



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Dato: 23.09.2019
Vår ref.:
Deres ref.: 19/2551

Finans Norges høringsvar til NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

Finans Norge er nærings- og arbeidsgiverorganisasjon for finansnæringen i Norge og representerer om lag 240 finansbedrifter innenfor forsikring, bank og annen finansieringsvirksomhet. Bedriftene er spredt over hele landet – fra små sparebanker med noen titalls ansatte til store internasjonale konsern med flere tusen ansatte. Samlet sysselsetter næringen 48.000 personer. Næringen står helt i frontlinjen av digitaliseringen av forretning og arbeidsliv, og jobber derfor kontinuerlig for å utvikle og omstille egne ansatte til en ny digital hverdag. Finansnæringen spiller også en nøkkelrolle i det grønne skiftet. Behovet for bedre kompetanse på klimarisiko, ikke bare i finansnæringen, men i hele samfunnet, er sterkt økende. Både næringens erfaringer og nåværende utfordringer gjør finansnæringen til en viktig bidragsyter i arbeidet med regjeringens kompetansereform. I arbeidet med høringsuttalelsen har Finans Norge undersøkt næringens kompetansebehov og gjennomført en workshop med representanter fra finansbedriftene, arbeidstakerorganisasjonene i finans og academia for å drøfte næringens ståsted i kompetansopolitikken.

Hovedpunkter i Finans Norges innspill¹

- Finansnæringen gjennomgår et kompetanseskifte der digitalisering er den viktigste driveren. Å lykkes med intern kompetanseutvikling blir en avgjørende suksessfaktor.
- Mange arbeidsgivere i finans jobber systematisk med kompetanseutvikling, men knapphet på tid/ressurser og usikkerhet særlig knyttet til den teknologiske utviklingen byr på hindringer.

¹ Nummerering følger av forslagene i høringsnotatet.

- Finans Norge mener det er behov for faste samarbeidsarenaer mellom arbeidsliv og utdanning og støtter forslaget om program for arbeidslivdrevet kompetansebygging. (5)
- Finans Norge foreslår at eksisterende og nye tilbud for kompetanseutvikling i arbeidslivet synliggjøres bedre, og informasjon om dette samles.
- Finans Norge mener at tilbudene til arbeidslivet må være fleksible, tilpassede og digitale. Finans Norge støtter forslaget om en støtteordning til å utvikle digitale tilbud. Slike støtteordninger bør også gjelde for arbeidsgivere i samarbeid med utdanningsinstitusjoner. (12)
- Klimaendringene får gjennomgripende konsekvenser for samfunnsutviklingen. Finans Norge mener at kompetanse på klimarisiko og bærekraft derfor må styrkes i høyere utdanning og i etter- og videreutdanning.
- Finans Norge mener at finansieringsordningene til utdanningssektoren må stimulere til å tilby arbeidslivsrelevante opplæringstilbud. Finansieringsordningen i dag, gjennom bl.a. kandidatindikatoren, gir incentiver til slutføring av grader. Dette gjør at det ikke er økonomisk rom for fleksible moduler ol. som arbeidslivet trenger. Finans Norge støtter økt resultatfinansiering av betalingsstudier (11), fleksibilitetsincentiv i finansieringssystemet (20), og aldersbestemt kandidatindikator (22).
- Finans Norge støtter nye unntak i egenbetalingsforskriften og mener at institusjonene må få utvidede muligheter til å tilby utdanninger mot betaling, uten at dette skal gå på bekostning av gratisprinsippet for ordinære grunnutdanninger. (21)
- Finans Norge støtter forslaget om å kunne tas opp til enkeltemner uten dokumentert studiekompetanse og eksamensrett for betalende studenter uten generell studiekompetanse. (14, 15)
- Finans Norge mener behovet for å dokumentere kompetanse gjennom arbeid må utredes nærmere og støtter utvalgets forslag om et bedre system for realkompetansevurdering. (24)
- Finans Norges er bekymret for at en ekstern godkjenningsordning kan skape unødig byråkrati, men mener at dersom det er mulig å utvikle et system som ivaretar dette hensynet, kan det bidra til en bedre og mer systematisk dokumentasjon av realkompetanse. (23)
- Finans Norge støtter utvalgets forslag om å utvide mulighetene for studiefinansiering, herunder utprøving av tilleggs lån i Lånekassen, og prøveordning med tilskudd til studieavgift og livsopphold under utdanning og opplæring, samt forslag knyttet til studiestøtte hele livet. (2, 3, 16) Samtidig peker Finans Norge på at Arbeidsmiljøloven bestemmelser om rett til utdanningspermisjon bør vurderes i lys av disse endringsforslagene.
- Sysselsettingsutvalget påpeker at relevant og oppdatert kompetanse er viktig for sysselsettingen. Mange personer faller ut av arbeidslivet på grunn av manglende

