

# FAMAGASINET

Samspil giver merværdi 3  
Interview med to erhvervsakademi-  
rektorer om samspil med erhvervs-  
livet.

Aftagerpaneler giver  
indflydelse 7  
Inside ITU's aftagerpanel

Fremtidens finansansatte 5  
Forventningerne til fremtidens kompe-  
tencebehov i den finansielle sektor.

Uddannelsessystemet - 9  
et overblik

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

JUNI 2013

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 2



## Et fleksibelt arbejdsmarked kræver et fleksibelt uddannelsessystem

En omskiftelig verden stiller hele tiden nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det betyder, at både virksomheder og medarbejdere må acceptere at mange vil skulle skifte karrierespor oftere.

Hvor det industrielle arbejdsmarked var bygget op omkring et langt tilknytningsforhold mellem den ansatte og virksomheden, så er fremtidens arbejdsmarked præget af hurtigere karriereskift

Det er både godt for medarbejdere og virksomheder. Det giver den enkelte et mere varieret og udviklende arbejdsliv. Samtidig skal virksomhederne hele tiden kunne sætte netop det hold, der bedst matcher markedets og kundernes behov.

Derfor er økonomisk vækst i højere grad end tidligere afhængig af arbejdskraftens mobilitet. Og hvor flexicurity kunne sikrer mobiliteten i forhold til at ansætte og afskedige, kræver fremtidens arbejdsmarked også et fleksibelt uddannelsessystem, der hurtigt kan opgradere og efteruddanne, når der er behov for det.

Der ligger en stor mulighed for at styrke konkurrenceevnen og dermed understøtte væksten i krydsfeltet mellem arbejdskraftens mobilitet og uddannelse.

Hvis det skal lykkes at skabe den krævede fleksibilitet, skal uddannelsessystemet spille en afgørende nøglerolle. Det er uddannelsessystemet, der skal træde til og sikre, at de medarbejdere, der skal skifte spor, hurtigt og uden forsinkelser kan efter- og videreuddanne sig til de områder, der mangler arbejdskraft.

Selvom der allerede eksisterer et godt samarbejde mellem nogle dele af erhvervslivet og uddannelsessystemet, er der stadig plads til forbedring. Overordnet set skal der etableres et tæt samspil mellem arbejdsmarkedet og uddannelserne, så de dimittender, der uddannes, er parate til arbejdsmarkedet, og der skal gøres op med de mange rigide barrierer, der stadig eksisterer i uddannelsessystemet i dag.

Dette nummer af FAMagasinet tager fat i netop samspillet mellem arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet som led i vækst dagsordenen. Situationens alvor gør, at der bør være politisk ørenlyd for at skabe den krævede fleksibilitet. Vi håber at være med til at skubbe udviklingen i den retning med dette nummer.

God læselyst,

Mariane Dissing



Adm. dir. Mariane Dissing

## Samspil giver merværdi

FAMagasinet har interviewet rektor Jens Mejer Pedersen og rektor Niels Egelund, der også er formand for danske erhvervsakademier, for at høre om samspil med erhvervslivet i praksis



Rektor Niels Egelund, IBA i Kolding

Af Ravi Sejling og Helle Hjort, RCS@fanet.dk og HHC@fanet.dk

### Hvordan ser I samarbejdet mellem branchen og erhvervsakademierne?

Niels Egelund: Finanssektoren var en af de første til at involvere sig dybt i udviklingen af en samlet uddannelsesstrategi. Sektoren har opnået indflydelse på uddannelsesområdet, og har samtidig været bevidst om, at indflydelse forpligter. Vi har som institution været glade for det tætte samspil med sektoren om finansøkonomerne og finansbachelorerne. Uden det ville de fuldtidsstuderende ikke have fået det samme realistiske billede af virkeligheden i branchens virksomheder. De unge kender jo ikke sektoren indefra.

