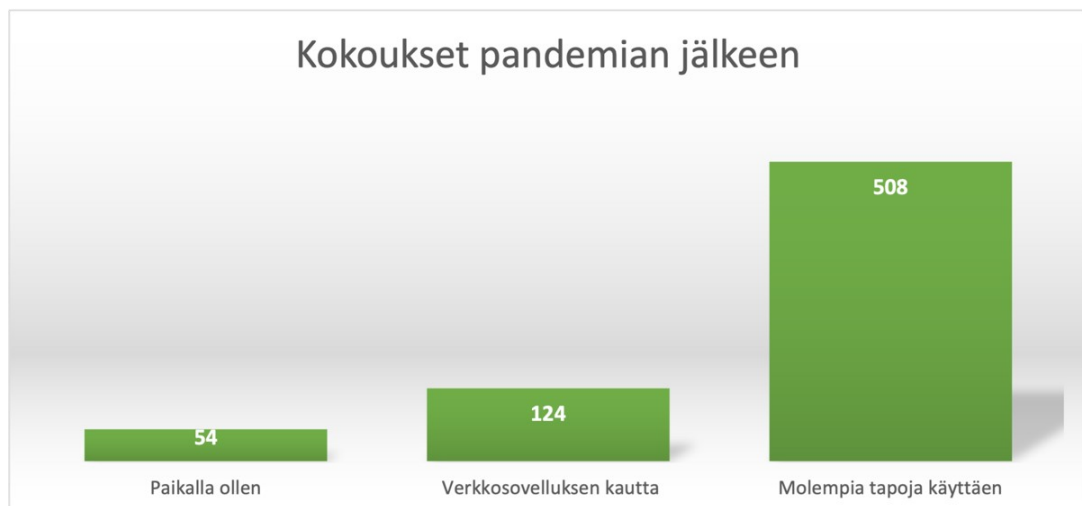
Hybridityöskentelyn yleistymisen pandemian jälkeen on selvästi vaikuttanut myös hybridityöskentelyn ohjeistuksiin. Suurimmat vastausmäärät olivat kohdissa *1-2 lähipäivää viikossa* tai *1-2 etäpäivää viikossa*. Näiden kahden vastausvaihtoehdon yhteenlaskettu vastaajamäärä on noin kaksi kolmannesta (64 %) vastaajista. *Ilman rajoituksia* pandemian

jälkeen toimii noin viidesosa (18 %) vastaajista. Pienin osa (7 %) vastaajista ilmoitti, että heillä on keskimäärin 1-2 lähipäivää kuukaudessa ja noin kuudesosa (14 %) vastaajista ilmoitti, että heillä *ei ole hybridityöskentelyä* (kuvio 17).



Kuvio 16: Hybridityöskentelyn rajat pandemian jälkeen

Kokoukset järjestetään pandemian jälkeen *molempia tapoja käyttäen* tai *verkkosovelluksen kautta*. Yhteenlaskettuna valinnat, joissa on mukana virtuaalinen osallistumisvaihtoehto, kattavat todella suuren osan (94 %) vastauksista. *Paikalla ollen* olevia kokouksia on enää harvalla vastaajista (8 %) (kuvio 18).



Kuvio 17: Kokoukset pandemian jälkeen

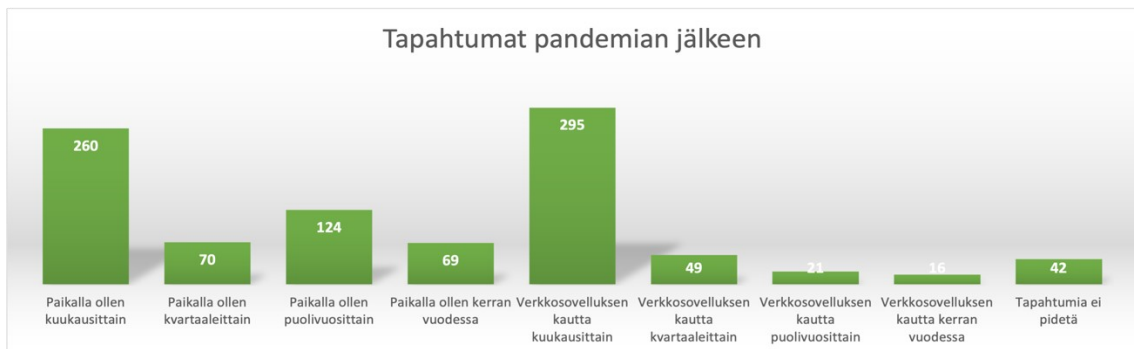
Lähijohtaminen pandemian jälkeen on tasaantunut eri vaihtoehtojen välillä. Suosituin valinta oli *vaihtelevasti kaikkia tapoja käyttäen* (50 %), mutta myös *verkkosovelluksen kautta* oli

suosittu (25 %). Pandemian jälkeen lähikohtaminen on palannut takaisin työn tekemiseen ja *kasvokkain samassa tilassa*-vastaus on saanut kolmasosan (33 %) vastauksista (kuvio 19).



Kuvio 18: Lähijohtaminen pandemian jälkeen

Tapahtumat pandemian jälkeen lisääntyivät selvästi. Suosituin vaihtoehto oli *verkkosovelluksen kautta kuukausittain*, joita on kaikista vastauksista (44 %). Melkein samoihin lukuihin nousi *paikalla ollen kuukausittain* saaden myös melkein neljäsosan vastauksista (39 %). Lähitapaamiset olivat suosituimpia pandemian jälkeisissä vastauksissa, myös harvemmissa tapahtumissa, kuten *paikalla ollen puolivuositain* (18 %), *paikalla ollen kvartaaleittain* (10 %) ja *paikalla ollen kerran vuodessa* (10 %). *Verkkosovelluksen kautta* harvemmin järjestettävät tapahtumat jäivät kaikki alle 10 % vastauksista (kuvio 20).