kompetanse. Finans Norge legger til grunn at myndighetene, som del av trepartssamarbeidet, også har et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for personer i jobb. Finans Norge støtter derfor utvalgets forslag om forsøk med en medfinansieringsordning (f.eks. lønnsrefusjon) eller støtteordning som kan bidra til at arbeidsgiverne kan ta et enda større ansvar i kompetanseomstillingen i arbeidslivet.

Bakgrunn for Finans Norges innspill

Nærmere om finansnæringen

Finansnæringen er en høyproduktiv næring. Produktiviteten har flerdoblet seg siden 1990, i motsetning til en relativt flat produktivitetsutvikling for Fastlands-Norge for øvrig. Målt i antall hoder er finansnæringen relativt liten og utgjør under to prosent av landets totale sysselsetting. Næringen nådde en topp på nærmere 70 000 sysselsatte på slutten av 1980-tallet, men i forbindelse med bankkrisen tidlig på 1990-tallet falt sysselsettingen tilbake og har deretter variert rundt 50 000 personer. I dag jobber i underkant av 48.000 personer i finans.

I samme periode har det skjedd en omfattende automatisering og digitalisering av arbeidsoppgaver og forretningsmodeller er endret. Næringen har gått igjennom en rivende utvikling med stadig økende kompetansekrav for de ansatte. Det er rekruttert flere med høyere utdanning. I dag utgjør personer med utdanning på høyskole- eller universitetsnivå over 60 prosent av de som jobber i finans. En stor del av ansatte i næringen har utdanning fra økonomiske og administrative fag, men andelen nyansatte med teknologisk utdanning har økt betydelig de siste årene.

Et kompetanseskifte i finans

World Economic Forum² peker på at finansnæringen er den enkeltnæringen hvor den digitale omstillingen vil skape det største kompetansegapet fremover og konkluderer med at det er vanskelig å skaffe tilstrekkelig kompetanse allerede i dag. Et vellykket kompetanseskift er derfor en av de viktigste strategiske oppgavene for finansnæringen.

I en spørreundersøkelse³ som Finans Norge gjennomførte våren 2019, kom det frem at over halvparten av finansbedriftene har et udekket kompetansebehov. Det samme bildet ble

² World Economic Forum (2016) The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution

³ Kompetansesjekken 2019 foretatt blant medlemsbedriftene i Finans Norge:
<https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2019/06/digitalisering-og-endrede-kundepreferanser-er-endrer-kompetansebehovene/>

tegnet i tilsvarende undersøkelser i 2016 og 2018. Digitalisering er den trenden arbeidsgiverne tror vil ha størst betydning for kompetansebehovene fremover. I tillegg har endrede kundepreferanser og ny regulering stor betydning.

