



Kompetansepolitikk for høyere utdanning og livslang læring

FINANS NORGES POSISJON
November 2019

Finans Norge mener:

KOMPETANSE PÅ KLIMARISIKO OG BÆREKRAFT MÅ STYRKES

- Kompetanse om bærekraft må inn i alle fag
- Spesialkompetanse på klimarisiko må inn i fag som er relevante for risikovurderinger i høyere utdanning og etter- og videreutdanning

KOMPETANSE PÅ TEKNOLOGI OG IT-SIKKERHET MÅ STYRKES

- Antallet studieplasser i teknologifag må økes
- Kompetanse på IT-sikkerhet må styrkes
- Jenter må oppfordres til å studere teknologi
- Digital kompetanse og forståelse inn i alle fag
- Det må settes krav til om bruk av digitale verktøy og metoder i undervisningen

MER SAMARBEID MED ARBEIDSLIVET OG ARBEIDSLIVSRELEVANS I UTDANNING

- Det må etableres faste samarbeidsarenaer mellom utdanning og arbeidslivet
- Alle studenter bør ha praksis i arbeidslivet
- Studiene og eksamensformene må stimulere til mer tverrfaglig forståelse og egenskapsrettet kompetanseutvikling

BEDRE MULIGHETER FOR LÆRING I ARBEIDSLIVET

- Tilbud for kompetanseutvikling i arbeidslivet må samles og synliggjøres
- Kompetansetilbudene må være fleksible, digitale og tilpasset arbeidslivet
- Finansieringsordningene til utdanningssektoren må stimulere til å tilby arbeidslivsrelevante opplæringstilbud og åpne for egenbetaling
- Kurs og eksamen må være åpne også for arbeidstakere uten dokumentert studiekompetanse
- Mulighetene for å dokumentere kompetanse gjennom arbeid bør utredes
- Mulighetene for studiefinansiering må utvides også for voksne i arbeid
- Arbeidsmiljølovens bestemmelse om rett til studiepermisjon i inntil 3 år bør reduseres for å være i mer tråd med arbeidslivets behov for fleksible løsninger.
- Myndighetene bør bidra med finansiering av kompetanseomstillingen i arbeidslivet. Kompetansefunn må utredes nærmere.

Kompetanse i finans

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 regjeringens arbeid med kompetansereform.

FINANSNÆRINGEN STÅR I KOMPETANSESKIFTE

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 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 og andre utdanningsbakgrunner har økt betydelig de siste årene.

World Economic Forum¹ 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 viktig strategisk oppgave for finansnæringen.

¹ World Economic Forum (2016) The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution

I en spørreundersøkelse² som Finans Norge gjennomførte våren 2019, kom det frem at over halvparten av finansbedriftene har et udekket kompetansebehov. Det samme bildet ble tegnet i tilsvarende undersøkelser i 2016 og 2018. Digitalisering er den trenden respondentene 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 10 ulike kompetanseområder:

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

Det særlig kompetanse på områdene forretningsutvikling, datateknologi og dataanalyser respondentene melder å ha mer behov for fremover. Det er også økt behov kontroll- og bærekraft-kompetanse. 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 rapporteres et mindre behov for kompetanse på administrasjon, finans og økonomi og også til dels kundebehandling. Dette er 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-

² Kompetansesjekken 2019:

<https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2019/06/digitalisering-og-endrede-kundepreferanser-er-endrer-kompetansebehovene/>

utviklere, forretningsutviklere og analytikere, og i mindre grad etter tradisjonelle kompetanser innen finans, økonomi og administrasjon.

KOMPETANSE GAP PÅ TEKNOLOGI

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 arbeidsgiverne vil utvikle egne ansattes kompetanse innenfor de fleste områdene for å fylle kompetansebehovene. Men for typiske digitaliseringskompetanser velger de fleste arbeidsgiverne å hente dette utenfra. Fremdeles må noen arbeidsgivere til utlandet for å skaffe slik relevant kompetanse. Flere bedrifter ønsker også å rekruttere nyansatte med teknologisk utdanningsbakgrunn. Arbeidsgiverne opplever at tilgangen av denne type kompetanse er begrenset og rapporterer problemer med å rekruttere eller beholde ansatte i slike stillinger. Næringen har også problemer med å finne spesialister på f.eks. klimarisiko, IT-sikkerhet og hvitvasking. Å lykkes med intern kompetanseutvikling blir derfor avgjørende fremover. Enkelte arbeidsgivere har startet egne interne programmer for å omskolere («reskille») ansatte bl.a. til tyngre teknologikompetanser.