Jens Mejer Pedersen: Vi har et stærkt og gensidigt forpligtende samarbejde om Akademiuddannelsen i Finansiell Rådgivning med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) samt Dansk Ejendomsmæglerforening (DE). Samarbejdet sikrer, at uddannelserne hele tiden matcher branchens aktuelle behov samt at der er en klar kvalitetssikring af uddannelserne. Det er et mønstereksempel på, hvordan en branche og en uddannelsessektor kan etablere et samarbejde, der er til stor gavn for alle - studerende, virksomheder, organisationer og akademierne. Samarbejdet koordineres af Erhvervsakademiet Lillebælt som sekretariat og samlingspunkt. Herved sikres et ensartet kompetenceniveau. Vi har indgået en aftale om at udvikle og gennemføre en række uddannelsesforløb for trainees, som bygger på offentlige uddannelser, men som samtidig er tilpasset specifikke behov i sektoren. Denne aktivitet er organiseret i FinansVidenCentret, og er et samarbejde mellem sektoren og akademierne i København, Århus, Aalborg og Odense (Lillebælt).



Rektor Jens Mejer Pedersen, EA Lillebælt i Odense

### Hvordan håndterer I behov og efterspørgsel?

Jens Mejer Pedersen: FA og DE er med til at markedsføre og efterspørge uddannelsen. Herved sikres tilgangen af studerende. Vi sikrer uddannelsernes relevans og faglige indhold igennem det tætte samarbejde med FA og DE. Det gælder bl.a. studieordninger, udvikling af materialer m.v.

Niels Egelund: På fx Finansøkonomuddannelsen er der også et meget tæt samspil, når vi taler om input til ny studieordning, udvikling af materialer og den slags. Men de forskellige finansielle virksomheder er også meget venlige til at stille deres ekspertise mv. til rådighed, når der fx skal arrangeres virksomhedsbesøg, gæsteundervisning eller sågar praktikophold for underviserne. I dette tætte samspil har de finansielle virksomheder en god mulighed for at synliggøre deres behov.

### Har samarbejdet krævet specielle ressourcer hos erhvervsakademierne?

Jens Mejer Pedersen: Det er klart, at en stor, kompleks og foranderlig uddannelse med mange aktører stiller udfordringer til det samarbejde, der er indgået. På de andre akademiuddannelser agerer de enkelte erhvervsakademier autonomt og har

forskellige rytmer og rutiner. Den primære udfordring er at sikre en ensartethed og kontinuitet i udbuddet og afviklingsmåden. Det er årsagen til, at vi har etableret sekretariatet på Erhvervsakademiet Lillebælt.

Niels Egelund: Ja det tætte samarbejde kræver tid og ressourcer. Det har også været en forventning hos branchen, at vi som institutioner kunne samarbejde indbyrdes og indgå fælles aftaler med branchen. Samarbejde kræver også, at vi samarbejder og koordinerer mere indgående. Det finansielle område er blevet en slags rollemodel. Andre sektorer ser på samarbejdet med en vis misundelse.

#### Hvordan vil det fremtidige samarbejde forme sig?

Niels Egelund: Med den hastige udvikling, der er i branchen henimod færre filialer og øget digitalisering, vil mængden af de opgaver, der også i fremtiden skal løses manuelt, ændre sig markant. Det afgørende er, hvilke kvalifikationer hos medarbejderen virksomhederne søger? Skal de have en række frontmedarbejdere til hurtige ekspeditioner og grovsortering af opgaverne, og så specialister inde bagved, der kan løse de komplicerede opgaver? Det kan også være, at billedet af i dag bibeholdes, blot med en beskeden grad af indførelse af ny teknologi? Disse yderpunkter vil i høj grad have indflydelse på, hvad akademierne skal levere.