Kuvio 19: Tapahtumat pandemian jälkeen

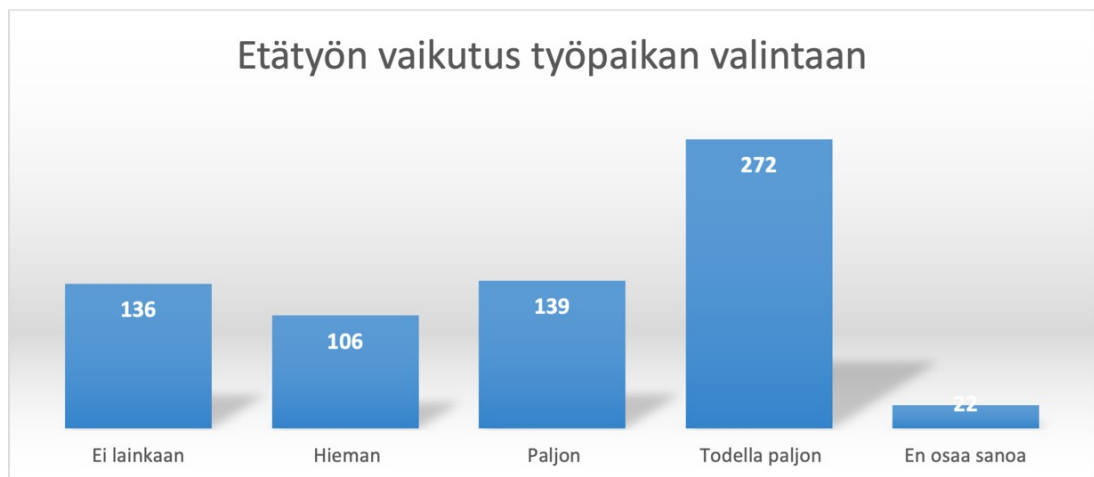
7.5 Vastaajien mielipiteet työn muuttumisesta

Kyselylomakkeen lopuksi kysyttiin 5-tasoisella vastauskaaviolla mielipiteitä erinäisistä työn muuttumiseen ja etätyöskentelyyn liittyvistä kysymyksistä. Kysymykset oli pyritty tekemään

hyvin yksinkertaisiksi ja mahdollisimman neutraaleiksi. Vastausmahdollisuudet kysymyksiin olivat *ei lainkaan*, *hieman*, *paljon*, *todella paljon* ja *en osaa sanoa*.

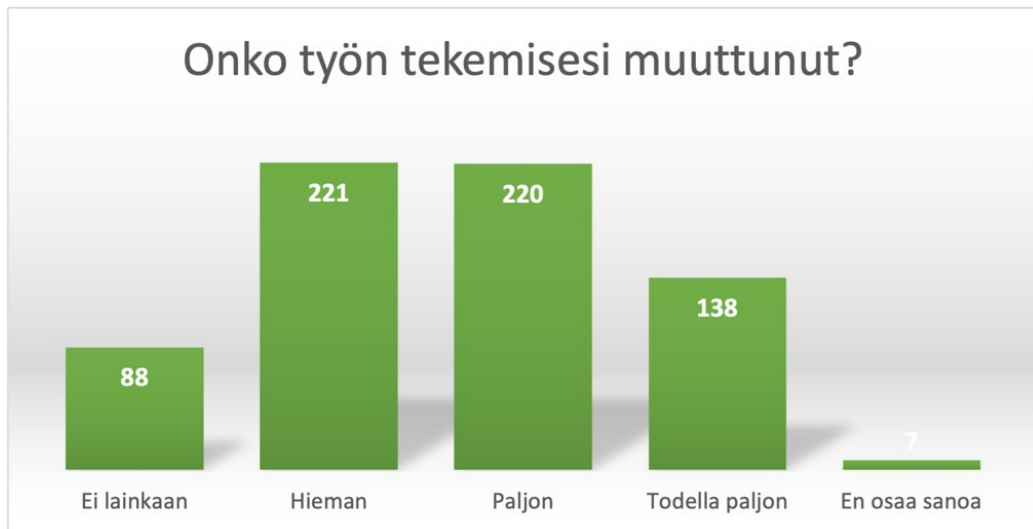
Ensimmäisessä kysymyksessä käsiteltiin etätyömahdollisuuden vaikutusta työpaikan valintaan. Vastauksista nousee esille selvästi kohta vaikuttaa todella paljon, Suurin osa (40 %) valitsi tämän. Muuten mielipiteet etätyön vaikutuksesta työpaikan valinnassa jakoutuivat tasaisesti.

Kohdat *ei lainkaan*, *hieman* ja *paljon* olivat saaneet kaikki melkein yhtä paljon valintoja. Vaihtoehdot *paljon* ja *todella paljon* olivat suosittuja valintoja. Näin ollen enemmistö (60 %) koki muutokset positiivisena. Kohdat *ei lainkaan* ja *hieman* on valittu seuraavaksi eniten vastauksissa (36 %). Hyvin pieni osa vastaajista (3 %) oli valinnut kohdan *en osaa sanoa*. Tämän perusteella voitaisiin päätellä, että etätyömahdollisuus on vaikuttava tekijä rahoituslalla työpaikkaa valittaessa (kuvio 21).



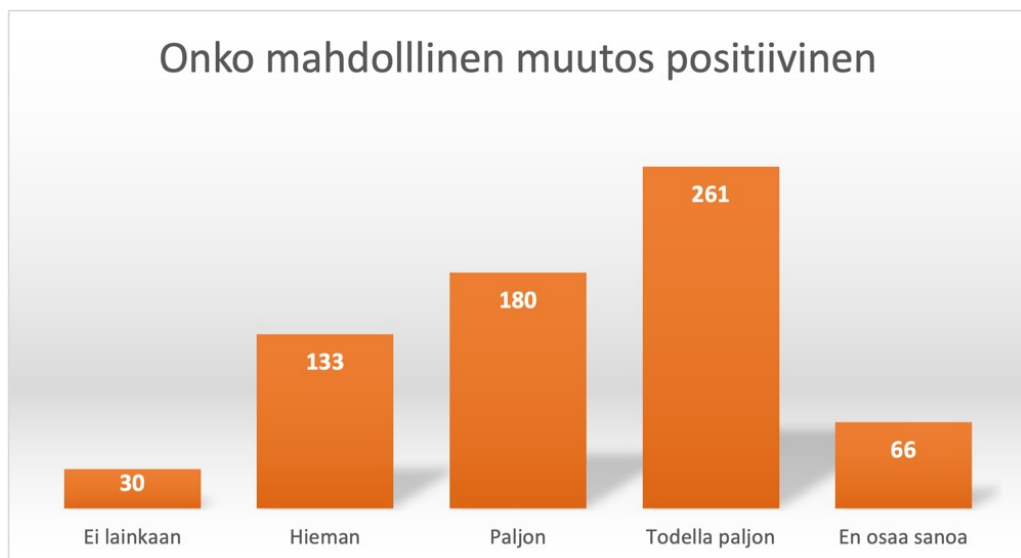
Kuvio 20: Etätyömahdollisuuden vaikutus työpaikan valintaan