Kompetansegapet gjelder ikke bare finansnæringen, men treffer også alle deler av næringslivet og offentlig sektor som stadig etterspør mer kompetanse knyttet til digitalisering og automatisering. Etterspørselen etter arbeidskraft med teknisk STEM-kompetanse (Science, Technology, Engineering and Mathematics) vil sannsynligvis overstige tilbudet betydelig, i hvert fall på kort sikt.

En rekke utredninger og undersøkelser peker på at det utdannes for få med teknologi- og IT-kompetanse her til lands, særlig med høyere grad. I tillegg til spesialister innen teknologi, trenger næringslivet og offentlig sektor arbeidstakere med tverrfaglig kompetanse og med interesse for og kunnskap om teknologiske løsninger – både for å kunne utvikle ny teknologi, men først og fremst for å forstå den gjennomgripende innvirkningen teknologien har på samfunnet, på egne arbeidsoppgaver, bedriftens forretningsstrategier og muligheter for innovasjon.

En tilleggsutfordring er knyttet til at jenter i mindre grad velger studier innenfor teknologi. Dersom denne kompetansen blir viktigere i fremtiden, vil kvinners posisjon i arbeidslivet kunne falle ytterligere akterut.

KOMPETANSEUTVIKLING I BEDRIFTENE

Finansnæringen er en kunnskapsnæring og kompetanse er en av de viktigste innsatsfaktorene. Læringsidealet 70-20-10 brukes ofte som rettesnor av mange

arbeidsgivere i finans. Modellen innebærer vanligvis at 70 prosent av kompetanseutviklingen skjer gjennom de daglige arbeidsoppgavene, 20 prosent gjennom samspill med kolleger og ledelse, mens 10 prosent skjer gjennom formell læring, for eksempel eksterne kurs og etterutdanning.

Arbeidsgiverne i finans benytter ulike kompetanseutviklingstiltak for å heve kompetansen til de ansatte. De vanligste tiltakene er 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. Foreløpig har kun noen få arbeidsgivere et fast samarbeid med akademiske institusjoner.

Bruk av digitalt læringsmateriell 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 inspirasjon for andre deler av næringen og arbeidslivet for øvrig.

UTFORDRINGER I KOMPETANSEUTVIKLINGEN

Arbeidsgiverne møter flere utfordringer og hindre for å lykkes med kompetanseutvikling av de ansatte:

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. Det kan være vanskelig å vurdere kvalitet og nytte av eksterne kompetansetilbud. Det kan derfor være 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 2018³ 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 fornøyde 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.

I mange bedrifter har ansattegruppen svært ulike behov. 40 prosent av de ansatte i finans har ikke høyere formell 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.

³ Kompetansesjekken 2018: <https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2018/03/okt-behov-for-teknologikompetanse--reduert-behov-for-okonomi-og-finanskompetanse/>

Standpunkt om politikktiltak

KOMPETANSE PÅ KLIMARISIKO OG BÆREKRAFT

- Kompetanse om bærekraft må inn i alle fag: Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen⁴ peker på et stort behov for bedre kompetanse på klimarisiko, ikke bare for finansnæringen, men i hele samfunnet. Klimaendringer påvirker næringslivets evne til verdiskaping, 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.
- Spesialkompetanse på klimarisiko må inn i fag som er relevante for risikovurderinger i høyere utdanning og etter- og videreutdanning: I dag er kompetanse om klimaendringer ikke tilstrekkelig integrert i høyere utdanning. Dette medfører at finans og klima behandles som to separate emner uten å forstå hvordan de påvirker hverandre. Dette er en viktig kompetanse for finansnæringen og vil få en økende betydning i fremtiden. Klimarisiko må adresseres spesifikt i utdanninger som er spesialisert for finansnæringen. Finans Norge og Norsif vil ta initiativ til et samarbeid mellom relevante utdanningsinstitusjoner og Kunnskapsdepartementet for å utrede hvordan klimarisiko bedre kan innarbeides i fagplaner og utdanninger i høyere finans- og økonomistudier, inkludert etterutdanning.

