

# Kompetensutveckling

- stärker anställningstryggheten på en dynamisk arbetsmarknad



# Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	6
Resultat	7
Slutsatser och rekommendationer	17



Foto: Alexander Donka

## Förord

Finansbranschen är en bransch i ständig rörelse som genomgått stora förändringar, inte minst efter finanskrisen. Den tekniska utvecklingen och den höga omställningstakten ställer krav på kontinuerlig kompetensutveckling för att möta ett dynamiskt arbetsliv. Det handlar om att fördjupa och förändra kompetensen. Med ingen eller otillräcklig kompetensutveckling riskerar de anställdas kunskaper att föråldras och den yrkesmässiga rörligheten att minska.

Trots att arbetslösheten är låg inom finansbranschen, så försvinner även jobbtilfällen från branschen, bland annat genom rationaliseringar och flytt av verksamhet utomlands. Denna utveckling har ännu inte resulterat i en nettominskning av arbetstillfällen – i dagsläget pågår istället ett skifte av arbeten. Vissa arbetsuppgifter försvinner och andra tillkommer.

För att de finansanställda även fortsättningsvis ska utgöra en attraktiv del av arbetskraften är det nödvändigt att satsa tillräckligt med tid och pengar på kompetensutveckling. Att planerad kompetensutveckling blir av och inte ställs in på grund av stress att hinna med det dagliga arbetet. Finansförbundet har också sett en oroande utveckling: att stressen ökar på arbetsplatserna då allt färre ska göra allt mer.

Kompetensutveckling är en prioriterad fråga för Finansförbundet som främjar en hållbar och konkurrenskraftig finansbransch. Finansförbundets målsättning är att säkerställa att medlemmarnas kompetensutveckling kommer högre upp på företagens agendor. Bristfälligt kompetensutveckling riskerar att leda till kompetensväxling, då arbetsgivaren byter ut befintliga medarbetare mot nya. Det är ett slöseri som är kostsamt både för arbetsgivare och arbetstagare.

Finansförbundet vill mot bakgrund av det redogöra för hur medlemmarna uppfattar och värderar den kompetensutveckling de tar del av på arbetsplatserna.

*Ulrika Boëthius,*  
ordförande Finansförbundet



## Sammanfattning

Finansförbundets undersökning visar att utvecklingen går åt rätt håll jämfört med den undersökning som gjordes år 2016. Även om utvecklingen är svagt positiv måste arbetsgivaren arbeta mer strategiskt med medarbetarnas kompetensutveckling. Samtliga medarbetare ska omfattas av kompetensutveckling och få tillgång till ny kunskap. Det är en nödvändighet för att medarbetarna ska vara fortsatt anställningsbara på en förändrad arbetsmarknad.

Finansförbundets undersökning år 2019 visar bland annat att 30 procent av medarbetarna inte fått någon kompetensutveckling under det senaste året.

För drygt hälften av medarbetarna, 53 procent, har planerad kompetensutveckling genomförts. Drygt var tredje har delvis kunnat genomföra planerad kompetensutveckling och en av tio medarbetare har fått ställa in den planerade kompetensutvecklingen. Av de som fått kompetensutveckling är det fyra av tio som uppskattar att de fått mindre än en timmes kompetensutveckling per månad.

I nästan vartannat av fallen med utebliven planerad kompetensutveckling är orsaken tidsbrist på grund av hög arbetsbelastning. De som fått kompetensutveckling är däremot nöjda med resultatet. Nio av tio anser att de haft nytta av sin kompetensutveckling, vilket visar att kompetensutvecklingen har varit lyckad och utformats efter medarbetarens specifika behov.

Fyra av tio medarbetare saknar kompetensutvecklingsplan vilket visar att arbetsgivaren brister i det strategiska upplägget och planeringen av kompetensutveckling.



Efterfrågan på kompetensutveckling är stor inom finansbranschen. Fyra av tio har genomfört en eller flera licensieringar under de senaste tolv månaderna och av dessa har sex av tio kvinnor fått använda fritiden för inläsning. Motsvarande siffra för männen är fyra av tio. Finansförbundet anser att kompetensutveckling ska betraktas som arbetstid och att fritiden ska ägnas åt återhämtning och inte till obetalt arbete genom inläsning inför exempelvis licensieringar. Att inläsning sker på fritiden är speciellt missgynnsamt för kvinnor, som fortfarande utför en större del av det obetalda arbetet i hushållet.

Finansförbundet arbetar för att medlemmarna ska ges tid och pengar till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetstid. Finansförbundets uppfattning är att alla anställda ska ha en individuell plan för den egna kompetensutvecklingen där arbetsgivarna säkerställer att tid och ekonomiska medel avsätts för kompetensutveckling. Det är viktigt att den kompetens som arbetstagaren har dokumenteras. Det är ett sätt för den anställde att kunna validera sina kunskaper och stärka sina karriärmöjligheter.

Det är också viktigt för efterlevnaden av kompetensutveckling att det finns lokala kompetensutvecklingsavtal på alla företag i finansbranschen och att formen för kompetensutveckling ska anpassas till individuella förutsättningar.

Finansförbundets undersökning visar även att arbetsplatser med hög lokal facklig representation genomgående är bättre på att erbjuda kompetensutveckling jämfört med arbetsplatser som saknar kontaktombud eller klubb.

## Inledning

Det finns runt fem miljoner jobb i Sverige. Ungefär nio procent av dessa försvinner varje år och lika många tillkommer. En ökande del av de nya jobben kräver högre och ibland helt ny kompetens. Digitalisering och robotisering ställer höga krav på både företag och medarbetare. Människor förväntas inte arbeta i samma yrke eller bransch under ett allt längre arbetsliv utan förmågan till omställning och tillgång till ny kunskap blir allt viktigare.