Toisessa mielipidekysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan, onko heidän työn tekemisensä muuttunut pandemian vaikutuksesta. Kuudesosa vastaajista (13 %) vastasi, että työn tekeminen ei ole muuttunut lainkaan. Kolmasosa vastaajista (33 %) vastasi, että työn tekeminen on muuttunut hieman. Suurin osa (53 %) kyselyyn vastanneista oli valinnut kysymykseen vastaukseksi joko sen, että työn tekeminen oli muuttunut *paljon*, tai *todella paljon*. Kaiken kaikkiaan selkeä enemmistö (86 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työn tekeminen oli muuttunut joillain määrin pandemian vaikutuksesta (kuvio 22)



Kuvio 21: Työn tekemisen muuttuminen pandemian aikana

Kolmannessa ja viimeisessä mielipidekysymyksessä kysyttiin, onko mahdollinen muutos työn tekemiseen ollut vastaajan mielestä positiivinen. Vastauksissa positiiviset vaihtoehdot *todella paljon* ja *paljon* olivat saaneet eniten (65 %) vastauksista. Pienin määrä vastaajista (5 %) olivat valinneet, *ei lainkaan*. Vastaajista noin 10 % olivat valinneet kohdan *En osaa sanoa* tähän kysymykseen. Yhdistäessä vastaukset *hieman*, *paljon* ja *todella paljon* oli useampi kuin joka neljäs (85 %) vastaajista sitä mieltä, että työn mahdollinen muutos pandemian aikana oli jossain määrin positiivinen. (kuvio 23).



Kuvio 22: Mahdollinen positiivinen muutos

7.6 Avoimien kommenttien analyysi

Kyselyn viimeisenä kohtana oli avoin kommentti, johon kyselyyn vastaaja sai jättää vapaamuotoisen kommentin kyselystä tai kyselyä koskevasta aiheesta. Vastauksia tuli avoimeen kommenttiin kaiken kaikkiaan 279 kappaletta, joka on noin 41 % kaikista kyselyyn vastanneista. Kommentit vaihtelivat muutaman sanan kommenteista pitkiin monitahoisiin mielipiteisiin, joissa tuotiin esiin monia eri näkökulmia

Suurimmassa osassa kommentteista (83 %) etä- ja hybridityöhön suhtauduttiin positiivisesti. Vastauksissa mainittiin ajansäästö työmatkoissa positiiviseksi asiaksi. Lisäksi oli mainintoja siitä, miten etätyöt helpottavat perhe-elämän, harrastusten ja työn yhteensovittamista. Kommenteissa etätyö koettiin rauhallisena vaihtoehtona meluisiin avokonttoreihin verrattuna, ja näin ollen keskittymistä vaativan työn suorittaminen koettiin helpompana etätyössä. Samalla mainittiin kuitenkin hybridityön eduiksi yhteisöllisyyden säilyminen ja kollegoiden tapaaminen.

Noin 20 % vastaajista suhtautui etä- ja hybridityöhön negatiivisesti, esimerkiksi heikomman johtamisen takia. Myös useammassa kommentissa nostettiin esille työn jakautumisen epätasapaino, joka vastaajien mielestä johtui etä- tai hybriditöistä. Vastauksissa tuotiin esille myös epätasa-arvoisuus etätyön tekemisessä, mikä tarkoittaa, että joissakin työtehtävissä ei ole ollut mahdollisuutta etätöihin lainkaan.

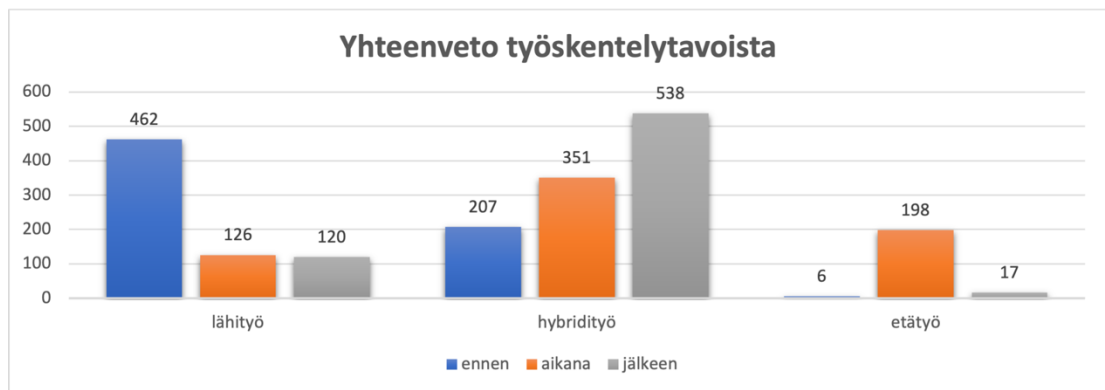
Osa avoimista kommentteista käsitteli työtehtävien muuttumista pandemian aikana. Kommenteissa tuotiin esille verkkotapaamisten yleistyminen positiivisena asiana. Kritiikkinä tuotiin esille haasteet sekä työntekijöiden koulutuksessa ja auttamisessa etätyöhön siirtymisen aikana. Myös iäkkäämpien tai teknisesti osaamattomampien asiakkaiden ohjeistaminen ja auttaminen sähköisten palveluiden käyttöön tai esimerkiksi verkkotapaamisiin tuotiin esille hankalana asiana.