KOMPETANSE PÅ TEKNOLOGI OG IT-SIKKERHET MÅ STYRKES

- Antallet studieplasser i teknologifag må økes: Finansnæringen har stort behov for teknologikompetanse og sliter med å rekruttere. Med den omfattende omstillingen og digitaliseringen samfunnet står ovenfor vil dette behovet bare øke fremover – ikke bare i finans, men for hele arbeidslivet. IKT Norge anslår at det bør opprettes minimum nye 5000 studieplasser.
- Kompetanse på IT-sikkerhet må styrkes: IT-sikkerhet blir viktigere og finansnæringen trenger i stor grad ansatte med høy teknisk IT-kompetanse i kombinasjon med en dybdekompetanse på ulike deler av sikkerhetsområdet, det være seg nettverkssikkerhet, applikasjonssikkerhet, autentisering mv.
- Digital kompetanse og forståelse inn i alle fag: Skal man lykkes i fremtidens arbeidsliv, trenger alle grunnleggende forståelse av vår digitale verden og hvordan teknologi påvirker livene våre og måten vi arbeider på.
- Jenter må oppfordres til å studere teknologi: Flere jenter må oppfordres til å studere teknologi. Praksismuligheter i ulike bransjer kan vise mulighetene kompetanse på teknologi gir.

⁴ <https://www.finansnorge.no/siteassets/tema/barekraft/veikart-for-gronn-konkurransekraft-i-finansnaringen/veikart-finansnaringen-web.pdf>

- Ta i bruk digitale verktøy og metoder: Det bør stilles krav til utdanningsinstitusjonenes læringsmetoder og verktøy. Økt bruk av video-overføring, webinarer og MOOCS med åpen tilgang.

MER SAMARBEID MED ARBEIDSLIVET OG ARBEIDSLIVSRELEVANS

- Mer systematisk samarbeid mellom akademia og arbeidslivet: Bedriftene har ulik størrelse og struktur og behovene varierer. Noen bedrifter har ressurser og kapasitet til å inngå samarbeid med utdanningsinstitusjoner på eget initiativ, men det gjelder likevel et fåtall av bedriftene. Finans Norge støtter forslaget i NOU 2019:12⁵ om å etablere eget *program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging*. For å mestre endringstakten i kompetansebehovene må vi gjøre det mulig og attraktivt for utdanningsinstitusjonene å komme ut og bidra i de raske prosessene som går i arbeidslivet, ikke bare at de tilrettelegger egne tilbud for å gjøre det mer attraktivt for arbeidslivet å komme til institusjonene. I et tettere samarbeid og mer arbeidslivsrelevant utdanning kan følgende tiltak vurderes:
 - 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 tilbud.
 - Arbeidslivsrettede prosjekt: Akademia kan invitere lokalt næringsliv til å bidra med caser /studentoppgaver, prosjekt og forskning. Studieinstitusjonen kan bidra med lokaler (læringslaboratorier), faglig personell og studenter.
 - Tverrfaglig og bransjeoverskridende samarbeid: Samarbeid mellom arbeidsliv og studiesteder/studieprogram behøver ikke være bransjespesifikke. I næringslivet skjer det mer og mer bransjeglidning, samtidig som behov for å jobbe tverrfaglig øker. Dette må også gjenspeiles i studietilbudene.
- Arbeidspraksis: Studentpraksis bør inngå i alle fag. Mange finansbedrifter har i dag studentpraksis eller inviterer studenter til å besøke bedriftene. Det er også om lag 25-30 finansbedrifter som er registrerte lærebedrifter. En del av bedriftene opplever at det å ta initiativ til og å følge opp studentpraksis/studentoppgaver er for ressurskrevende. Tettere samarbeid mellom akademia og arbeidsliv og kan føre til mer systematikk slik at ressursbruken i forhold til nytteverdien går ned.
- Fra kunnskapsrettet til egenskapsrettet. Personlige egenskaper og ferdigheter framheves stadig som like viktig eller viktigere enn formalkompetanse i arbeidslivet. Dette må utdanningsinstitusjonene reflektere. Undervisning og eksamensform bør stimulere studentene til å trene opp ferdigheter og egenskaper knyttet til relasjonskompetanse, problemløsning, kreativitet, refleksjon, kommunikasjon, mv.

⁵ NOU 2019:12 Lærerkraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

- Studiene må stimulere til tverrfaglighet: 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 akademia.