Finansbranschen förändras i en allt snabbare takt som en konsekvens av bland annat ökad digitalisering och robotisering, vilket gör att behovet av kompetensutveckling ökar. Den utbildning som personer har med sig in i arbetslivet får ett allt kortare bäst före-datum. Därför blir kompetensutveckling genom det livslånga lärandet allt viktigare för anställningstryggheten. Kompetensutveckling är både formellt lärande i form av utbildningar och informellt lärande som sker på arbetsplatsen.

Öhrlings Pricewaterhousecoopers (PWC:s) årliga vd-undersökning visar att 80 procent av toppcheferna ser kompetensbrist som den största utmaningen de kommande åren. Var tredje är oroad och 44 procent är bekymrad över möjligheten att kunna rekrytera rätt kompetens. De flesta tror att kompetensbristen kommer att minska möjligheten att utvecklas effektivt samt inverka på förmågan att skapa en positiv kundupplevelse. Mer än 60 procent av cheferna anser att det har blivit svårare att anställa rätt kompetens. En lösning som nämns i undersökningen är att utveckla personalen till framtida arbetsuppgifter så att företagen har en större kompetenspool för framtida behov.

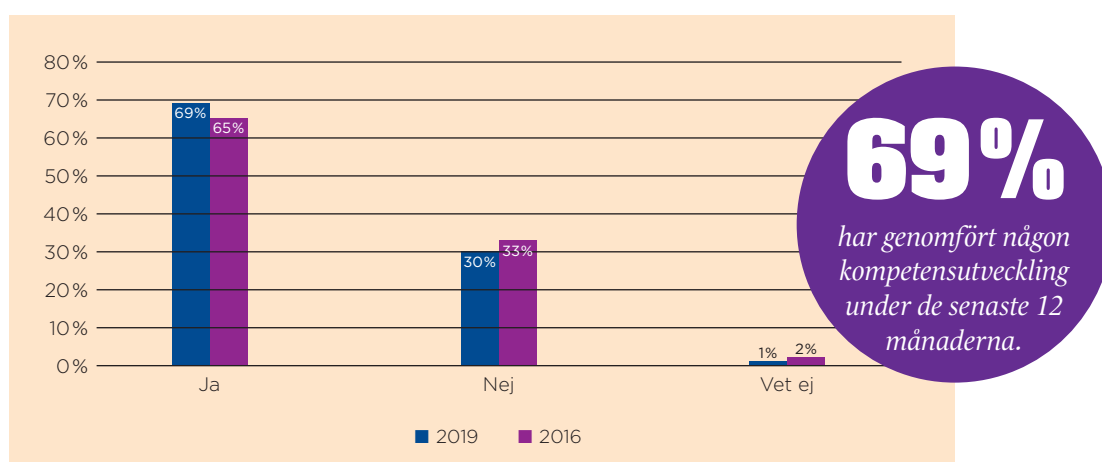
Bristfällig kompetensutveckling riskerar att leda till kompetensväxling vilket är ett kompetensslöseri som är kostsamt för både arbetsgivare och arbetstagare och enbart en kortsiktig lösning. Efter en tid finns ingen ”just in time”-arbetskraft kvar att anställa om man samtidigt underlåter att kompetensutveckla den egna personalen.

Den här rapportens syfte är att kartlägga hur finansbranschen arbetar med de anställdas kompetensutveckling.

# Kompetensutveckling bland Finansförbundets medlemmar

Sju av tio har kompetensutvecklat sig under det senaste året

Fråga: Har du genomfört någon kompetensutveckling de senaste tolv månaderna?



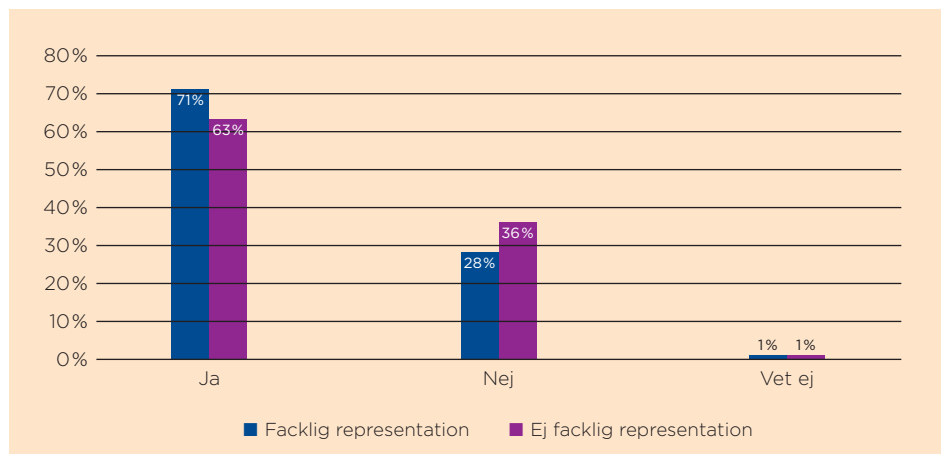
Sju av tio medlemmar uppger att de genomfört någon kompetensutveckling de senaste tolv månaderna. Det innebär att tre av tio medlemmar inte fått någon kompetensutveckling alls under det senaste året. Det är en hög och anmärkningsvärd siffra, speciellt med tanke på bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt kollektivavtalet ska kompetensutveckling ske på ordinarie arbetstid om inte annat överenskomits. Om kompetensutveckling läggs utanför ordinarie arbetstid ska övertids- och mertidsersättning utgå.

I kollektivavtalet specificeras att företaget bör genomföra fördjupade utvecklingssamtal med alla medarbetare som uppnått 50 års ålder. Det samtalet ska innefatta frågor om medarbetares utveckling i företaget, arbetsuppgifter, kompetensutveckling och planering av andra åtgärder. Detta för att minska risken att medarbetare sägs upp på grund av arbetsbrist när verksamheten förändras eller utvecklas.