8 Tutkimuksen tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työn tekeminen on muuttunut pandemian aikana ja minkälaisia muutoksia siitä on jäänyt pandemian jälkeiseen työelämään. Kyselyyn annetut vastaukset antoivat selkeää kuvaa siitä, minkälaisia muutoksia pandemian aikana ja sen jälkeen työn tekemiseen oli muodostunut. Pandemian aikana valtakunnalliset rajoitteet ja ohjeistukset ohjasivat selvästi suosimaan etätyöskentelyä. Pandemian ajan työskentelyä koskevien kysymyksien vastauksista kuvastui selkeästi vahva etä- ja hybridityön suosiminen. Koska pandemian aikana etätyö oli vallitseva työnteon muoto maailmanlaajuisesti sellaisilla

aloilla, joihin sitä voitiin soveltaa, oli odotettavissa, että se näkyy myös rahoitusalan toiminnoissa.

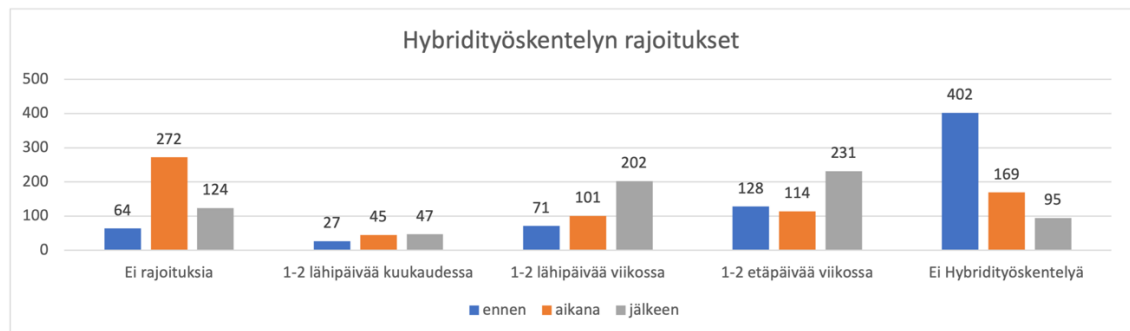
Vastauksista näkyi selkeästi, että ennen pandemiaa eniten käytössä ollut työskentelymuoto oli lähityöskentely. Silloin myös hybridityöskentely oli mahdollista alle kolmasosalle vastaajista. Pandemian aikana selkeästi yleisimmin oli käytössä etä- ja hybridityöskentely kuten aikaisemmin tuli jo mainituksi. Pandemian jälkeen hybridityöskentelyn osuus on kasvanut dramaattisesti. Pelkästään lähityöskentelevien määrä on pienentynyt alta viidesosaan vastaajista, kun taas hybridityötä ilmoittaa tekevänsä noin joka neljäs kyselyyn vastanneista. Tämän perusteella voimme päätellä, että vain lähityötä tekevien määrä on pienentynyt pandemian aikana, ja hybridityöskentelevien määrä on kasvanut pandemian jälkeen (kuvio 24).



Kuvio 23: Yhteenveto työskentelytavoista

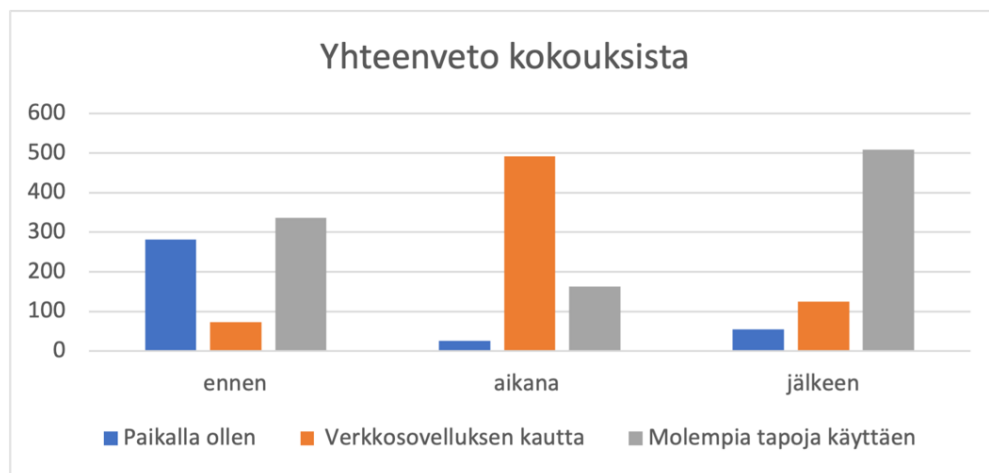
Kyselyssä pyrittiin ottamaan selvää myös mahdollisista hybridityöskentelyn rajoituksista. Ennen pandemiaa hybridityöskentelyä ei ollut lainkaan noin 60 % vastaajista. Melkein puolet vastaajista ilmoitti, että pandemian aikana ei rajoituksia ollut ollenkaan. Näissä vastauksissa näkyi myös vahvasti hybridityöskentelyn yleistyminen pandemian jälkeen, ja sitä kautta mahdollisesti laajempi ohjeistus ja organisaatiolähtöiset rajoitukset etätöistä viikko- tai kuukausikohtaisesti. Pandemian jälkeen yleisimmät rajoitukset olivat joko 1-2 lähipäivää

viikossa tai 1-2 etäpäivää viikossa. Tämän perusteella yleisin käytäntö pandemian jälkeisessä työskentelyssä on velvoittaa työntekijä lähityöhön viikoittain (kuvio 25).

