



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Dato: 15.09.2019
Vår ref.:
Deres ref.: 18/6637

Finans Norges innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

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.

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 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 de ansatte i næringen har utdannelse fra økonomiske og administrative fag, men andelen nyansatte med teknologisk utdannelse har økt de siste årene.

Et kompetanseskifte i finans

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 av de viktigste strategiske oppgavene for finansnæringen.

I en spørreundersøkelse² som Finans Norge gjennomførte våren 2019, kom det frem at over halvparten av finansbedriftene har et udekket kompetansebehov. Dette er det samme bildet som ble tegnet i tilsvarende undersøkelser i 2016 og 2018. Digitalisering er den trenden bedriftene 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.³ Fremover er det særlig kompetanse på områdene forretningsutvikling, datateknologi og dataanalyser bedriftene 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 samfunnet står overfor som følge av klimaendringene. 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.

Bedriftene 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 bedriftene utvikle egne ansatte for å fylle kompetansebehovene. Men for typisk digitaliseringskompetanser velger de fleste bedriftene å hente dette utenifra. Fremdeles må mange bedrifter til utlandet for å skaffe relevant kompetanse. Flere bedrifter ønsker også å

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

² Kompetansesjekken 2019 foretatt blant medlemsbedriftene i Finans Norge:

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

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

rekruttere nyansatte med teknologisk utdannelse. Bedriftene opplever at tilbudet av denne type kompetanse er begrenset og rapporterer problemer med å rekruttere eller beholde ansatte i enkelte stillinger. I tillegg har næringen problemer å finne spesialister på bærekraft og klimarisiko. Enkelte bedrifter har startet egne interne programmer for å omskolere («reskille») ansatte bl.a. til tyngre teknologikompetanser.

Kompetansegap på teknologi

Kompetansegapet gjelder ikke bare finansnæringen, men treffer også andre 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 IKT-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 og i næringslivet kunne falle ytterligere akterut.

Fra kunnskapsrettet til egenskapsrettet

Personlige egenskaper og ferdigheter framheves stadig som like viktig eller viktigere enn formalkompetanse i arbeidslivet. I takt med automatisering og digitalisering, vil stadig mer av de repeterbare produksjonsoppgavene bli digitalisert. Kundene vil håndtere de enkle behovene sine selv, og de ansatte må i større grad kunne hjelpe kundene med mer avansert problemstillinger. World Economic Forum nevner problemløsning, kritisk sans, kreativitet, ledelse, forhandlinger mv. som de viktigste kompetansene i arbeidslivet fremover. I Finans Norges kompetanseundersøkelse ble følgende fem egenskaper og ferdigheter trukket frem: omstillingsevne, digital kompetanse, kundeforståelse, samarbeidsevner og kommunikasjonsevner. Dette må utdanningsinstitusjonene reflektere.

Finans Norges innspill til arbeidsrelevansmeldingen

- Flere TEK-studieplasser: Behovet for teknologi og IKT-kompetanse vil øke markant i tiden fremover for at både offentlig sektor og private næringer skal kunne klare den omfattende omstillingen og digitaliseringen som må komme.
- Teknologi må inn i alle studieretninger: 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 og teknologi: Flere jenter må oppfordres til å studere teknologi. Praksismuligheter i ulike bransjer vil vise de store mulighetene kompetanse på teknologi gir.
- Ta i bruk digitale verktøy og metoder: Det bør stilles krav til utdanningsinstitusjonenes læringsmetoder og verktøy.
 - Økt bruk av video-overføring, webinarer og MOOCS (Massive Open Online Courses) med åpen tilgang.
 - 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.
- Fra kunnskapsrettet til egenskapsrettet. Undervisning og eksamensform bør stimulere studentene til å trene opp ferdigheter og egenskaper knyttet til relasjonskompetanse, problemløsning, kreativitet, refleksjon, kommunikasjon, mv.
- Kompetanse på klimarisiko og bærekraft. I «Veikart for grønn konkurransekraft i finansnæringen»⁴ 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.
- Kandidatindikatoren må revurderes: 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 academia.

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

Finans Norge foreslår følgende ulike tiltak som kan bedre samarbeidet mellom arbeidslivet og utdanningssektoren:

- Etablere eget program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging, jf. forslag i NOU2019:12. Et slikt program kan svare på en del av næringsens behov for et tettere samarbeid. Bedriftene har ulik størrelse og struktur og behovene varierer deretter. De største bedriftene har ressurser og kapasitet til å inngå samarbeid med utdanningsinstitusjoner på eget initiativ, men det gjelder likevel et fåtall av bedriftene. Ved å etablere et slikt arbeidslivsdrevet program må man sikre at også mindre bedrifter og bedrifter i distriktene kan trekkes inn.
- 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: 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 bransjeglidning, samtidig som behov for å jobbe tverrfaglig øker. Dette må også gjenspeiles i studietilbudene.
- Læringslaboratorium: Mange bedrifter i Norge er små og har ikke anledning til å ta ansatte ut av produksjonen for å lære, jobbe med større problemer/utfordringer og å lage strategier. Et forslag er å gi studiestedene tilskudd til å etablere læringslaboratorium som bedrifter kunne låne etter ordinær arbeidstid og mulighet til å benytte seg av studentgrupper og lærepersonell til å jobbe med reelle problemstillinger for bedriften. Da kan utdanningssektoren jobbe mer casebasert/problembasert læring og studentene få verdifull praksis.

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

Med vennlig hilsen

Finans Norge



Runa Opdal Kerr
Direktør Arbeidsliv