I undersøkelsen er næringen delt opp i ulike kompetanseområder.⁴ Fremover er det særlig kompetanse på områdene forretningsutvikling, datateknologi og dataanalyser arbeidsgiverne vil ha mer behov for. Det er også økt behov for kompetanse på compliance/risikohåndtering og bærekraft. Dette er trolig uttrykk for både økt cyberrisiko og et økende press på næringen når det gjelder etterlevelse av ny regulering, i tillegg til de utfordringer næringen og samfunnet står overfor på klimaendringer og bærekraft. Samtidig rapporterer respondentene at det blir mindre behov for kompetanse innen administrasjon, finans og økonomi og også til dels kundebehandling, dvs. kompetanseområder store deler av ansattegruppen jobber med i dag. I tillegg er dette områder som har opplevd stor grad av automatisering og robotisering de senere årene. Tall fra Finn.no bekrefter at det pågår et kompetanseskifte i finans. Næringen søker i økende grad etter IT-utviklere, forretningsutviklere og analytikere, og i mindre grad etter tradisjonelle kompetanser innen finans, økonomi og administrasjon.

Kompetanse på digitalisering hentes utenifra

Arbeidsgiverne dekker kompetansebehovene på ulike måter – utvikler nåværende ansatte, bruker konsulenter/frilansere, sette oppgaver ut til andre (outsourcing) eller rekrutterer nye ansatte. Kompetanseundersøkelsen viser at innenfor de fleste kompetanseområdene vil arbeidsgiverne utvikle egne ansattes kompetanse for å fylle kompetansebehovene. Men for typiske digitaliseringskompetanser velger de fleste arbeidsgiverne å hente dette utenifra. Fremdeles må mange arbeidsgivere til utlandet for å skaffe relevant kompetanse. Flere bedrifter ønsker også å rekruttere nyansatte med teknologisk utdanning – i sterk konkurranse med resten av arbeidslivet. Arbeidsgiverne opplever at tilgangen av denne type kompetanse er begrenset og rapporterer problemer med å rekruttere eller beholde ansatte i slike stillinger. F.eks. har næringen problemer å finne spesialister på klimarisiko. Enkelte arbeidsgivere har startet egne interne programmer for å omskolere («reskille») ansatte bl.a. til tyngre teknologikompetanser.

Intern kompetanseutvikling blir avgjørende

Å lykkes med intern kompetanseutvikling blir avgjørende fremover. Finansnæringen er en kunnskapsnæring og kompetanse er en av de viktigste innsatsfaktorene. Læringsidealet 70-20-10 brukes ofte som rettesnor i mange arbeidsgivere i finans. Denne modellen innebærer vanligvis at 70 prosent av kompetanseutviklingen skjer gjennom de daglige arbeidsoppgavene,

⁴ (1) Finans og økonomi, (2) Forretningsutvikling, (3) Kundebehandling, (4) Kommunikasjon, (5) Bærekraft, (6) Dataanalyser, (7) Datateknologi, (8) Kontroll/compliance, (9) HR og (10) Administrasjon

20 prosent gjennom samspill med kolleger og ledelse, mens 10 prosent skjer gjennom formell læring, for eksempel eksterne kurs og etterutdanning. I tillegg setter Finansnæringens autorisasjonsordning kompetansestandarder for rådgivning og kundebehandling.

I en workshop med representanter fra næringen kom det frem at arbeidsgiverne benytter ulike kompetanseutviklingstiltak for å heve kompetansen til de ansatte, f.eks. opplæring med interne ressurser, eksterne kurs og/eller deltakelse i formell utdanning. Noen arbeidsgivere har interne «skoler» som ivaretar mye av kompetanseutviklingen i bedriften. Kompetansetiltak brukes også ofte i forbindelse med omstilling f.eks. omskolering («reskilling») av medarbeidere til nye oppgaver i bedriften. Det er foreløpig kun noen få arbeidsgivere som har et fast samarbeid med akademiske institusjoner eller ikke-formelle opplæringstilbydere, men de fleste arbeidsgivere ønsker et slikt samarbeid fremover.

Bruk av digitalt læringsmaterieell er utbredt og flere større arbeidsgivere har utviklet egne læringsportaler og apper. Enkelte arbeidsgivers bruk og utvikling av digitale læringsverktøy og metoder har vært og er til stor inspirasjon for andre deler av næringen og arbeidslivet for øvrig. Enda mer erfaringsdeling mellom arbeidsgivere og mellom næringer kan bidra til at flere kan ta i bruk de mest effektive metodene for digital kompetanseutvikling.