Utöver bestämmelserna om kompetensutveckling i kollektivavtalet har Finansförbundet och Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) ett särskilt avtal om kompetensutveckling. Där fastslås att arbetsgivarna är skyldiga att säkerställa att både tid och pengar avsätts till medarbetarnas vidareutbildning och att parterna erkänner värdet av regelbundet omprövade utvecklingsplaner för alla anställda. En viktig faktor att ta hänsyn till är att medarbetare bör kunna behålla sin anställning vid införandet av nya arbetsmetoder och ny teknik, som kräver nya kvalifikationer.

Vad gäller anställda inom Svensk Handel ska kompetensutveckling ske i samverkan och utgå från en långsiktig verksamhetsanalys genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga parten.

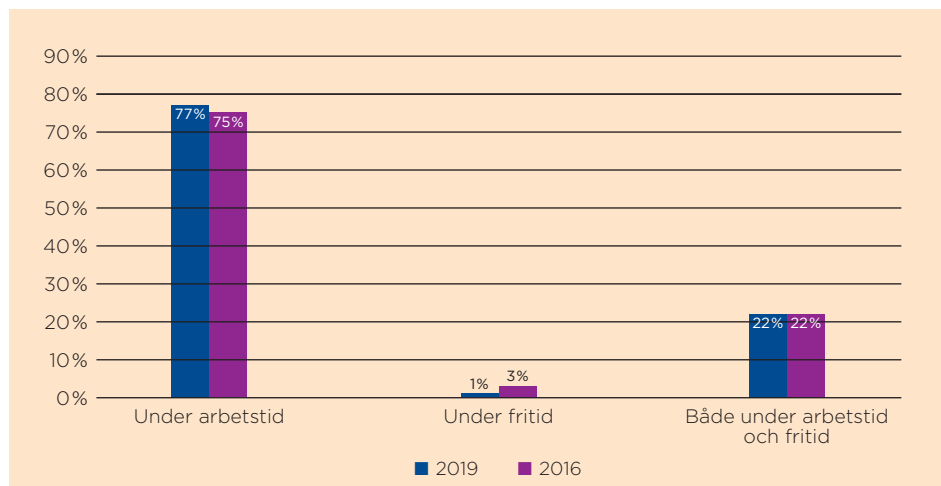
## Fler får kompetensutveckling på arbetsplatser med lokal facklig representation



Finansförbundets undersökning visar att arbetsplatser med lokal facklig representation är bättre på att kompetensutveckla sina medarbetare jämfört med arbetsplatser som saknar kontaktombud och/eller klubb. En slutsats är att lokala fackliga företrädare är en ytterst viktig komponent till att kompetensutveckling prioriteras och genomförs på arbetsplatsen. En sådan utveckling gynnar både den enskilde medarbetaren och företaget.

## Två av tio hinner inte kompetensutveckla sig på arbetstid

**Fråga: När genomfördes dessa kurser/utbildningar?**



Majoriteten av all kompetensutveckling sker under arbetstid men samtidigt är det två av tio som behöver använda sin fritid till kompetensutveckling. Finansförbundets uppfattning är att kompetensutveckling ska betraktas som arbetsuppgifter och därmed genomföras under arbetstid.

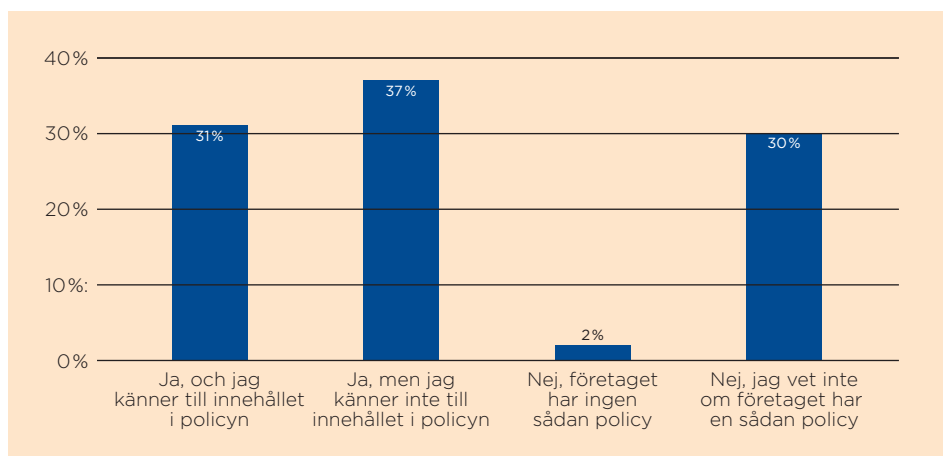
Att viss del av kompetensutvecklingen sker på fritiden är även en rättvisefråga. En sådan utveckling är speciellt missgynnsam för kvinnor som fortfarande utför en större del av det obetalda arbetet i hushållet. Även den som är ensamstående med barn eller på andra rätt har en ansträngd livssituation har svårt att få tiden och energin att räcka till när kompetensutveckling förväntas ske på fritiden.