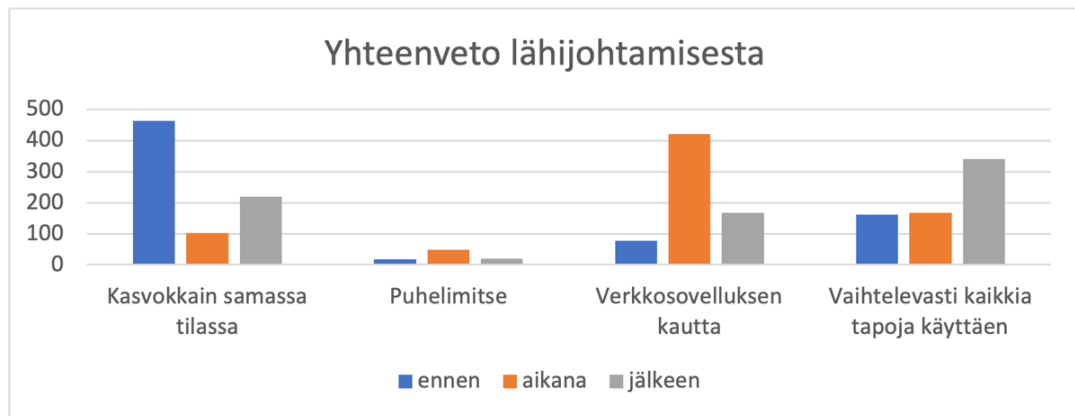


Kuvio 24: Yhteenveto hybridityöskentelyn rajoituksista

Sekä Lähijohtamista, kokouksia että tapahtumia koskevissa kysymyksissä vastaukset seurasivat hyvin samankaltaista kaavaa. Ennen pandemiaa esimerkiksi kokoukset ja lähijohtaminen tapahtuivat yleisesti samassa tilassa, kasvokkain paikalla ollen. Pandemian aikana sekä kokoukset että lähijohtaminen toteutettiin pitkälti joko vain verkkosovelluksen kautta tai molempia tapoja käyttäen. Pandemian jälkeen verkkosovellusten käyttö on selvästi tullut osaksi hyväksyttyä toimintatapaa ja verkkosovelluksia käytetään laajasti (kuviot 26 ja 27).

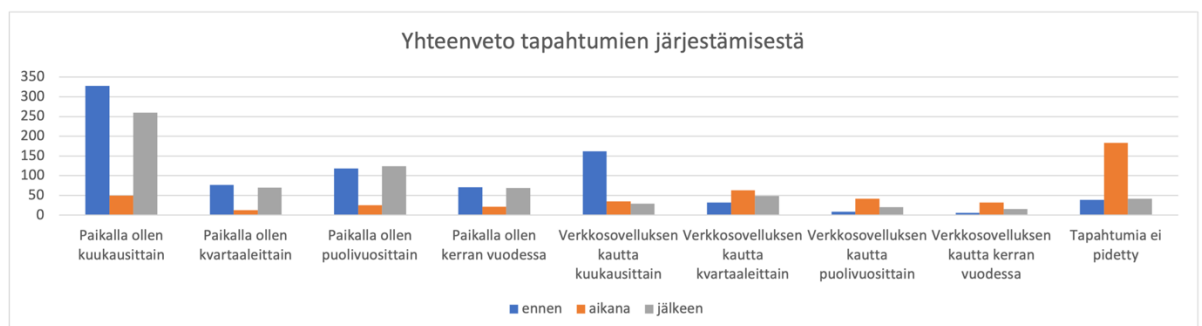


Kuvio 25: Yhteenveto kokouksista



Kuvio 26: Yhteenveto lähijohtamisesta

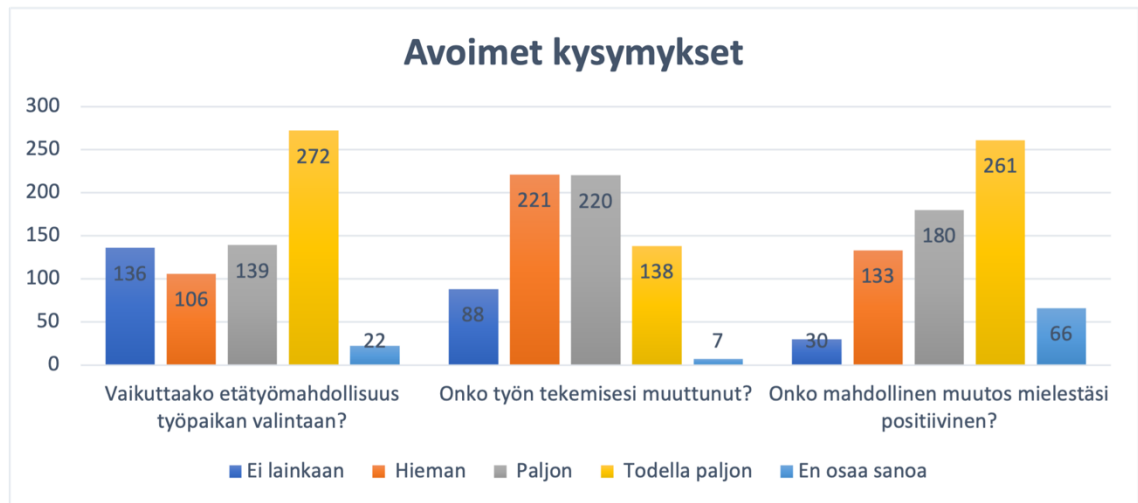
Tapahtumien järjestäminen oli suhteellisen laaja ja hankala kysymys. Tämä aiheutti vastaajille selkeästi jonkin verran ongelmia, koska käytännöt tuntuivat vaihtuvan sekä tiimien että yritysten välillä sekä kesken mittauskausien. Ainoat esitettyjä kysymyksiä koskevat avoimet kommentit liittyivät tähän kysymykseen. Kritiikkiä annettiin eri kommentissa. Pandemian vaikutusaika oli kovin pitkä, erityiskäytäntöjen odotettiin olevan aktiivisena vain viikkoja tai ehkä kuukausia. Tämä vaikutti työpaikkojen toimintamallien ohjeistukseen. Lopullinen aaltoliike ja uusiutuva etätyösuositus sekä erinäiset rajoitteet normaaleista toiminnoista vaikuttivat varmasti myös siihen, että tapahtumien *ei järjestetty* oli pandemian aikana selkeästi valittuna suurella osalla vastaajista. Kuvioista 28 näkyy, että ennen pandemiaa suosittiin kuukausittaisia tapahtumia *paikalla ollen kuukausittain* tai *verkkosovelluksen kautta kuukausittain*. Pandemian aikana *tapahtumia ei pidetty kovin yleisesti* ja pandemian jälkeen on palattu vielä enemmän *paikalla ollen* järjestettäviin tapahtumiin.



Kuvio 27: Yhteenveto tapahtumista

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan myös viisitasoisella asteikolla hieman eri kannalta aseteltuja kysymyksiä työn tekemisestä. Kuviossa 29 näkyvien vastausten perusteella voidaan päätellä, että vastaajien keskuudessa etätyömahdollisuus vaikuttaa työpaikan valintaan hakutilanteessa. Myös noin neljäsosa kaikista vastaajista on arvioinut työn tekemisen

muuttuneen jollakin tavalla pandemian aikana. Yli puolet vastaajista on arvioinut muutoksen olleen positiivinen.



