

Kompetansesjekken 2019

Finans Norge gjennomfører årlig en undersøkelse om finansnæringens kompetansebehov. Her finner du resultatene fra undersøkelsen i 2019.

Hovedfunn:

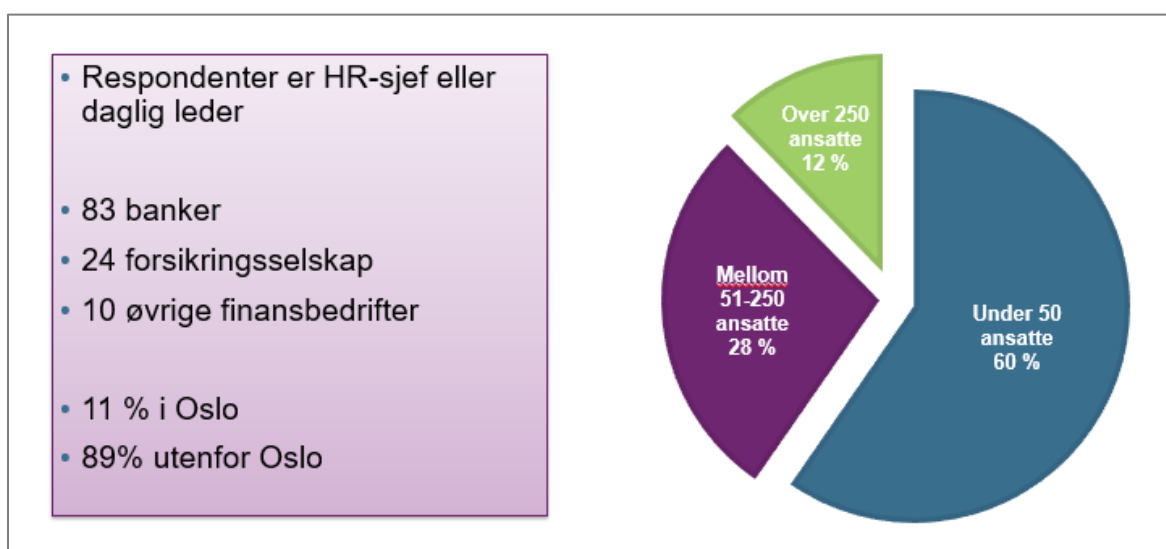
- Digitalisering og endrede kundepreferanser stiller høyere krav til kompetanse.
- Mer behov for kompetanse på teknologi, analyse og forretningsutvikling
- Mindre behov for kompetanse på administrasjon, finans/økonomi og kundebehandling.
- Kompetanse innenfor digitalisering hentes utenifra, mens andre kompetansebehov dekkes i større grad med intern utvikling
- Kompetansebehovene gjenspeiles i rekrutteringsutfordringer. IT-utviklere er vanskelig å få tak i eller beholde.
- Mangel på kompetanse på klimarisiko og anti-hvitvasking
- Omstillingsevne, digital forståelse, kundeforståelse, samarbeidsevner og formidlingsevner er viktigste personlige egenskaper og ferdigheter.
- Undersøkelsen bekrefter tidligere funn fra undersøkelsene i 2016 og 2018.

Om undersøkelsen og respondentene

Undersøkelsen ble gjennomført i april 2019 og ble besvart av HR-sjefer eller daglig leder i Finans Norges arbeidsgivermedlemmer.

Undersøkelsen fikk 114 svar av 182, dvs. en responsrate på 63 prosent. Svarene kan fordeles på sektor, geografi og størrelse etter antall ansatte.