## Enbart tre av tio känner till innehållet i kompetensutvecklingspolicyn

**Fråga: Känner du till om din arbetsgivare har en policy för kompetensutveckling?**



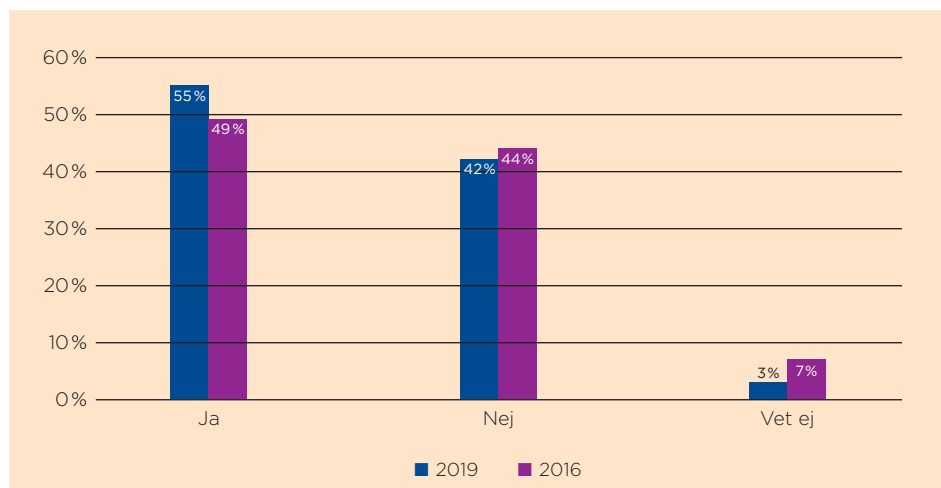
Att formulera mål i olika styrdokument är ett sätt för företag och organisationer att skapa en gemensam bild över företagets mål och hur man uppnår dem. De övergripande målen bryts sedan ner till mål på individuell nivå som beskriver hur varje anställd med sina arbetsprestationer ska bidra till att organisationen når de uppsatta målen. För att den anställde ska kunna nå sina mål behöver chef och medarbetare diskutera vilken kompetensutveckling som är relevant för den enskilde medarbetaren. Detta för att medarbetaren ska kunna göra ett bra jobb, både nu och i framtiden.

Finansförbundets undersökning visar att det finns förbättringsmöjligheter inom finansbranschen när det kommer till att ha ett strategiskt perspektiv på de anställdas kompetensutveckling. Nyttan av policys kan ifrågasättas när sju av tio medarbetare inte vet om företaget har en sådan policy eller känner till policyns innehåll. Arbetsgivarna behöver arbeta mera systematiskt med att synliggöra och använda sig av antagna kompetensutvecklingsdokument så att fler medarbetare blir medvetna om att sådana finns.

*”Jag har en handlingsplan men jag tror inte det är samma sak som plan för kompetensutveckling.”*

## Fyra av tio saknar plan för sin kompetensutveckling

**Fråga: Har du och din chef under de senaste tolv månaderna gjort en plan för din kompetensutveckling?**



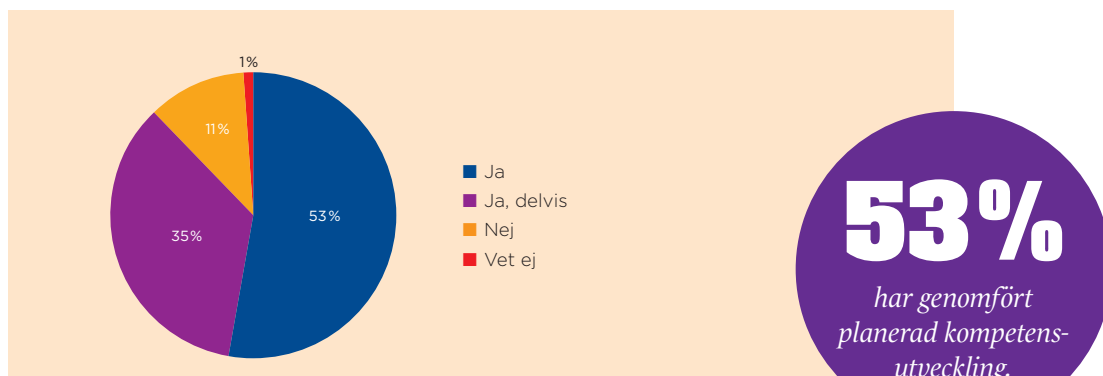
I den individuella kompetensutvecklingsplanen ska framgå vilken typ av kompetensutveckling som chefen och medarbetaren efter genomgång kommit överens om. Även målen med kompetensutvecklingsinsatserna ska finnas med.

Finansförbundets undersökning visar att fyra av tio medarbetare saknar plan för sin kompetensutveckling. Det innebär att dessa medarbetare inte ges tillräckliga förutsättningar för att upprätthålla sin kompetens i takt med att arbetsuppgifterna förändras. Denna grupp löper större risk att förlora jobbet när arbetsuppgifterna förändras jämfört med dem som får kontinuerlig kompetensutveckling.

Det är positivt att fler har en plan för kompetensutveckling idag jämfört med år 2016 även om utvecklingen går för långsamt för att vara tillfredsställande. I kollektivavtalet står att båda parterna erkänner värdet av regelbundet omprövade utvecklingsplaner för alla anställda.

## En av tio har inte kunnat genomföra planerad kompetensutveckling

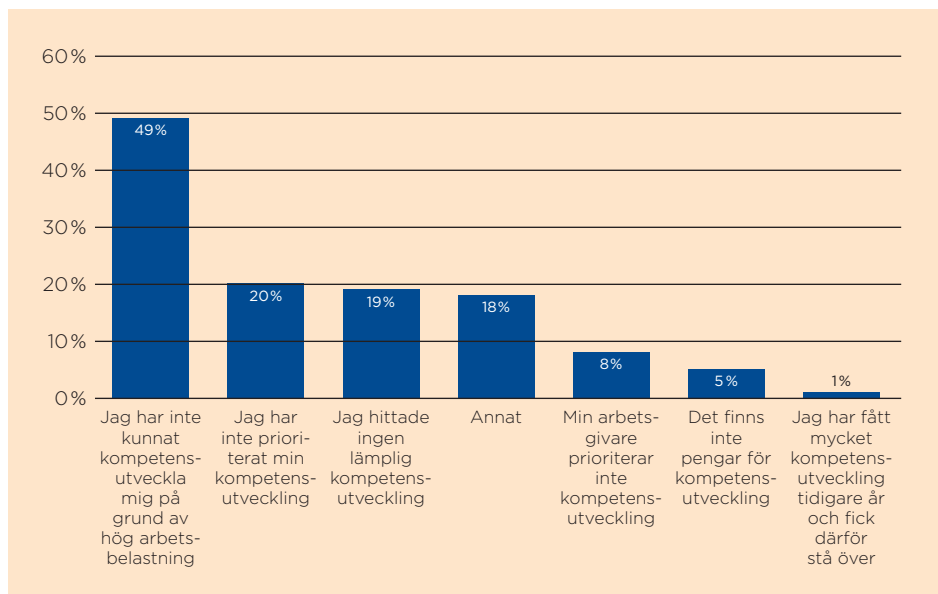
Fråga: Har planerad kompetensutveckling genomförts?