Kuvio 28: Yhteenveto avoimista kysymyksistä

Avoimien kommenttien yhteenvetona suurin osa vastaajista näkee etä- ja hybridityön positiivisena. Suurin osa tuo esille ajansäästön positiivisena asiana, samoin kun mahdollisuuden tehdä keskittymistä vaativat työt etänä, rauhallisemmassa ympäristössä. Etätöiden koettiin myös helpottavan perhe-elämän ja harrastusten yhteensovittamista.

Tämän yhteenvedon perusteella voidaan sanoa, että tähän tutkimukseen osallistuneiden rahoitusalan työntekijöiden työn tekeminen on muuttunut pandemian aikana. Kyselyyn osallistuneiden mielestä muutos on ollut selkeä ja pääasiallisesti positiivinen.

9 Pohdinta

Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista ja yhteistyö Ammattiliitto Pro:n kanssa oli antoisaa. Ilman yhteistyötä Ammattiliitto Pro:n kanssa olisi työni jäänyt huomattavasti kapea-alaisemmaksi. Kyselyn tulosten analysointi ja selvittäminen oli mielenkiintoista ja vastasi selvästi tutkimuskysymyksiini. Tulevaisuudessa Ammattiliitto Pro voi toivottavasti käyttää tutkimusta ja sen tuloksia hyödyksi omassa julkaisuissaan tai tutkimuksissaan.

Toimeksiantajana toimiva rahoitusyhtiö voi käyttää työtä avuksi esimerkiksi omien etätyökäytäntöjen suunnittelussa. Toimeksiantajan henkilöstöjohtamisen ammattilaiset voivat myös kartoittaa muutoksia ja käytäntöjä alalla tutkimuksen tulosten perusteella.

Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja kysymykset olivat seuraavat:

Työn tavoitteena oli tutkia pandemian aikaisia muutoksia työskentelyssä rahoituslalla. Työn tarkoituksena oli saada selville, onko etä- ja hybridityö yleistynyt rahoituslalla ajalla 2020-2022. Tutkimus on osoittanut, että työn tekeminen on muuttunut pandemian aikana sekä hybridi- ja etätyö on lisääntynyt rahoituslalla. Verkkosovellusten käyttö osallistumisvaihtoehtona kokouksiin ja tapaamisiin on lisääntynyt. Työ ei ota kantaa siihen, onko työn muuttuminen johtunut vain pandemiasta vai digitalisaation ja esimerkiksi talouselämän muutoksista. Työ tuo esille, että rahoituslalla työn tekeminen on muuttunut monimuotoisemmaksi ja suosimaan myös etä- ja hybridityötä.

Tutkimuskysymykseen ”Onko työn tekeminen muuttunut rahoituslalla pandemian aikana?” tutkimus vastasi kattavasti. Tutkimuksen perusteella rahoituslalle on tullut pandemian aikana enemmän etä- ja hybridityömahdollisuuksia, kuin mitä alalla oli ennen pandemiaa. Työntekijät näkivät hybridityöskentelyn ja etätyömahdollisuudet pääasiassa positiivisina. Etä- ja hybridityömahdollisuus nähtiin positiivisesti vaikuttavana asiana työpaikan valintakriteereissä. Myös avoimissa kommentteissa kiiteltiin etätöitä, koska vapaa-ajan, perheen ja työn yhteensovittaminen oli vastaajien mielestä helpompaa. Myös ajansäästö työmatkojen jäädessä etätöissä pois mainittiin positiivisena piirteenä.

Uskon että tulevaisuudessa hybridityöskentelyä ja etätöitä tullaan suosimaan myös finanssi ja rahoituslalla enemmän kuin ennen. Etätöet ovat nykyään ehdoton valtti työpaikkoja tarjotessa. Vain aika näyttää, missä mennään viiden vuoden kuluessa.

Lähteet

Painetut

Andersen, A. 2021 Digitaaliset rahoituspalvelut, Helsinki, Alma Talent

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Helsinki: Tammi

Koponen, J., Saaritsa S. 2019. Nälkämaasta hyvinvointivaltioksi: Suomi kehityksen kiinniottajana, Helsinki, Gaudeamus

Vilka, H.2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi

Sähköiset

Alasoini T. 2021, Pankkien asiantuntijatyö digitalisaation ja EU-säädösten puristuksessa, Työterveyslaitos, Työelämän tutkimus (viitattu 7.1.2023)
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/100399/65389?acceptCookies=1>

Eduskunta 2022, Valmiuslain käyttöönottoaminen koronavirustilanteessa (viitattu 26.12.2022)
https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATL/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx

Finanssiala 2021, kysely rahoitusalan henkilöstölle ja työnantajien edustajille -miten korona muutti rahoitusalan työtä (viitattu 24.12.2022)
https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2021/05/FinanssiTYO2030_kyselyn_yhteenveto_toukokuu_2021_kuvat.pdf

Finanssiala 2022, Työ finanssialalla, (viitattu 5.3.2023)
<https://www.finanssiala.fi/aiheet/tyo-finanssialalla/#/>

Luoma-aho V. 2021, R.I.P Toimisto, Helsingin Sanomat Visio, (viitattu 31.12.2022)
<https://www.hs.fi/visio/art-2000007863738.html>

Määttä T. 2020, Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon, Selvityshenkilö Tytti Määtän loppuraportti, Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja (viitattu 26.12.2022)
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162137/TEM_2020_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pohjola M. 2017, Suomen talouskasvu ja sen lähteet 1860-2015 (viitattu 30.12.2022)

https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2017/09/KAK_3_2017_176x245_WEB-8-34.pdf

Somerla M. 2021, Finanssiala Ry:n pankkivuosi 2020 (viitattu 31.12.2022)

<https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2021/06/FA-julkaisu-Pankkivuosi-2020.pdf>

Tietoarkisto 2021, Aineistotyypit, Tampereen Yliopisto (viitattu 6.1.2023)

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/aineistotyypit/aineistotyypit/>