Jens Mejer Pedersen: Jeg tror, at vi kan bruge den model, der er udviklet for Akademiuddannelsen i Finansiell Rådgivning til nye områder. De nye krav til fremtidens ledere og medarbejdere i sektoren kræver tilpasning og nyudvikling af uddannelsesforløbene. Finanssektoren har altid været god til at analysere og beskrive fremtidige kompetencebehov og i tilknytning hertil lægge en strategi for, hvordan kompetenceudviklingen kan finde sted, med en hensigtsmæssig blanding af offentlige uddannelsesmuligheder og virksomhedsinterne forløb. Netop det langsigtede og strategiske perspektiv gør det muligt at lave gode samarbejdsmodeller med uddannelsessektoren.

#### Hvad er de nyeste tiltag på akademiuddannelsen?

Jens Mejer Pedersen: Situationen for den række af medarbejdere, der har arbejdet i branchen i flere år, er anderledes. De skal ikke nødvendigvis have et fuldt uddannelsesforløb, men nærmere efteruddannelses tilbud. Via aktiv meritgivning og realkompetencevurdering (RKV), vil flere af disse medarbejdere kunne færdiggøre en uddannelse på et formelt anerkendt uddannelsesniveau.

Niels Egelund: Ja - mange ansatte har igennem flere år ikke været aktive i det offentlige uddannelsessystem. Med RKV som udgangspunkt er det lykkedes at få både medarbejdernes og arbejdsgivernes øjne åbnet for, at mange ansatte rent faktisk er ret tæt på at kunne fuldføre en akademiuddannelse - langt tættere end de fleste aner.

I Kolding har vi fx udarbejdet et værktøj, der nemt og hurtigt kan hjælpe medarbejderne i gang, og samtidig give virksomheden et godt overblik over deres ansattes kompetencer. På en mere systematisk og struktureret måde kan virksomheden arbejde med uddannelse på mange dimensioner og for alle dens medarbejdere.

## Fremtidens finansansatte



**Kompetencekravene til fremtidens ansatte i finansielle virksomheder udvikler sig hastigt. De ansatte skal have stærkere faglighed, men også personlige kompetencer betyder meget fremover**

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

Udviklingen går stærkt i den finansielle sektor. Digitalisering, flere lovkrav og internationalisering er med til at drive en udvikling, som skærper kompetencekravene til fremtidens finansansatte.

### It-kundskaber i høj kurs

Digitalisering udbreder brugen af fx videomøder, chatrooms og apps i kontakten mellem kunden og banken eller forsikringssselskabet. Det ændrer kundernes forventninger til hurtig respons, fleksibilitet og muligheder for selvbetjening. Internt i virksomhederne påvirker det også arbejdsmetoderne, så papiret forsvinder, tempoet øges og simple rutinemæssige funktioner automatiseres. Udviklingen betyder, at stort set alle ansatte skal have bedre it-kundskaber og kunne tilegne sig nye redskaber hurtigt. Ansatte, der er i kontakt med kunderne, skal også evne at give kunderne en god oplevelse, selvom rådgivning og betjening sker på distance i form af et videomøde i stedet for over telefonen eller til et traditionelt møde.

### Tjek på paragrafferne

Finansielle virksomheder pålægges flere og flere lovkrav, som kommer fra Folketinget eller EU. Det får virksomhederne til at systematisere flere processer, ændre forretningsgange og indføre mere kontrol. For at håndtere dette, er det vigtigt, at de ansatte har en høj reaktionsevne, gode indlæringssevner, og at virksomhederne har dygtige jurister at trække på.

### Internationalt mindset

Internationalisering er en tendens, der særligt mærkes i større virksomheder, som er en del af tværnationale koncerner. Mindre virksomheder vil også kunne mærke tendensen, fordi flere og flere erhvervskunder opererer på tværs af landegrænser. Denne udvikling stiller større krav til ikke kun sprogfærdigheder og kulturforståelse, men også til at de ansatte har et internationalt *mindset*, dvs. tænker og agerer ud fra et internationalt udgangspunkt.