Hinder og utfordringer i kompetanseutviklingen

Arbeidsgiverne møter flere utfordringer og hindre for å lykkes med kompetanseutvikling av de ansatte. I workshopen ble følgende trukket frem:

Tid og ressurser

Mangel på tid i arbeidshverdagen er den største utfordringen. Utviklingstakten er så høy at det er utfordrende å lære opp egne ansatte raskt nok. På grunn av tidsutfordringen blir løsningen ofte at arbeidsgiverne kjøper inn kompetansen, alternativt ansetter ny kompetanse. Det er derfor behov for lett tilgjengelige og relevante opplæringsmoduler som den ansatte og bedriften kan ha nytte av umiddelbart.

Uforutsigbarhet og usikre veivalg

Farten og kompleksiteten i den teknologiske utviklingen øker stadig. Når utviklingen skjer så raskt er det vanskelig å vite hva som er målet og hvilke kompetanser de ansatte trenger i arbeidslivet fremover. Verktøy og kunnskap blir raskt foreldet. Arbeidsgiverne rapporterer også at det er vanskelig å vurdere kvalitet og nytte av eksterne kompetansetilbud. Det er krevende å ivareta kompetanseutviklingen til de ansatte på en god måte. Arbeidstakersiden bekrefter at ansatte opplever uforutsigbarhet i arbeidshverdagen og en utrygghet i om kompetansen de har og utvikler vil være relevant fremover.

Motivasjon og «growth mindset»

Krav om stadig ny kompetanse kan gå utover ansattes motivasjon ved at man føler usikkerhet og lite mestring. I Finans Norges kompetanseundersøkelse fra 2018⁵ kom det frem at arbeidsgiverne er relativt fornøyd med de ansattes vilje til å ta i bruk ny teknologi og digitale verktøy. De var imidlertid mindre fornøyd med ansattes initiativ til å utvikle egen kompetanse og deres vilje til kompetanseutvikling utenom arbeidstiden. Undersøkelser blant arbeidstakerne viser likevel at motivasjonen for kompetanseutvikling er høy. Evne til å utvikle egen kompetanse er en av egenskapene som arbeidsgiverne mener er blant de viktigste for de ansatte fremover.⁶

I mange bedrifter har ansattegruppen svært ulike behov. Blant annet har omtrent 40 prosent av de ansatte i finans ikke tatt høyere utdanning. Noen trenger å løfte sin basiskompetanse, f.eks. digitale kompetanse, mens andre har behov for spisskompetanse innenfor helt spesifikke emner. Det er derfor viktig for arbeidsgiver å skape en kultur for konstant læring og sikre at de ansatte har et «growth mindset» knyttet til egen utvikling på alle nivåer.

Finans Norges innspill til NOU 2019:12

Finansnæringens behov for tilbud fra akademia og ikke-formelle opplæringstilbydere

Selv om mange av arbeidsgivere i finans jobber godt med intern kompetanseutvikling er det behov for et tettere samarbeid med akademia og andre relevante opplæringstilbydere for å holde seg faglig i front. Finans Norge vil derfor peke på følgende tiltak som kan bedre samarbeidet og bidra til relevant kompetanseutvikling av ansatte:

Etablere faste samarbeidsarenaer – Program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging

For å skape mer systematisk samarbeid trenger vi faste møteplasser og samarbeidsarenaer. Finans Norge støtter utvalgets forslag om et eget program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging (5). Et slikt program kan svare på en del av næringens behov for et tettere samarbeid. Bedriftene har ulik størrelse og struktur og behovene varierer deretter. De største arbeidsgiverne har ressurser og kapasitet til å inngå samarbeid med utdanningsinstitusjoner på eget initiativ, men det gjelder likevel et fåtall. Ved å etablere et slikt arbeidslivsdrevet program må man sikre at også mindre bedrifter og bedrifter i distriktene kan trekkes inn. I tillegg har vi følgende forslag til å bedre samarbeidet:

⁵ Kompetansesjekken 2018: <https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2018/03/okt-behov-for-teknologikompetanse--redusert-behov-for-okonomi-og-finanskompetanse/>

⁶ I Kompetansesjekken 2019 peker arbeidsgiverne i finans på tre egenskaper som blir viktige for de ansatte fremover, nemlig ta initiativ til å utvikle egen kompetanse, digital kompetanse og kundeforståelse. Resultatene harmonerer godt med tilsvarende undersøkelser om hvilke egenskaper fremtidens arbeidsliv krever.