Figur 1: Informasjon om respondentene

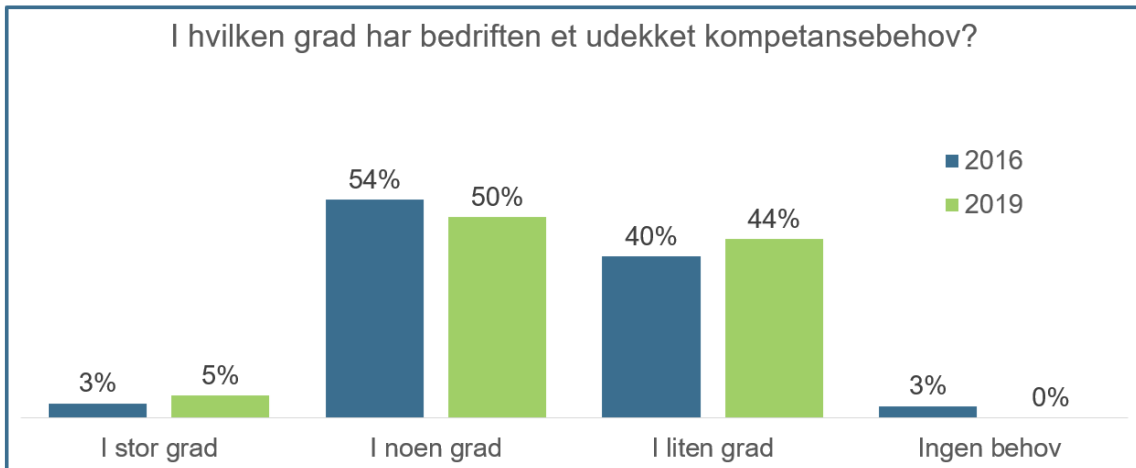


Over halvparten har et udekket kompetansebehov

55 prosent av bedriftene oppgir at de har et udekket kompetansebehov i stor eller noe grad, se figur 2. Dette er det samme bildet som ble tegnet i undersøkelsene i 2016 og 2018. Det er ingen tydelig endring eller utvikling over disse årene. Det er størst rapportert behov i forretningsbanker, bedrifter i Oslo og bedrifter mellom 51-250 ansatte.

Når svarene vektes med størrelsen på bedriften etter ansatte øker gruppen som oppgir å ha et udekket kompetansebehov i noe grad fra 50 til 67 prosent. Det innebærer at det underliggende behovet trolig er større. Resultatene heretter er derfor vektet slik at svar fra bedrifter med flere ansatte har større vekt.

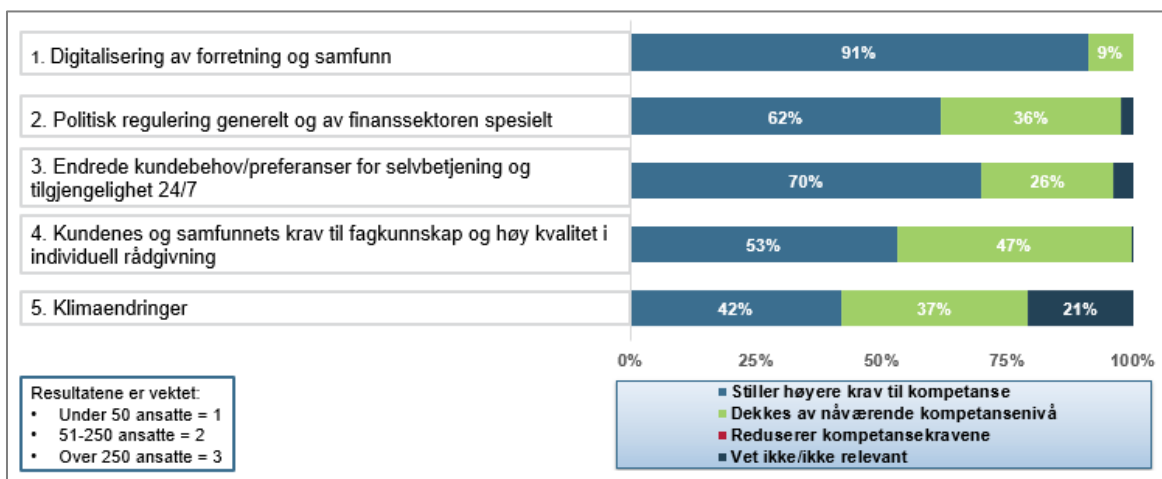
Figur 2: I hvilken grad har bedriften et udekket kompetansebehov?