## Alle kompetencer skal tælle

**Uddannelse og kompetenceudvikling, som er opnået gennem jobbet, skal anerkendes og åbne op for et bedre samspil mellem offentlige og private uddannelser**

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

Uddannelse stopper ikke, når finansbacheloren eller juristen forlader skolebænken med et offentligt stempel på eksamensbeviset og bliver ansat i en bank eller et forsikringselskab. Ansatte i finanssektoren fortsætter deres kompetenceudvikling i privat regi i form af virksomhedsinterne kurser og uddannelser eller hos fx Forsikringsakademiet og Finanssektorens Uddannelsescenter. Det sker, fordi virksomhederne forventer en meget høj faglighed hos deres medarbejdere, og fordi kompetencekravene løbende ændres efterhånden som teknologi, forretningsmodeller mv. udvikler sig. Medarbejderne er et vigtigt råstof, og det skaber værdi for virksomhederne at investere i god efteruddannelse af medarbejderne.

### Bedre samspil mellem offentlig og privat

Selvom uddannelser i privat regi er værdifulde, er uddannelser i det offentlige uddannelsessystem også eftertragtede. Det gælder fx HD 2. del og masteruddannelser. Desværre er adgangen til disse uddannelser ikke altid til at få øje på. Selvom uddannelser i privat regi giver mange point hos virksomhederne, gør de det ikke nødvendigvis hos offentlige udbydere. Derfor kan det være svært for dygtige finansansatte at komme til at læse videre. FA mener, at det kan løses ved et bedre samspil mellem uddannelser i privat og offentligt regi, og det vil være en gevinst for både medarbejdere og virksomheder.

### Gør op med vanetænkningen

Hvis vi skal have et mere fleksibelt og moderne uddannelsessystem i Danmark, skal der gøres op med vanetænkningen. Det skal blive lettere at få anerkendt de uddannelser, man har taget i privat regi. Der skal skeles mindre til, hvor en uddannelse er taget og mere til, hvad personer, der har taget uddannelsen, kan. Det kan fx ske ved, at politikerne giver offentlige udbydere større incitament til at indgå meritaftaler med private udbydere eller ved at udnytte potentialet i reglerne for anerkendelse af realkompetencer, der siger, at en person kan få adgang til en uddannelse eller godskrevet fag på baggrund af kompetencer opnået ved fx erhvervs erfaringer, private kurser og uddannelser, frivilligt arbejde mv. Med andre ord: Lad alle kompetencer tælle!

**FA** FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING



Vil du vide mere:  
Scan QR-koden  
eller gå ind på  
[www.fanet.dk/  
bornholm2013](http://www.fanet.dk/bornholm2013).

### Matchmaking mellem arbejdsmarked og uddannelse?

Kom og hør blandt andet Stine Bosse, Claus Hjort Frederiksen, Rasmus Prehn, Morten Østergaard og Mariane Dissing diskutere uddannelsespolitik og arbejdsmarkedspolitik i det store telt på Nordlandspladsen i Allinge. **Fredag den 14. juni kl. 16.00.**

Mød os på  
**FOLKEMØDET**  
BORNHOLM 13.-16. JUNI 2013



## Aftagerpaneler giver indflydelse



Jan Peter Larsen, Danske Bank

FAMagasinet har interviewet Jan Peter Larsen, der er medlem af aftagerpanelet på IT-Universitetet om, hvordan aftagerpaneler virker i praksis

Af Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk

### Hvad får Danske Bank ud af at være repræsenteret i aftagerpaneler?

En stadig større andel af vores medarbejdere har en akademisk baggrund. Derfor har Danske Bank behov for at kunne rekruttere dygtige kandidater fra alle universiteter i Danmark, herunder også IT-universitetet (ITU). Danske Bank har et bredt samarbejde med alle universiteter, der leverer dimittender til vores forretning. Derved sikrer vi synlighed omkring vores virksomhed som en fremtidig arbejdsplads, og vi kan påvirke uddannelsesinstitutionerne i en retning, så de kandidater, der kommer ud på den anden side, har de kompetencer, vi har behov for.