- Omvendte bedriftspresentasjoner: Studiestedene over hele landet bør drive mer utadrettet virksomhet mot bedrifter, f.eks. besøke lokalt næringsliv for å få kunnskap om bedriftenes spesifikke kompetansebehov og institusjonene informere om aktuelle kurs og tilbud.
- Arbeidslivsrettede prosjekt: Invitere lokalt næringsliv til å bidra med caser /studentoppgaver, prosjekt, praksisplasser og forskning.
- Felles seminarer/konferanser: Lokale bedrifter og studiesteder kan ta opp relevante problemstillinger knyttet til kompetanse på felles seminarer/konferanser som er åpne for studenter og ansatte.
- Tverrfaglig og bransjeoverskridende samarbeid: Samarbeid mellom arbeidsliv og studiesteder/studieprogram behøver ikke være bransjespesifikke. I næringslivet skjer det mer og mer bransjegliding, samtidig som behov for å jobbe tverrfaglig øker. Dette må også gjenspeiles i studietilbudene.

Synliggjøre og samle eksisterende og nye tilbud for kompetanseutvikling

Utdanningssektoren har allerede mange tilbud som også kan benyttes av personer i arbeid, både åpne eller digitale tilbud fra det ordinære tilbudet tilpasset førstegangsstudenter eller spesifikke tilbud på etter- og videreutdanning. Samtidig er dette i stor grad ukjent både for arbeidsgivere og den enkelte ansatte. Det er derfor et behov for å synliggjøre og markedsføre det eksisterende tilbudet fra de ulike studiestedene, f.eks:

- Etablere en offentlig drevet portal/samlet oversikt over kurs, kursmoduler som kan tas som etter- og videreutdanning. Denne portalen bør også inkludere tilbud fra ikke-formelle tilbydere. Finans Norge viser eksempelvis til portalen Skolemeny.no der alle tilbud knyttet til økonomiopplæring i skolen er samlet.
- Utvikle offentlig læringsapp og/eller webportal med gratis tilgjengelige tilbud fordelt på fagemner, f.eks. en youtube-kanal der academia kvalitetssikrer forelesninger, kurs, veiledninger som er lagt ut på nett fra nasjonale og internasjonale studiesteder.
- Økt bruk av video-overføring, webinarer og MOOCS (Massive Open Online Courses) med åpen tilgang, se forslag over.

Tilgjengelighet og endret undervisnings- og eksamensform

For å bedre tilgjengeligheten for de ansatte melder arbeidsgiverne at de i hovedsak har behov for:

- Fleksible kurs: Fleksible, modulbaserte kurs som kan velges utfra den enkelte ansattes behov for kompetansepåfyll
- Tilpassede kurs: Kurs som er utviklet i samarbeid med bedriften/bedrifter for å dekke spesifikke behov. Dette henger sammen med forslaget om program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging over.
- Digitalt: Kursene/tilbudene bør gjøres tilgjengelig på digitale flater, se også punktet om *digitalisering av tilbud* under.

- Nye undervisnings- og eksamensformer: Der tilbud i grunnutdanningen også er åpne for andre enn førstegangsstudenter kan man vurdere andre eksamensformer for personer i arbeid, f.eks. digital eksamensform, gruppeeksamen, refleksjonsoppgaver. Arbeidsgivere melder om mindre behov for kurs med fysisk undervisning eller kurs som gir formell utdanning/studiepoeng.