Digitalisering og endrede kundepreferanser stiller høyere krav til kompetanse. Næringen står overfor en flere utviklingstrekk som endrer kompetansebehovene.

1. Digitalisering av forretning og samfunn
2. Politisk regulering generelt og av finanssektoren spesielt
3. Endrede kundebehov/preferanser for selvbetjening og tilgjengelighet 24/7
4. Kundens og samfunnets krav til fagkunnskap og høy kvalitet i individuell rådgivning
5. Klimaendringer

Figur 3: Hvilke utviklingstrekk har betydning for kompetansebehovene fremover?



Digitalisering av forretning og samfunn har størst betydning for bedriftens kompetansebehov fremover. I tillegg peker endrede kundebehov og preferanser for selvbetjening og tilgjengelighet 24/7 seg ut som et utviklingstrekk som stiller høyere krav til kompetanse. De andre utviklingstrekkene vil også føre til økte kompetansebehov. Samtidig er det en relativt stor andel vet ikke om klimaendringer vil føre til endrede kompetansebehov eller mener det ikke er relevant for kompetansebehovene til bedriften.

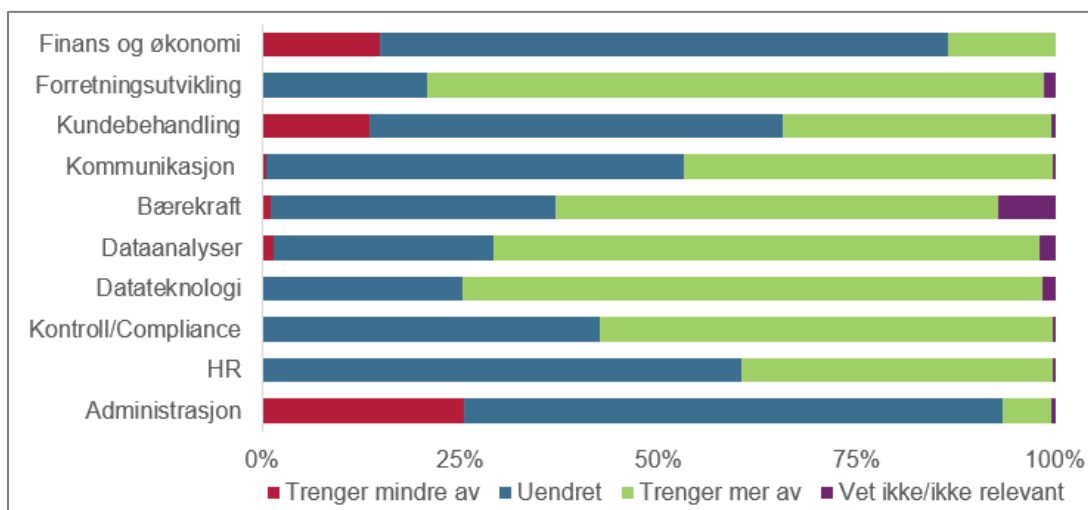
Ti kompetanseområder i finans

For å dykke videre ned i kompetansebehovene er fagområdene i finans delt opp i ti ulike kompetanseområder.

