

Finansförbundets åsikt om: Utbildning och kompetensutveckling

Finansbranschen är i ständig förändring och omställning. Nya produkter, ny teknik och ny lagstiftning kräver ständigt uppdaterade kunskaper för att klara ett föränderligt arbetsliv. Personalens kunnande och kompetens är därför en strategiskt viktig fråga för företagen, de anställda och för att säkerställa en välfungerande finansbransch.

Därför tycker Finansförbundet att

- Medlemmarna ska ges tid och resurser till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetstid. Formen för kompetensutveckling ska anpassas till individuella förutsättningar.
- Alla medlemmar ska ha en egen individuell kompetensutvecklingsplan som sätts upp i dialog mellan arbetsgivare och anställd.
- På varje företag ska det föras en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om kompetensutvecklingsbehoven på kort och lång sikt. Lokala kompetensutvecklingsavtal ska finnas på alla företag i finansbranschen.
- Högskolans omställningsuppdrag ska förtydligas. 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.

Att investera i kompetensutveckling gynnar den enskilde, arbetsgivare och samhället. 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 mellan arbetsgivare och arbetstagare att prioritera och satsa på kompetensutveckling.

En grundutbildning är bara det första steget i ett livslångt lärande. Det är viktigt att kontinuerligt under arbetslivet ha möjlighet till kompetensutveckling och utbildning. En god kvalitet i grundskola, gymnasieskola, högskola, universitet och kompletterande utbildningar som vänder sig till finansbranschen är avgörande för en god branschutveckling. Det är också viktigt att universitet, högskola och yrkeshögskola erbjuder en omställningsfunktion för yrkesverksamma.

Finansanställda avsätter mindre tid till kompetensutveckling än andra jämförbara tjänstemannagrupper och en för stor andel av planerad kompetensutveckling ställs in, ofta som följd av tidsbrist på grund av hög arbetsbelastning.

Finansförbundet anser att finansbranschens arbetsgivare måste arbeta mycket 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 sina karriärmöjligheter. Kompetensutvecklingen ska vara

kontinuerlig och utformad i samverkan mellan arbetsgivaren och den anställda och med en lång tidshorisont. Kompetensutveckling ska ske på arbetstid.

Bristfällig kompetensutveckling riskerar att leda till att arbetsgivaren byter ut befintliga anställda mot nya. I en bransch under ständig utveckling behöver företagen ha en kontinuerlig dialog med de förtroendevalda om framtida kompetensbehov. Att byta ut existerande personal i stället för att satsa och utveckla redan anställda är kostsamt både för arbetsgivarna och de anställda. Fokus måste därför ligga på att göra de redan anställda fortsatt anställningsbara.

Reviderad av förbundsstyrelsen: maj 2024.