Tema og innhold knyttet til digitalisering, egenskaper og klimarisiko

Næringen har behov for kurs og emner innen:

- Digitale emner: IT, matematikk, analyse, algoritmer, AI, digital kompetanse, IT-sikkerhet, forretningsutvikling, digital kommunikasjon, markedsføring og salg mv.
- Lengre tilpassede omskoleringsløp: For å omskolere ansatte i mer avanserte teknologikompetanser er det behov for noe lengre tilpassede omskolerings/utdanningsløp, f.eks. på 3 måneder fulltid.
- Fra kunnskap til egenskaper. I takt med automatisering og digitalisering, vil stadig flere av de repeterbare produksjonsoppgavene bli digitalisert. Kundene vil håndtere de enkle behovene sine selv, og de ansatte må i større grad hjelpe kundene med mer avanserte problemstillinger. Kurs/moduler som stimulerer ansatte til å trene opp ferdigheter og egenskaper knyttet til relasjonskompetanse, problemløsning, kreativitet, refleksjon, kommunikasjon, mv. blir stadig viktigere. Dette henger også sammen med endring av undervisnings- og eksamensform, se punktet over.
- Kompetanse på klimarisiko og bærekraft. I «Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen»⁷ vises det til behovet for bedre kompetanse på klimarisiko, ikke bare for finansnæringen, men i hele samfunnet. Klimaendringer påvirker næringslivets evne til verdiskaping. Klimaendringer fører til endret etterspørsel, endret konkurransesituasjon, nye reguleringer og nye fysiske klimarisikoer. Det kommer stadig mer informasjon om konsekvensene av klimaendringer for samfunnet. For å gjøre relevante vurderinger av risiko og muligheter kreves ny kunnskap. Finans Norge mener derfor at klimakompetanse generelt må styrkes i høyere utdanning og i etter- og videreutdanning.

Rydde hindringer og disinsentiver av veien

I NOU 2019:12 pekes det på flere ulike hindringer og disinsentiver for academia å tilby arbeidslivsrelevante opplæringstilbud. Finans Norge vil særlig trekke frem følgende:

- Finansieringssystemet må stimulere til også å tilby kortere kurs og emner spesielt rettet mot arbeidslivet. Finansieringsordningen i dag gir insentiver til slutføring av

⁷ <https://www.finansnorge.no/siteassets/tema/barekraft/veikart-for-gronn-konkurransekraft-i-finansnaringen/veikart-finansnaringen-web.pdf>

grader. Dette gjør at det ikke er økonomisk rom for fleksible moduler ol. som arbeidslivet trenger.

- Kandidatindikatoren gir universitetene et disinsentiv til å motivere studenter til å velge fag og emner på tvers av grader. Utvikling av tverrfaglig kompetanse blir mer og mer etterspurt i arbeidslivet. Dette er en utvikling som det også må legges til rette for i akademien.
- Finans Norge støtter økt resultatfinansiering av betalingsstudier (11), fleksibilitetsinsentiv i finansieringssystemet (20), og aldersbestemt kandidatindikator (22).
- Finans Norge støtter nye unntak i egenbetalingsforskriften (21). Institusjonene må få utvidede muligheter til å tilby utdanninger mot betaling, uten at dette skal gå på bekostning av gratisprinsippet for ordinære grunnutdanninger. For å utnytte stordriftsfordelene ved fagmiljøene, er det mest nærliggende å åpne for at deler av den eksisterende utdanningsporteføljen også kan tilbys til personer fra arbeidslivet mot betaling.

Kommentarer til andre forslag i NOU 2019:12

Tilgang og opptak til utdanning

Finans Norge støtter utvalgets forslag om at det bør være mulig å bli tatt opp til enkeltemner uten å ha dokumentert studiekompetanse (14). Vi støtter også forslaget om eksamensrett for betalende studenter uten generell studiekompetanse (15). Kompetansetilbudene fra utdanningssektoren må være åpne for alle, uansett utdanningsnivå. Mange ansatte med lang fartstid i arbeidslivet mangler formelle krav som videregående eller høyere utdanning, men behovet for kompetanseopåfyll gjelder for alle.