- 1) **Finans og økonomi:** Finansiell og økonomisk styring, budsjettering, regnskap, revisjon mv.
- 2) **Forretningsutvikling:** Strategi, produkt- og tjenesteutvikling, digitalisering og innovasjon
- 3) **Kundebehandling:** Salg, kundeservice, oppfølging av kunder og kredittvurderinger
- 4) **Kommunikasjon:** Markedsføring, merkevare, SoMe, reklame, investordialog
- 5) **Bærekraft, klimarisiko og samfunnsansvar**
- 6) **Dataanalyser:** Statistikk, matematikk, big data, databaser
- 7) **Datateknologi:** Programmering og IT-utvikling, IT-drift samt IT-sikkerhet og cybercrime
- 8) **Kontroll:** Jus, compliance, internkontroll, GDPR og risikohåndtering
- 9) **HR:** Personelhåndtering, rekruttering, employer branding og medarbeiderutvikling
- 10) **Administrasjon:** Stabsfunksjoner, innkjøp og støtte

I dag er det klart flest ansatte innenfor kompetanseområdene finans og økonomi og kundebehandling. Fremover er det særlig forretningsutvikling, datateknologi og dataanalyser bedriftene har behov for mer av, se figur 4. Samtidig rapporterer en viss andel av respondentene at det blir mindre behov for kompetanse innenfor administrasjon, finans og økonomi og kundebehandling fremover.

Figur 4: Endring i kompetansebehovene fremover



Resultatene fra årets undersøkelse viser i stor grad det samme bildet som i undersøkelsene fra 2018 og 2016. Tall fra Finn.no bekrefter også tendensen at næringen i økende grad søker etter kompetanse på forretningsutvikling, IT og analyse, og i mindre grad etter tradisjonelle kompetanser som finans og økonomi og administrasjon.

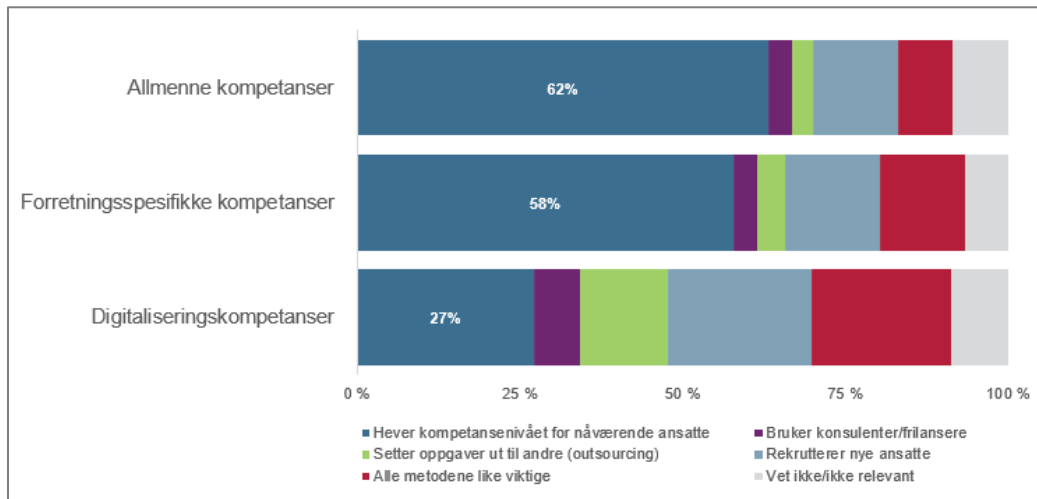
Kompetanse på digitalisering hentes utenifra

Bedriftene kan imøtekomme kompetansebehovene på ulike måter:

1. Heve kompetansenivået for nåværende ansatte
2. Bruke konsulenter/frilansere
3. Sette oppgaver ut til andre (outsourcing)
4. Rekruttere nye ansatte

For både allmenne kompetanseområder (kommunikasjon, administrasjon, HR) og for forretningsspesifikke kompetanseområder (finans og økonomi, forretningsutvikling, kundebehandling) ønsker bedriftene i hovedsak å utvikle egne ansatte for å fylle kompetansebehovet. Men i digitaliseringskompetanser (dataanalyser og datateknologi) velger bedriftene i større grad å hente dette utenfra gjennom outsourcing, konsulenter eller å rekruttere nyansatte, se figur 5.