BEDRE MULIGHETER FOR LÆRING I ARBEIDSLIVET

- Synliggjøre og samle eksisterende og nye tilbud for kompetanseutvikling: Utdanningssektoren har allerede mange tilbud som også kan benyttes av personer i arbeid, både åpne og 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.
 - 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
 - Utvikle offentlig læringsapp og/eller webportal med gratis tilgjengelige tilbud fordelt på fagemner, f.eks. en youtube-kanal der akademia kvalitetssikrer forelesninger, kurs, veiledninger som er lagt ut på nett fra nasjonale og internasjonale studiesteder.
- Tilgjengelighet og endret undervisnings- og eksamensform: For å bedre tilgjengeligheten for de ansatte er det 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. F.eks. kan det være behov for lengre tilpassede løp for å omskolere ansatte i mer avanserte teknologikompetanser.
 - Digitalt: Kursene/tilbudene bør gjøres tilgjengelig på digitale flater.
 - 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.
- Rydd hindringer og disinsentiver av veien: I NOU 2019:12 pekes det på flere ulike hindringer og disinsentiver for akademia 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 grader. Dette gjør at det ikke er økonomisk rom for fleksible moduler ol. som arbeidslivet trenger.
 - Det bør gjøres unntak i egenbetalingsforskriften slik at institusjonene får 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.

- Det bør være mulig å bli tatt opp til enkeltemner uten å ha dokumentert studiekompetanse og eksamensrett for betalende studenter uten generell studiekompetanse. Etter- og videreutdanningstilbudene fra utdanningssektoren må være åpne for alle, uansett utdanningsnivå. Mange ansatte med lang fartstid i arbeidslivet mangler formell utdanning, men behovet for kompetansepåfyll gjelder for alle.
- Dokumentasjon av kompetanse: Finans Norge støtter forslaget i NOU 2019:12 om et langsiktig arbeid for å etablere en mer enhetlig praksis for realkompetansevurdering for opptak til studier. Det er også 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. Hyppigere omstillinger, mindre vektlegging av lange utdanninger, men mer på kompetanse opparbeidet gjennom arbeid, kan øke behovet for slik dokumentasjon. I NOU2019:12 foreslås det å etablere en nettbasert ressurs som skal gi informasjon om realkompetanseordningen. Det finnes allerede ulike systemer som arbeidstaker selv oppdaterer som NAV, Finn.no og LinkedIn. I en utredning bør det vurderes om slike eksisterende systemer er dekkende for systematisk kartlegging av ikke-formelle kvalifikasjoner og realkompetanse opparbeidet i arbeidslivet.
- Utvidet mulighet for studielån: Rammene som settes for å muliggjøre kompetanseutvikling kan være like viktig som tilgjengeliggjøring. Finans Norge støtter forslagene i Statsbudsjettet for 2020 om tilleggs lån for personer over 30 år samt bedre vilkår for å få støtte til deltidsutdanning.
- Vurdering av utdanningspermisjon: Arbeidsmiljøloven §§12-11 om rett til utdanningspermisjon i inntil tre år bør vurderes i lys av forslagene om utvidet muligheter til studielån. Tempoet i utviklingen i arbeidsmarkedet gjør dessuten at flere års fravær fra jobb kan skape problemer både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Finans Norge mener at permisjonstiden bør reduseres, for å få den mer i samsvar med arbeidslivets behov for fleksible løsninger.
- Medfinansiering av kompetanseutviklingen: Sysselsettingsutvalget påpeker at relevant og oppdatert kompetanse er viktig for sysselsettingen. Mange personer faller ut av arbeidslivet på grunn av manglende kompetanse. Myndighetene, i tillegg til arbeidsgiver og arbeidstaker, har et ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for personer i jobb. I høringen til NOU2019:12 støttet Finans Norge forslagene om utprøving av stipend til skolepenger og lønnrefusjon og endringene i Lånekassa for å stimulere etterspørselssiden (medfinansiering). Utover dette mener Finans Norge at Kompetansefunn, dvs. skattefradrag for kompetansetiltak etter Skattefunn-modellen, må utredes nærmere.

Hva gjør Finans Norge

1. Utarbeider en spisset og resultatorientert tiltaksplan for å sikre finansnæringen rett kompetanse fremover
2. Undersøker, kartlegger og synliggjør kompetansebehovene i finansnæringen gjennom Kompetansesjekken
3. Samarbeider med arbeidslivets parter for å synliggjøre næringens og arbeidslivets kompetansebehov overfor utdanningsinstitusjoner og myndigheter
4. Orienterer om arbeidsgivers forpliktelser knyttet til kompetanseutvikling av de ansatte ihht. lov og avtaleverk
5. Arrangerer workshops og seminarer mv. om temaer knyttet til kompetanse
6. Har etablert egne autorisasjonsordninger med kompetansestandarder for rådgivning og kundebehandling gjennom Finansnæringens Autorisasjonsordning (FinAut) og bidrar til videreutvikling av disse