### Hvordan inddrages du som aftager i ITU's arbejde med uddannelse?

Det varierer meget. Vi er netop nu i gang med en proces, hvor aftagerpanelet er blevet inddraget i ITU's bestræbelser på at forbedre deres dimittenders beskæftigelsesmuligheder. I den forbindelse kigger vi både på kvaliteten af dimittendernes kompetencer og på den overordnede strategi for optag og deres samarbejde med virksomheder bredt. En spændende proces, jeg har store forventninger til.

### Hvorfor er det vigtigt for Danske Bank at være med i aftagerpanelet på ITU?

Som tidligere nævnt har vi valgt at prioritere samarbejdet med alle universiteter højt, herunder naturligvis også ITU. I det arbejde ser jeg tre meget håndgribelige gevinster af arbejdet i aftagerpanelet. For det første bedrer det vores mulighed for at rekruttere de rigtige kandidater fra ITU. For det andet kan vi gennem indsatsen arbejde for, at kandidaterne har de rette kompetencer, når de bliver færdige med deres uddannelse. Endeligt får vi et indblik i, hvad der sker på universiteterne i Danmark.

### Hvad får ITU ud af at inddrage aftagere som fx dig i et aftagerpanel?

Det er mit indtryk, at ITU bruger aftagerpanelerne til at få kalibreret sit billede af det aftagende arbejdsmarked. De har et billede af, hvordan virksomhederne fungerer, og hvad der er vigtigt for os lige nu. Hvordan er udviklingsaktiviteterne i de kommende år? Hvordan kommer offshoring til at spille ind på beskæftigelsesmulighederne og afledt deraf for fagligheden? osv. Samtidig får ITU gennem aftagerpanelerne også en mulighed for at gøre opmærksomhed på sig selv som samarbejdspartner og leverandør af dimittender. Og endelig må man ikke undervurdere værdien af den personlige relation, der gør, at vi lægger mærke til ITU. Den finansielle sektor er jo blandt de primære aftagere af dimittender, og derfor i sagens natur vigtig for dem.

### Hvordan er ITU som samarbejdspartner?

De skal have stor ros for at inddrage os tidligt i processerne og dermed give reel indflydelse. De tager meget konkret stilling til de input, vi giver. Og de er gode til at følge op og orientere om, hvordan de har brugt de input, vi har givet. Det giver en god fornemmelse af, at de kan bruge inputtene. Det er min klare oplevelse, at vi får indflydelse på dette gennem ITU's inddragelse af os i udviklingen af uddannelserne. Vi har bl.a. også deltaget i arbejdsgrupper omkring udviklingen af enkelte konkrete uddannelser.



## Bachelorerne skal ud på arbejdsmarkedet

Universiteternes bacheloruddannelser skal være mere attraktive, så flere virksomheder ansætter bachelorer, der sidenhen kan videreudanne sig til kandidater

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

For at sikre en tilstrækkelig stor og kvalificeret arbejdsstyrke i fremtiden skal der udvikles erhvervsrettede bacheloruddannelser på universiteterne, så det er attraktivt for virksomheder at ansætte dimittender, der er færdige allerede efter tre år på universitetet. Erhvervsretningen af universiteternes bacheloruddannelser skal udvikles i et samspil mellem universiteterne og aftagerbrancherne.

### Fra "failed degree" til "first degree"

Vi skal væk fra, at det er en fiasko at slutte studierne med en bachelorgrad. I takt med at flere og flere unge tager en videregående uddannelse, vil der være et større antal, som påbegynder et universitetsstudie uden ambitionerne om at studere i fem år med det samme. Disse unge skal have et alternativ, som er akademisk, men alligevel så erhvervsrettet, at det vil være en attraktiv baggrund for ansættelse i det private erhvervsliv. Den akademiske tilgang vil dermed adskille de erhvervsrettede universitetsbachelorer fra professionsbachelorer.