För drygt hälften av medarbetarna, 53 procent, har den planerade kompetensutvecklingen genomförts. Var tredje har delvis genomfört planerad kompetensutveckling och för en av tio medarbetare har den planerade kompetensutvecklingen ställts in. Arbetsgivarna ska, enligt kollektivavtalet, säkerställa att tid och pengar avsätts till medarbetarnas vidareutbildning. Finansförbundets undersökning visar att arbetsgivarna inte helt lever upp till kollektivavtalets krav.

## Fem av tio har inte kunnat kompetensutveckla sig på grund av hög arbetsbelastning

Fråga: Vad beror det på att planerad kompetensutveckling inte genomförts? (Flera svar möjliga.)



I hälften av fallen uteblev planerad kompetensutveckling på grund av hög arbetsbelastning. Två av tio har inte prioriterat sin kompetensutveckling och lika många hittade ingen lämplig kompetensutveckling.

Ansvaret för kompetensutveckling delas av både arbetsgivare och medarbetare. Att två av tio av Finansförbundets medlemmar prioriterar bort sin kompetensutveckling får negativa konsekvenser. På kort sikt kan det vara tacksamt att prioritera de egna arbetsuppgifterna framför kompetensutveckling men på längre sikt riskerar det att bli till nackdel för medarbetaren när dennes anställningsbarhet försämras på grund av utebliven kompetensutveckling.

*”Tidsödande interna rutiner gör att man ibland missar externa utbildningar med få utbildningstillfällen.”*

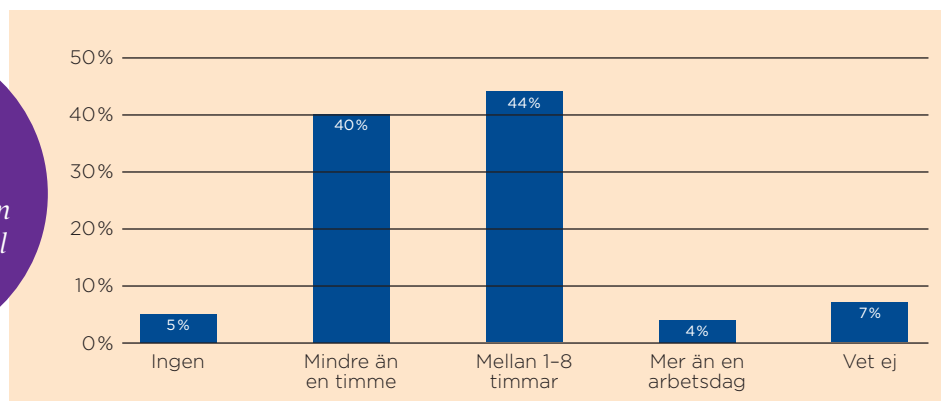


### Fyra av tio avsätter i genomsnitt mindre än en timme per månad till kurser och utbildningar

**Fråga: Hur mycket av din arbetstid avsätter du i genomsnitt per månad till kurser/utbildningar?**

**40%**

avsätter mindre än en timme per månad till kurser/utbildningar

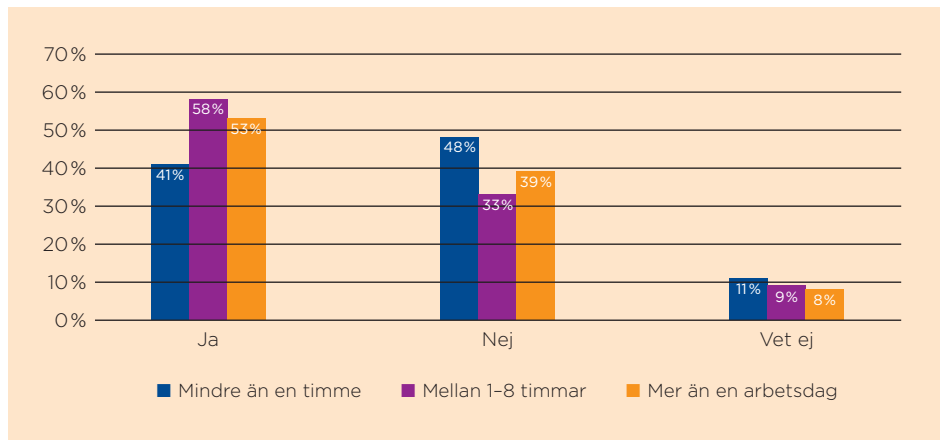


Jämfört med resultatet från tidigare undersökning går utvecklingen åt rätt håll då färre anger att de inte avsätter någon tid alls till kompetensutveckling i form av kurser och utbildningar. Samtidigt uppskattar fyra av tio att de får mindre än en timmes kompetensutveckling per månad, vilket inte kan anses som tillräckligt för att hålla sig uppdaterad på utvecklingen inom branschen.

Spridningen i gruppen är dock stor. Det finns medarbetare som inte går några kurser och utbildningar alls medan andra får mer än en arbetsdag per månad. Detta påverkar både anställningstryggheten och möjligheten till omställning för de medarbetare som får liten eller ingen kompetensutveckling.