Dokumentasjon av kompetanse

Finans Norge støtter at forslaget om et langsiktig arbeid for å etablere en mer enhetlig praksis for realkompetansevurdering for opptak til studier (24). Finans Norge har vurdert om det også kan være et allment behov for å dokumentere kompetanse opparbeidet gjennom arbeid, f.eks. til bruk internt ved omstilling i bedriftene, ved jobb-bytter eller ved omstilling i arbeidslivet generelt. Kompetanseutviklingen i arbeidslivet skjer først og fremst gjennom utvikling i det daglige arbeidet, herunder ved innføring av ny teknologi. Disse betydelige investeringene i ansattes kompetanse, herunder digital kompetanse, kan være nyttig å dokumentere. Hyppigere omstillinger, mindre vektlegging av lange utdanninger, men mer på kompetanse opparbeidet gjennom arbeid, kan øke behovet for slik dokumentasjon.

Finans Norge ser imidlertid flere utfordringer med å utvikle et allment dokumentasjonssystem for enkelt næringer eller på tvers av næringer. Å dokumentere kompetanse opparbeidet gjennom arbeid er i stor grad subjektivt og vanskelig å verifisere. Et system for dokumentasjon

vil måtte bygge på konkrete, gjennomførte kompetansehevende aktiviteter/tiltak, og vil derfor ikke nødvendigvis gi arbeidsgiver innsikt i faktisk/reell kompetanse. Det kan også være andre forhold enn det dokumenterbare som er viktig for arbeidsgiver, slik som holdninger, nysgjerrighet, evne og vilje til omstilling mv. Usikkerhet knyttet til om den ansatte ajourholder et system for dokumentasjon gjør det også mindre anvendelig.

Finans Norge mener likevel at det er behov for å utrede mulighetene for å etablere en systematisk kartlegging og dokumentasjon av ikke-formelle kvalifikasjoner/realkompetanse opparbeidet gjennom arbeidslivet. Det finnes allerede ulike systemer/elektronisk CV som arbeidstaker selv oppdaterer som Finn.no og LinkedIn. Flere arbeidsgivere i finans oppfordrer ansatte å ha oppdaterte profiler slik at dette kan benyttes ved intern omstilling. En utredning kan vurdere om slike eksisterende systemer er dekkende for formålet.

Godkjenning av ikke-formell opplæring

Finans Norge mener det er behov for en portal/system som viser en samlet oversikt over etter- og videreutdanningstilbud fra både akademia og fra ikke-formelle opplæringstilbydere, se forslag ovenfor. Finans Norge er imidlertid skeptisk til et eksternt godkjenningssystem for ikke-formell opplæring (23). Dette kan føre til mer byråkratisering og medvirke til at ikke godkjente tilbud ikke får anerkjennelse selv om de er gode. Det vil i realiteten tvinge arbeidsgiverne inn i et landskap hvor kun godkjente opplæringstilbud vil kunne benyttes. F.eks. tilbyr flere arbeidslivsorganisasjoner kurs og opplæring til sine medlemmer. Innholdet endres fra gang til gang for å dekke medlemmenes aktuelle behov. Takten i endrede behov vil trolig bare øke fremover. Kursene er samtidig bare en liten del av virksomheten, og organisasjonene har derfor ikke et apparat eller ressurser til å søke jevnlig godkjenninger.

Finans Norge vedgår likevel at dersom det er mulig å utvikle et system som ivaretar disse hensynene, samt bygger på erfaringer fra andre land som har innført tilsvarende system, vil det kunne bidra til en bedre og mer systematisk dokumentasjon av kompetanse, se punktet ovenfor.