### Kandidatgraden kommer senere

Efter nogen tid på arbejdsmarkedet vil nogle bachelorer få et behov for at videreudanne sig til kandidater. Måske fordi de er blevet mere motiverede og målrettede efter nogle år på arbejdsmarkedet, eller måske fordi deres arbejdsgiver forventer, at de specialiserer sig ved at uddanne sig på højere niveau. Derfor er der behov for, at universiteterne tilrettelægger relevante kandidatuddannelser så fleksibelt, at både fuldtidsstuderende og studerende på nedsat tid kan tage uddannelserne.

Det betyder i praksis, at uddannelserne skal tilrettelægges, så det vil være let tilgængeligt for en person at læse en kandidatuddannelse ved siden af sit arbejde. På den måde vil en pause fra arbejdslivet ikke være en forudsætning for videreudannelse til kandidatniveau. Flexibiliteten vil åbne op for, at bachelorer, som går direkte ud på arbejdsmarkedet, let kan vende tilbage til uddannelsessystemet og få kandidatgraden med.





## Uddannelsessystemet - et overblik

Det offentlige uddannelsessystem er en kompleks størrelse, og tiltrækker notorisk stor politisk bevågenhed. Netop nu er den fremtidige institutionsstruktur oppe at vende. FAMagasinet giver hermed et hurtigt overblik over uddannelseslandskabet netop nu

Af Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk



Aarhus Universitet ved Nordre Ringgade. Foto: Pouls Ib Henriksen

Udbuddet af videregående offentlige uddannelser i Danmark er for en stor dels vedkommende fordelt på tre institutionstyper: erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter. Herudover er der en række selvstændige institutioner, fx de maritime og kunstneriske uddannelsesinstitutioner. Samlet set er der 34 udbydere af videregående uddannelser på landkortet. Herudaf er de 25 erhvervsakademier, professionshøjskoler eller universiteter. De fordeler sig som 10 erhvervsakademier, 8 professionshøjskoler, hvoraf Journalisthøjskolen alene uddanner indenfor medier og journalistik, og 7 universiteter.

### Den indbyrdes arbejdsdeling

Der er skabt en arbejdsdeling mellem de tre spor. Erhvervsakademierne udbyder korte og mellemlange videregående uddannelser på det merkantile og tekniske område. Det er fx finansøkonomuddannelsen og finansbacheloruddannelsen. Uddannelserne er for en stor dels vedkommende målrettet mod det private arbejdsmarked, hvilket også afspejler sig i deres indretning af uddannelsesudvalgene på akademierne. Professionshøjskolerne udbyder mellemlange videregående uddannelser, der i høj grad er målrettet det offentlige arbejdsmarked, herunder fx sygeplejeuddannelsen, læreruddannelsen og socialrådgiveruddannelsen. Enkelte professionshøjskoler udbyder også enkelte korte videregående uddannelser.

Universiteterne er de ældste uddannelsesinstitutioner, og nyder en række historisk betingede hensyn, herunder frie basismidler til bl.a. forskning. De har også monopol på udbuddet af kandidatuddannelser og masteruddannelser. Herudover udbyder universiteterne også en række efteruddannelser, herunder HD og masteruddannelser såsom MBA. Universiteterne uddanner samlet set flest studerende, og retter sig mod både det private og det offentlige arbejdsmarked. En stor andel af de dimmitterede kandidater finder dog beskæftigelse i den offentlige sektor.

### Er Danmark stort nok til tre spor?

Etableringen af erhvervsakademier og professionshøjskoler har givet anledning til en diskussion om, hvordan fremtidens uddannelsesinstitutionelle landskab skal se ud. Den diskussion blev afsluttet i juni 2013 med en ny politisk aftale om erhvervsakademierne og professionshøjskolerne.

Aftalen betyder, at erhvervsakademierne fastholder retten til at udbyde professionsbacheloruddannelser i fremtiden, og at der vil kunne være en mere direkte repræsentation fra erhvervslivet i erhvervsakademiernes bestyrelser. Dermed tegner sig et klart billede at et uddannelseslandskab bestående af tre spor i Danmark.