## Fyra av tio som fått mindre än en timmes kompetensutveckling är missnöjda

**Fråga: Räcker den avsatta tiden för att du ska känna dig uppdaterad i din yrkesroll?**



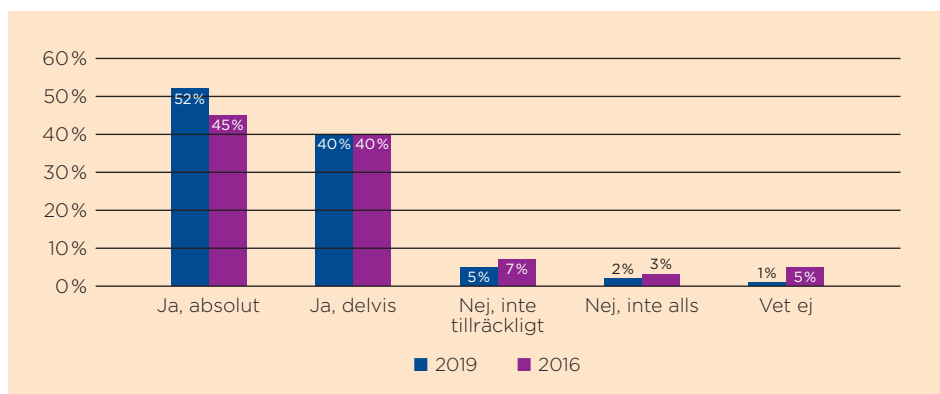
Av dem som får mindre än en timmes kompetensutveckling per månad i form av kurser och utbildningar är det bara fyra av tio som tycker att det är tillräckligt för att känna sig uppdaterad i sin yrkesroll. Fem av tio tycker inte att tiden som avsätts är tillräcklig.

Av dem som får mellan en till åtta timmar kompetensutveckling uppskattar sex av tio medarbetare att tiden är tillräcklig för att vara uppdaterad i yrkesrollen. Tre av tio uppskattar att tiden inte är tillräcklig.

Att medarbetarna upplever att den avsatta tiden inte räcker till är föga överraskande. Det är svårt att genomföra större utbildningsinsatser som ger goda resultat och får medarbetarna att känna sig trygga i sin yrkesroll med så lite tid avsatt till kompetensutveckling i form av kurser och utbildningar.

## Nio av tio har haft nytta av sin kompetensutveckling

**Fråga: Har du haft nytta av den kompetensutveckling du fått under senaste tolv månaderna?**

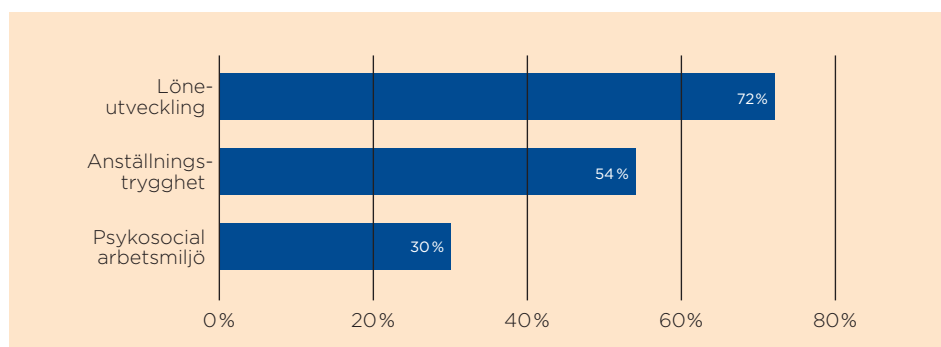


Nio av tio medarbetare som fått kompetensutveckling under det senaste året upplever att de haft nytta av den, vilket visar att kompetensutvecklingen har varit lyckad och utformats efter medarbetarens specifika behov. Det gör det extra viktigt att samtliga medarbetare får tillgång till ny kunskap, annars riskerar de som inte får någon kompetensutveckling att halka efter kunskapsmässigt och i värsta fall bli utan jobb när arbetsuppgifterna förändras.

Det är viktigt att medarbetarna har tillräckliga kunskaper för att kunna möta den framtida arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Det kräver att företagen satsar på befintlig personal och dess kunnande istället för att kompetensväxla när arbetsuppgifterna förändras.

## Anställningstrygghet viktig facklig fråga

**Fråga: Vilka är det tre viktigaste områdena som du tycker att Finansförbundet ska arbeta med?**

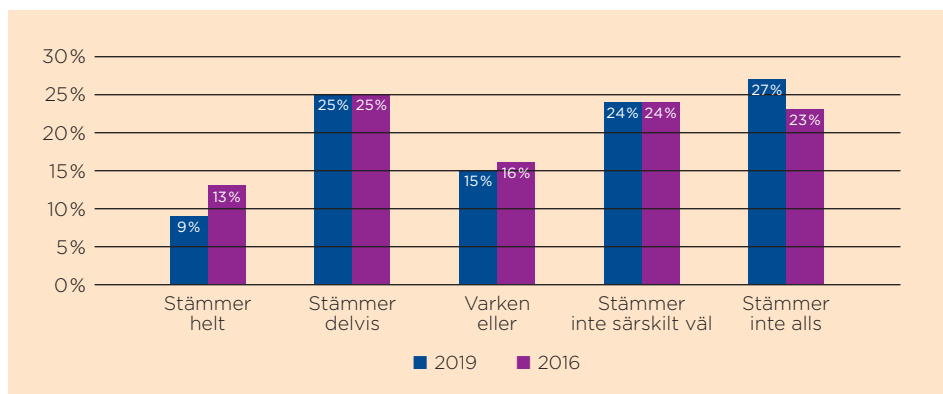


Att anställningstrygghet är en viktig fråga för medlemmarna visar Finansförbundets medlemsundersökning från år 2018. Näst efter lönefrågorna så är anställningstryggheten den viktigaste frågan för Finansförbundets medlemmar. Kompetensutveckling är en förutsättning för anställningstrygghet och en av Finansförbundets prioriterade frågor. Att kunna känna sig trygg på jobbet och veta att det finns en kompetensutvecklingsplan för framtiden påverkar välmåendet på arbetsplatsen. Mår medarbetaren bra på jobbet påverkar det i sin tur förmågan att kunna ge god service och ett proffsigt bemötande både internt och externt.