Figur 5: Metoder for å møte kompetansebehovene

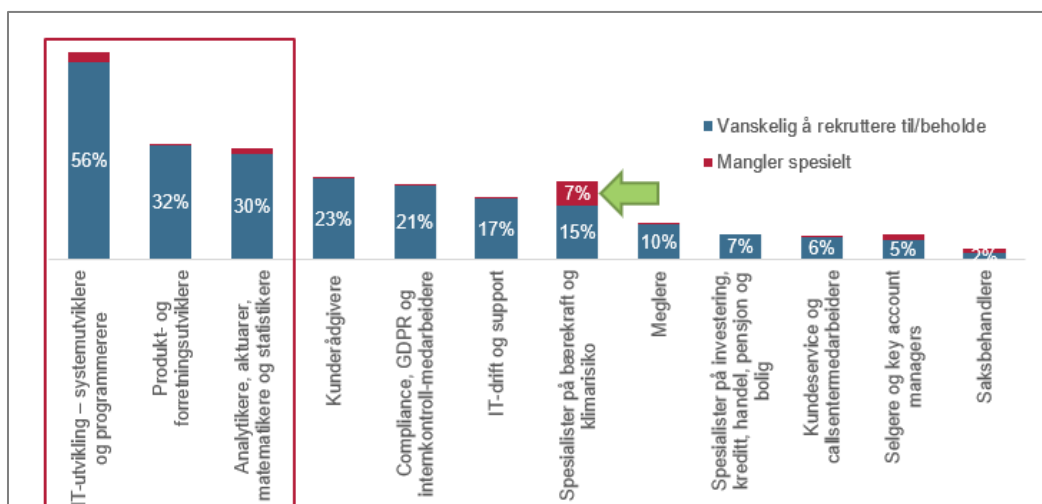


Kompetansebehovene gjenspeiles i rekrutteringsutfordringer

Noen typer arbeidskraft er det mangel på. Det fører til at bedriftene får problemer med å rekruttere eller beholde ansatte i enkelte slike stillinger. I tillegg kan det være stillinger som rett og slett blir ubesatte fordi kompetansen ikke finnes i arbeidsmarkedet.

Kompetansebehovene som undersøkelsen har avdekket gjenspeiles i slike rekrutteringsutfordringer. *IT-utviklere*, *forretningsutviklere* og *analytikere* er arbeidskraft som bedriftene rapporterer er vanskelig å få tak i eller beholde. I tillegg er *spesialister på bærekraft og klimarisiko* en gruppe flere oppgir å mangle helt spesielt, se figur 6. Dette gjelder særlig de største bedriftene og forretningsbanker. I tillegg til disse stillingskategoriene blir *anti-hvitvaskingskompetanse* oppgitt som en kompetanse som mangler i markedet.

Figur 6: Stillinger som er vanskelig å rekruttere til, beholde ansatte eller mangler spesielt



Fem viktigste personlige egenskaper og ferdigheter i finans

Personlige egenskaper og ferdigheter framheves stadig som like viktig eller viktigere enn formalkompetanse for de ansatte. Respondentene i undersøkelsen fikk velge de 5 viktigste av 17 ulike alternative egenskaper og ferdigheter. De fem viktigste i finans ble:

1. Omstillingsdyktig og tar initiativ til å utvikle egen kompetanse
2. Digital kompetanse, god innsikt i IT-verktøy og utnytter ny teknologi
3. Forstår kunden, service og salg
4. Samarbeidsevner og jobber godt i team
5. Formidlings- og kommunikasjonsevner

Hele oversikten over egenskaper og ferdigheter er i figur 7. Resultatene harmonerer godt med andre undersøkelser. Blant annet viser NIFU-rapporten «Utdanning for arbeidslivet» et tilsvarende bilde av finansnæringens syn på ulike ferdigheter og egenskaper.

Figur 7: Hvilke personlige egenskaper og ferdigheter er viktigst for de ansatte i finans