Tietoarkisto 2021, Aineiston dokumentointi ja raportointi, Tampereen Yliopisto (viitattu 8.1.2023)

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/raportointi/raportointi/edeltavat>

Työsuojelu 2022, Etätö (viitattu 26.12.2022)

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työterveyslaitos, Työelämän muutos: Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ (viitattu 26.12.2022)

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Valtioneuvosto 2022, Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana (viitattu 26.12.2022)

<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>

Valtioneuvosto 2022, Matkustaminen Suomeen ja Suomesta koronaepidemian aikana (viitattu 26.12.2022)

<https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset/matkustusrajoitukset>

Kuviot

Kuvio 2: Vastaajien ikä	13
Kuvio 3: Työvuodet alalla	14
Kuvio 4: Työasema.....	14
Kuvio 5: Työpaikan sijainti	15
Kuvio 6: Työskentelytapa ennen pandemiaa.....	15
Kuvio 7: Hybridityöskentelyn rajat ennen pandemiaa.....	16
Kuvio 8: Kokoukset ennen pandemiaa	17
Kuvio 9: Lähijohtaminen ennen pandemiaa.....	17
Kuvio 10: Tapahtumat ennen pandemiaa	18
Kuvio 11: Työskentelytavat pandemian aikana	19
Kuvio 12: Hybridityöskentelyn rajoitukset pandemian aikana	19
Kuvio 13: Kokoukset pandemian aikana	20
Kuvio 14: Lähijohtaminen pandemian aikana.....	20
Kuvio 15: Tapahtumat pandemian aikana	21
Kuvio 16: Työskentely pandemian jälkeen	21
Kuvio 17: Hybridityöskentelyn rajat pandemian jälkeen.....	22
Kuvio 18: Kokoukset pandemian jälkeen	22
Kuvio 19: Lähijohtaminen pandemian jälkeen	23
Kuvio 20: Tapahtumat pandemian jälkeen.....	23
Kuvio 21: Etätömahdollisuuden vaikutus työpaikan valintaan	24
Kuvio 22: Työn tekemisen muuttuminen pandemian aikana	25
Kuvio 23: Mahdollinen positiivinen muutos	25
Kuvio 24: Yhteenveto työskentelytavoista	27
Kuvio 25: Yhteenveto hybridityöskentelyn rajoituksista	28
Kuvio 26: Yhteenveto kokouksista.....	28
Kuvio 27: Yhteenveto lähijohtamisesta.....	29
Kuvio 28: Yhteenveto tapahtumista.....	29
Kuvio 29: Yhteenveto avoimista kysymyksistä.....	30

Liitteet

Liite 1: Kysely rahoitusalan työntekijöille työskentelystä pandemian aikana ja sen jälkeen .	36
Liite 2: Kyselyyn liitetty tutkimuksen tekijän lähete	39
Liite 3: Muistutus kyselystä	40

Liite 1: Kysely rahoitusalan työntekijöille työskentelystä pandemian aikana ja sen jälkeen



Kysely on jaettu vastaajille Ammattiliitto Pro ry:n kautta.

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 23.1.2023 7.22 ja päättyy 21.2.2023 23.59

Kysely työskentelystä rahoitusallalla 2020-2022

Tämä on anonymi kysely opinnäytetyötä varten Laurea AMK:ssa.

Kysely koskee työn tekemisen muuttumista rahoitusallalla pandemian vaikutuksesta 2020-2022.

Kyselyssä ei pyydetä erittelemään työnantajaa tai antamaan mitään henkilötietoja jolloin voidaan varmistaa, että vastaajien henkilökohtaiset tiedot pysyvät turvattuina. Samalla varmistetaan, että kyselyyn vastaaminen ei vaaranna työnantajia tai yrityksiä suojattujen toimintatapojen osalta.

[Tietosuojaseloste](#)

Taustakysymykset

Ikä

- 18-25 *
- 26-35 *
- 36-45 *
- 46-55 *
- yli 56 *

Työvuodet rahoitusallalla

- 0-5 *
- 6-15 *
- 16-25 *
- 26-35 *
- yli 35 *

Työasema

- Toimihenkilö *
- Asiantuntija *
- Esihenkilö *
- Johtaja *

Työpaikan sijainti

- Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa) *
- Muu kaupunki/ kunta yli 50 000 asukasta *
- Muu kaupunki/ kunta 50 000 asukasta tai alle *

Työskentely ennen pandemiaa

Työskentelytapa

- Vain lähityöskentelyä *
- Hybridityöskentely (etä- ja lähityöskentelyä) *
- Vain etätyöskentelyä *

Hybridityöskentelyn rajat

- Ei rajoituksia *
- 1-2 lähipäivää kuukaudessa *
- 1-2 lähipäivää viikossa *
- 1-2 etäpäivää viikossa *
- Ei Hybridityöskentelyä *

Kokoukset

- Paikalla ollen *
- Verkkosovelluksen kautta *
- Molempia tapoja käyttäen *

Lähijohtaminen, esimerkiksi kehityskeskustelut

- Kasvokkain samassa tilassa *
- Puhelimitse *
- Verkkosovelluksen kautta *
- Vaihtelevasti kaikkia tapoja käyttäen *

Tiimi- ja/tai yritystapahtumat ?

- Paikalla ollen kuukausittain *
- Paikalla ollen kvartaaleittain *
- Paikalla ollen puolivuositain *
- Paikalla ollen kerran vuodessa *
- Verkkosovelluksen kautta kuukausittain *
- Verkkosovelluksen kautta kvartaaleittain *
- Verkkosovelluksen kautta puolivuositain *
- Verkkosovelluksen kautta kerran vuodessa *
- Tapahtumia ei pidetty *

Työskentely pandemian aikana

Työskentelytapa

- Vain lähityöskentelyä *
- Hybridityöskentely (etä- ja lähityöskentelyä) *
- Vain etätyöskentelyä *

Hybridityöskentelyn rajat

- Ei rajoituksia *
- 1-2 lähipäivää kuukaudessa *
- 1-2 lähipäivää viikossa *
- 1-2 etäpäivää viikossa *
- Ei hybridityöskentelyä *