Det er FA's håb, at den nye uddannelsespolitiske arbejdsdeling vil styrke erhvervslivets indflydelse på de uddannelser, der har relevans for de private virksomheder.

## Finansuddannelsen i forandring

Også for Finansuddannelsen er der sket en udvikling med nye fag og nedlæggelse af deluddannelsen "kundemedarbejder" fra årgang 2013/15

Af Súzanne Hirsch-Fabircius, suh@fanet.dk

Finansuddannelsen bliver løbende justeret, så den lever op til de behov og krav, der er til en moderne erhvervsuddannelse og til de kompetencebehov virksomhederne har.

Hvert år holdes der i regi af Det Faglige Udvalg for Finansuddannelsen et møde, hvor Forsikringsakademiet og Finanssektorens Uddannelsescenter er inviteret til at komme med de ideer og tanker, som de har indhentet via deres samarbejde med virksomhederne.

Det har resulteret i en mindre omlægning af finansuddannelsen. Der undervises i samme fag som tidligere, men undervisningen er nu tilrettelagt på en anden måde, hvor stigende sværhedsgrad, kompleksitet og krav om større selvstændighed i opgaveløsningen er i fokus.

### 1-årig uddannelse til kundemedarbejder nedlagt

Finanssektoren har ikke haft behov for den 1-årige uddannelse "kundemedarbejder". Der er ikke jobfunktioner, der matcher denne uddannelse og dermed ingen grund til, at uddannelsen eksisterer. Uddannelsen er nu nedlagt.

### Nye fag på uddannelsen

De personlige kompetencer spiller også fremadrettet en stor rolle. Derfor er der udviklet to nye fag, der bl.a. styrker elevens kompetencer i målrettet kommunikation med kunderne og giver større kendskab til kundens og egen psykologi.

Der har også vist sig et behov for et mere fagspecifikt fag om autoforsikring. Dette fag vil kunne vælges fra opstarten af næste skoleår.

Der er – ligeledes fra næste årgang – sket en revidering af Investering II. Revideringen er et udspring af opdelingen i røde, gule og grønne investeringsprodukter og dermed ændrede krav til, hvad en elev skal kunne.

## Nyt fra FA



### Ændringer i medlemskredsen

#### Indmeldelser

- Gl. Skovridergaard A/S pr. 1. januar 2013
- Coop Bank A/S pr. 8. maj 2013.

#### Udmeldelser

- Sparekassen Hvetbo pr. 31. marts 2013. Fusioneret med Sparekassen Vendsyssel A/S.
- Sparekassen Lolland pr. 31. maj 2013. Fusioneret med Jyske Bank.

Pr. 31. maj 2013 har FA 197 medlemmer.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2012 eller senere optagelsesdato i alt 66.572 medarbejdere, idet der dog ikke foreligger medarbejderantal for de senest optagne virksomheder.

### Nyt fra sekretariatet

Pr. 1. maj 2013 er juridisk konsulent, advokat Jakob Cøhr Arffmann ansat i FA.  
Pr. 30. maj 2013 er afdelingschef Lars Djernæs ansat i FA.

## FÅ DET BEDSTE UD AF AKADEMIKERNE

FA inviterer til uddannelsespolitisk konference 4. september 2013. I år er temaet akademikere i finanssektoren, og der vil være oplæg ved bl.a. Tryg, Danske Bank og IT-Universitetet og rig lejlighed til at diskutere og netværke med de andre deltagere. Målgruppen er HR-, personale- og uddannelsesansvarlige i FA's medlemsvirksomheder samt finanssektorens medlemmer af bestyrelser, udvalg og aftagerpaneler på uddannelsesinstitutioner.

**Læs mere og tilmeld dig på FA's hjemmeside**

### Få det bedste ud af akademikerne

Konference 4. september 2013



FA FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSVEJLEPÅRBEJDE

FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7  
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700  
FAX +45 3391 1766  
WWW.FANET.DK