Medarbetare som har en kompetensutvecklingsplan och ges möjlighet att följa den har större möjligheter att fortsatt vara anställningsbara när arbetslivet utvecklas och arbetsuppgifterna förändras.

## Var tredje känner oro över sin anställningstrygghet

**Påstående: Jag är orolig för min framtida anställningstrygghet**



34 procent av finansförbundets medlemmar är oroliga över sin framtida anställningstrygghet medan 47 procent inte känner igen sig i problemställningen. Att det finns skäl för medarbetarna att känna oro över den framtida anställningstryggheten delas av de fackliga företrädarna.

Samtliga fackliga centralorganisationer vittnar om att rättspraxis i Arbetsdomstolen (AD) hårdnat under de senaste tio åren. Även forskningen visar att sättet att tolka LAS succesivt ändrats till medarbetarens nackdel när tillräckliga kvalifikationer har fått ökad betydelse jämfört med anställningstid. Anställda med lång anställningstid kan inte längre vara säkra på att få behålla sin anställning vid en omorganisation.

En genomgång av AD:s domar åren 2008–2018 som rör kompetenskrav visar att en majoritet av domarna fallit ut till arbetsgivarens fördel. Arbetsgivaren kan själv formulera vilka kvalifikationskrav som gäller, bestämma när och om det råder arbetsbrist, och omplacera arbetstagare så de hamnar i andra turordningskretsar. Är arbetsgivaren bara konsekvent så kan de även ställa nya krav som inte uppställts tidigare.

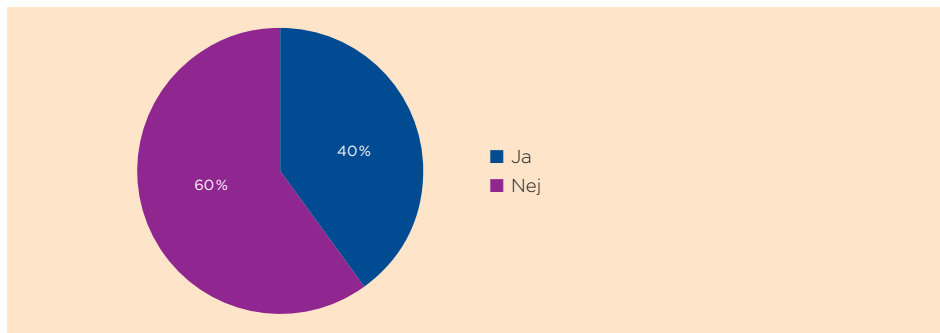
Forskning från juridiska institutionen vid Umeå universitetet, ger stöd åt uppfattningen att LAS ändrats till arbetsgivarens fördel. Anställningstidens längd har blivit mindre viktig för anställningstryggheten jämfört med kompetens och kunskaper. På samma gång anpassar AD sina bedömningar till utvecklingen i samhället när det gäller tillräckliga kvalifikationer.

Ska de anställdas anställningsskydd öka måste omfattande satsningar ske på kompetensutveckling. Fackförbund, arbetsgivare, staten och enskilda individer måste ta ett gemensamt ansvar.

*”Jag anser att licensieringar som är ett krav för den yrkesroll jag har ska få utföras under arbetstid. Som det är nu får vi göra den större delen av utbildningen på vår fritid.”*

## Fyra av tio har genomfört minst en licensiering under föregående år

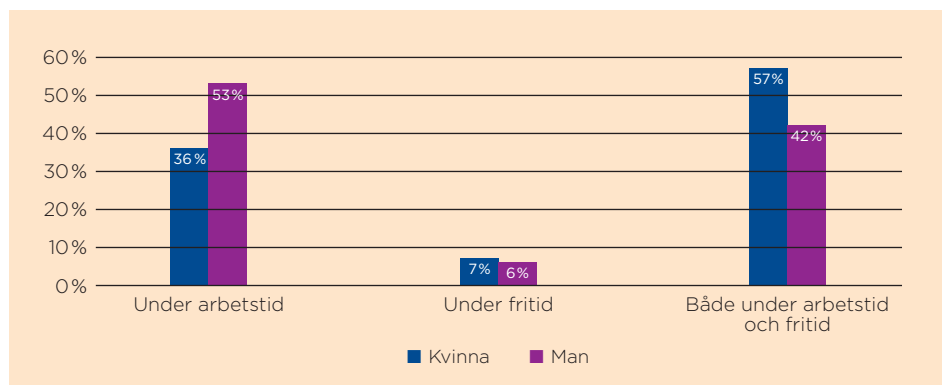
**Fråga: Har du genomfört en eller flera licensieringar (till exempel SwedSec) de senaste tolv månaderna.**



Att fyra av tio genomfört minst en licensiering under föregående år visar på förändringstrycket och efterfrågan på ny kompetens inom finansbranschen. Den ökade andelen regleringar efter finanskrisen och implementeringen av ny lagstiftning utgör en utmaning för branschen och ger upphov till en ökad arbetsmängd. Samtidigt är branschen i behov av kunnig och kompetent personal för att kunna erbjuda bra service och bemötande till bankens kunder.

## Två av tre har fått använda fritiden till inläsning för att klara licensiering

**Fråga: Har du ägnat dig åt inläsning i samband med licensieringen?**



Att två av tre kvinnor använder fritid till inläsning för att klara licensieringen är en hög och anmärkningsvärd siffra. Resultatet är något bättre bland män där varannan använder fritid till inläsning. Drygt hälften av männen i undersökningen ägnar sig åt inläsning under arbetstid medan motsvarande siffra för kvinnorna är 36 procent. Här finns en tydlig skillnad mellan könen till kvinnornas nackdel. Var det beror på är oklart.