Kokoukset

- Paikalla ollen *
- Verkkosovelluksen kautta *
- Molempia tapoja käyttäen *

Lähijohtaminen, esimerkiksi kehityskeskustelut

- Kasvokkain samassa tilassa *
- Puhelimitse *
- Verkkosovelluksen kautta *
- Vaihtelevasti kaikkia tapoja käyttäen *

Tiimi- ja/tai yritystapahtumat

- Paikalla ollen kuukausittain *
- Paikalla ollen kvartaaleittain *
- Paikalla ollen puolivuositain *
- Paikalla ollen kerran vuodessa *
- Verkkosovelluksen kautta kuukausittain *
- Verkkosovelluksen kautta kvartaaleittain *
- Verkkosovelluksen kautta puolivuositain *
- Verkkosovelluksen kautta kerran vuodessa *
- Tapahtumia ei pidetty *

Työskentely pandemian jälkeen

Työskentelytapa

- Vain lähityöskentelyä *
 Hybridityöskentely (etä- ja lähityöskentelyä) *
 Vain etätyöskentelyä *

Hybridityöskentelyn rajat

- Ei rajoituksia *
 1-2 lähipäivää kuukaudessa *
 1-2 lähipäivää viikossa *
 1-2 etäpäivää viikossa *
 Ei hybridityöskentelyä *

Kokoukset

- Paikalla ollen *
 Verkkosovelluksen kautta *
 Molempia tapoja käyttäen *

Lähijohtaminen, esimerkiksi kehityskeskustelut

- Kasvokkain samassa tilassa *
 Puhelimitse *
 Verkkosovelluksen kautta *
 Vaihtelevasti kaikkia tapoja käyttäen *

Tiimi- ja/tai yritystapahtumat

- Paikalla ollen kuukausittain *
 Paikalla ollen kvartaaleittain *
 Paikalla ollen puolivuositain *
 Paikalla ollen kerran vuodessa *
 Verkkosovelluksen kautta kuukausittain *
 Verkkosovelluksen kautta kvartaaleittain *
 Verkkosovelluksen kautta puolivuositain *
 Verkkosovelluksen kautta kerran vuodessa *
 Tapahtumia ei pidetä *

Toiveesi tulevaisuutta ajatellen työskentelymahdollisuuksista

Käytä arvioinnissa kirjainta x oikeaan kohtaan

	Ei lainkaan	Hieman	Paljon	Todella paljon
Kuinka paljon etätyöskentelymahdollisuus vaikuttaa työpaikan valintaasi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onko työn tekemisesi muuttunut pandemian vaikutuksesta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onko mahdollinen muutos ollut mielestäsi positiivinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vapaa kommentti lähi-,
etä- tai
hybridityöskentelystä

Tietojen lähetys

Tallenna

Esitäyttö URL

Liite 2: Kyselyyn liitetty tutkimuksen tekijän lähete

ammattiliitto
pro

30.1.2023 | Postia sinulle rahoitusallalla työskentelevä prolainen

[Jäsenyys](#) | [Edut ja palvelut](#) | [Ammattiliitto Pro](#) | [Tietopankki](#) | [Ajankohtaiset](#)

Osallistu kyselyyn työn muuttumisesta

Opiskelen viimeistä vuotta Laurea AMK:ssa. Teen opinnäytetyöhöni liittyvää tutkimusta työn tekemisen muuttumisesta rahoitusallalla pandemian vaikutuksesta vuosina 2020-2022.

Olisin kovin kiitollinen, jos vastaisit nopeaan ja yksinkertaiseen verkkokyselyyni, jossa kartoitetaan työskentelytapoja tuona aikana. Kysely on anonyymi. Siinä ei kerätä henkilötietoja eikä myöskään tietoja työnantajasta.

Kysely on muodostettu Laurea AMK:n e-lomakkeella, jolloin vastaamasi tiedot ovat tallennettu vain tutkimusta varten ja vain Laurean tietokantaan. Voit siis vastata kyselyyn turvallisista mielin.

Vastaamisaikaa on 17.2. asti.

Kiitos ajastasi ja avustasi. Aurinkoisia talvipäiviä!

Vastaa kyselyyn

Ystävällisin terveisin

Anni Rauma
Liiketalouden Tradenomiopiskelija
Laurea AMK
Ammattiliitto Pron jäsen

ammattiliitto
pro

Lue ProStooria

Tutustu Pro-sovellukseen

Liite 3: Muistutus kyselystä

ammattiliitto
pro

10.2.2023 | Postia sinulle rahoitusallalla työskentelevä prolainen

[Jäsenyys](#) | [Edut ja palvelut](#) | [Ammattiliitto Pro](#) | [Tietopankki](#) | [Ajankohtaiset](#)

Neuvottelijat palaavat työryhmistä yhteiseen pöytään

Rahoitusalan neuvottelut jatkuivat eilen kahdessa työryhmässä. Toinen työryhmä käsitteli palkkausta palkansaajien esitysten pohjalta. Toinen puolestaan jatkoi tekstiesitysten läpikäyntiä. Keskustelut olivat rakentavia ja hyvähenkisiä molemmissa työryhmissä.

Neuvottelut jatkuvat perjantaina 17.2. Silloin kaikki neuvottelijat palaavat työryhmistä yhteiseen neuvottelupöytään. Rahoitusalan neuvotteluja käyvät Ammattiliitto Pro, Ylemmät toimihenkilöt YTN ja Palvelualojen työnantajat Palta.

Rahoitusalan työehtosopimus on voimassa 28.2.2023 asti.

Vielä ehdit osallistua kyselyyn

Jäsenemme, liiketalouden tradenomiopiskelija **Anni Rauma** tekee opinnäytetyöhönsä liittyvää tutkimusta työn tekemisen muuttumisesta rahoitusallalla pandemian vaikutuksesta vuosina 2020-2022.

Jos et ole vielä vastannut, autathan Annia ja vastaat nopeaan verkkokyselyyn. Kyselyssä kartoitetaan työskentelytapoja tuona aikana ja se on anonyymi. Siinä ei kerätä henkilötietoja eikä myöskään tietoja työnantajasta. Kysely on muodostettu Laurea AMK:n e-lomakkeella, jolloin vastauksesi tallennetaan vain tutkimusta varten Laurean tietokantaan. Voit siis vastata kyselyyn turvallisin mielin. Vastaamisaikaa on 17.2. asti.

Vastaa kyselyyn