Digitalisering av tilbud

Teknologirådet skriver i en rapport at «...teknologi vil være en viktig del av løsningen for å få til livslang læring. Den samme teknologien som utfordrer jobbene, skaper også nye muligheter for læring».⁸

- Finans Norge mener det bør stilles krav til utdanningsinstitusjonenes læringsmetoder og verktøy, slik at arbeidsgiverne kan inspireres og utvide sine egne metoder for

⁸ <https://teknologiradet.no/wp-content/uploads/sites/105/2018/12/Teknologi-og-laering-1.pdf>

læring. Samtidig utvikler enkelte bedrifter egne digitale læringsverktøy og metoder. Enda mer erfaringsdeling mellom bedrifter og mellom næringer og mellom utdanningsinstitusjonene kan bidra til at flere kan ta i bruk de mest effektive metodene for kompetanseutvikling.

- Finans Norge støtter utvalgets forslag om en støtteordning for å utvikle digitale tilbud – Program for fleksibel læring (12). Slike støtteordninger bør også gjelde for arbeidsgivere/bedrifter i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, gitt at produktet gjøres allment tilgjengelig.
- Se også forslag til ulike digitale tilbud under punktet *Tilgjengelighet og endret eksamensform* over.

Medfinansiering av kompetanseutviklingen

Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for kompetanseutviklingen. Mange finansbedrifter bruker mye ressurser på kompetanseutvikling og ansatte deltar i ulike kompetansetiltak for å oppdatere kompetansen sin. Samtidig melder en del arbeidsgivere at enkelte ansatte henger etter. Spørsmålet er om insentivene til å løfte alle ansatte er tilstrekkelige i en tid der kompetansebehovene stadig er i endring. Sysselsettingsutvalget påpeker at relevant og oppdatert kompetanse er viktig for sysselsettingen. Mange personer faller ut av arbeidslivet på grunn av manglende kompetanse. Finans Norge legger til grunn at myndighetene, i tillegg til arbeidsgiver og arbeidstaker, også har et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for personer i jobb. Finans Norge støtter derfor utvalgets forslag om forsøk med en medfinansieringsordning f.eks. lønnsrefusjon eller annen støtteordning som kan bidra til at arbeidsgiverne kan ta et enda større ansvar i kompetanseomstillingen.

Utvidet mulighet for studielån og vurdering av utdanningspermisjon

Rammene som settes for å muliggjøre kompetanseutvikling kan være like viktig som tilgjengeliggjøring. Bl.a. kan høye kostnader begrense utdanningsmulighetene for personer i jobb. Finans Norge støtter derfor utvalgets forslag om utprøving av tilleggs lån i Lånekassen (2), prøveordning med tilskudd til studieavgift og livsopphold under utdanning og opplæring (3), samt forslag knyttet til studiestøtte hele livet (16). Disse forslagene kan bidra til at flere vil kunne oppdatere kompetansen sin. Det vil også gjøre at Lånekassen blir mer tilpasset en samtid hvor man kan ta kortere moduler av utdanning. Forslagene legger forholdene godt til rette både for grunnutdanning for unge og for læring hele livet for voksne som primært er i arbeid.

Samtidig peker Finans Norge på at Arbeidsmiljøloven §§12-11 om rett til utdanningspermisjon i inntil 3 år også bør vurderes i lys av utvalgets forslag om utvidet rett til studielån. Tempoet i utviklingen i arbeidsmarkedet gjør dessuten at flere års fravær fra jobb kan skape problemer både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det bør derfor vurderes om bestemmelsen fortsatt er i samsvar med arbeidslivets innretning.

Avsluttende kommentarer

Finans Norge har ikke kommentert alle forslagene i NOU2019:12, men understreker at vi støtter hovedlinjene i rapporten. Måten vi bygger kompetanse er i endring. Kontinuerlig kompetansepåfyll i arbeidslivet og livslang læring blir avgjørende. Dagens arbeidsliv krever i større grad også at vi går inn og ut av utdanning og opplæring. Derfor må utdanningssystemet tilpasses også dem som er i arbeid. Dette forutsetter et kontinuerlig samarbeid mellom arbeidsliv, utdanningsinstitusjoner og myndigheter.

Finans Norge takker for muligheten for å kunne spille inn til kompetansereformen. Vi står til disposisjon dersom det er behov for å utdype våre synspunkt.

Med vennlig hilsen

Finans Norge



Runa Opdal Kerr
Direktør Arbeidsliv