Finansförbundets uppfattning är att kompetensutveckling är att betrakta som arbetstid och inläsning för att klara licensiering ska därmed ske under arbetstid. För att inte ytterligare förvärpa sjukskrivningstalen i branschen är det viktigt att fritiden ägnas åt återhämtning och inte obetalt arbete genom inläsning inför exempelvis licensieringar. Det ligger i arbetsgivarens intresse att medarbetarna har rätt kompetens.



## Slutsatser och rekommendationer

### Facklig representation ger mer kompetensutveckling

Undersökningen visar att utvecklingen går åt rätt håll jämfört med den undersökning som gjordes år 2016. År 2019 är det något fler som fått kompetensutveckling, fler medarbetare har en plan för kompetensutveckling samt att fler jämfört med föregående undersökning upplever att de haft nytta av genomförd kompetensutveckling. Även om utvecklingen är svagt positiv så behöver arbetsgivaren prioritera kompetensutveckling så att samtliga medarbetare får del av den, inte minst för att medarbetarna ska kunna tillgodogöra sig kunskap som är nödvändig för att fortsatt vara anställningsbar på en förändrad arbetsmarknad.

Finansförbundets undersökning visar att arbetsplatser med hög lokal facklig representation genomgående är bättre på att kompetensutveckla sina medarbetare jämfört med arbetsplatser som saknar kontaktombud eller klubb. En slutsats är att lokala fackliga företrädare är en ytterst viktig komponent till att kompetensutveckling prioriteras och genomförs på arbetsplatsen. En sådan utveckling gynnar både den enskilde medarbetaren och företaget.

### Kunskap och kvalifikationer stärker anställningstryggheten

En genomgång av AD:s domar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist visar att kvalifikationer väger tyngre än antal år i yrket. När bestämmelserna i LAS inte längre skyddar medarbetarna i samma utsträckning som tidigare urholkas anställningsskyddet för dem som saknar rätt kompetens. Att säkerställa medarbetarnas anställningstrygghet är den främsta anledningen till att Finansförbundet driver frågan om kompetensutveckling. Rätt kompetens och kunskaper är den största anställningstryggheten.

För att öka de anställdas anställningsskydd måste omfattande satsningar ske på kompetensutveckling. Fackförbund, arbetsgivare, stat och medarbetare måste ta ett gemensamt ansvar.

### Investeringar i kompetensutveckling lönar sig

Att investera i kompetensutveckling är något som gynnar såväl den enskilde som arbetsgivare och samhället i stort. Forskning inom området visar att företag som satsar kontinuerligt på kompetensutveckling för de anställda är mer lönsamma och konkurrenskraftiga samtidigt som den enskildes anställningsbarhet och utvecklingsmöjligheter ökar. Det finns därmed ett gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagare att prioritera och satsa på kompetensutveckling.

Finansförbundet anser att finansbranschens arbetsgivare måste arbeta mer strategiskt med medarbetarnas kompetensutveckling. Alla anställda ska ha en individuell plan för den egna kompetensutvecklingen och arbetsgivarna måste säkerställa att både tid och ekonomiska medel avsätts för kompetensutveckling. Det är viktigt att den kompetens som arbetstagaren har dokumenteras. Det är ett sätt för den anställde att kunna validera sina kunskaper och stärka sin anställningsbarhet.



## Kompetensutveckling ska ske på arbetstid

Finansförbundet arbetar för att medlemmarna ska ges tid och resurser till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetstid. För att nå det målet ska alla medlemmar ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utarbetas i dialog mellan arbetsgivare och anställd. Det är även viktigt för efterlevnaden av planen för kompetensutvecklingen att det finns lokala kompetensutvecklingsavtal på alla företag i finansbranschen och att formen för kompetensutveckling ska anpassas till individuella förutsättningar.

## Åtgärder för att främja ett livslångt lärande

För att öka möjligheten till kompetensutveckling och förmågan till omställning behöver även utbildningsväsendet spela en större roll för att möjliggöra ett livslångt lärande. Högskolor, universitet och andra utbildningsanordnare ska bättre anpassa utbildningsutbudet för redan yrkesverksamma så att det blir mer flexibelt avseende när, var och hur studierna kan bedrivas. Yrkesverksamma behöver rustas med lämpliga kurser och validering när teknik och digitalisering gör att arbetsmarknaden förändras.

Andra åtgärder för att främja det livslånga lärandet är att höja ålderstaket i studiemedelssystemet så att kompletterande studier blir möjligt högre upp i åldrarna. Även studiemedelssystemet bör utvecklas och förbättras för att bättre passa yrkesverksamma.

## Alla vinner på kompetensutveckling

Mer och bättre kompetensutveckling är något som alla i slutändan tjänar på. Företagen står bättre rustade inför framtiden genom ökad lönsamhet och konkurrenskraft. Den enskilde medarbetaren kan utföra ett bättre arbete samtidigt som anställningstryggheten ökar. Sammantaget leder en sådan utveckling till att produktivitet och tillväxten i samhället ökar vilket kommer alla till del.

## Om undersökningen

Antal genomförda intervjuer: Cirka 2 500

*Urval:* Yrkesverksamma medlemmar i Finansförbundet.  
Urvalet slumpmässigt draget ur Finansförbundets medlemsregister.

*Viktning:* Undersökningsresultatet har viktats för att kompensera skillnader i svarsfrekvenser när det gäller kön, ålder, förtroendeuppdrag eller inte och storbank.

Svarsfrekvens: 21 procent

Citaten i rapporten är tagna från respondenternas frisvarskommentarer i undersökningen.

Bilder utan bildbyline: Shutterstock.

