



Nye tal: Tårnhøje uddannelsesomkostninger i finanssektoren



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Vi skal nytænke overenskomsterne

Overenskomstforhandlingerne står for døren. I slutningen af oktober udveksler vi krav med forbundene, mens november og december går med beregninger og tekniske drøftelser. I slutningen af januar mødes vi ved forhandlingsbordet. De nye overenskomster skal efter planen træde i kraft 1. april næste år.

Fra FA' side er målsætningen ved OK17 klar. De visioner, som vi sammen med henholdsvis Forsikringsforbundet og Finansforbundet har opstillet for fremtidens overenskomst, skal afspejles i OK17-resultaterne. Det handler grundlæggende om, at vores overenskomster skal være langt mere agile og fleksible, så de understøtter virksomhedernes konkurrencekraft. Det gør de ikke i tilstrækkeligt omfang i dag.

Behovet for nytænkning af overenskomsterne er stort. Den teknologiske udvikling betyder nemlig, at konkurrencen i sektoren skærpes, bl.a. fordi nye spillere, som vi ikke tidligere har opfattet som en del af finanssektoren, kan blive morgendagens konkurrenter.

Derfor er der behov for, at vi som sektor udvikler os hurtigere og hurtigere. Modsat risikerer vi, at store dele af vores forretningsgrundlag forsvinder. Og netop i den situation er det afgørende, at vores overenskomster ikke er en spændetrøje for virksomhedernes omstillingsevne. Tværtimod skal overenskomsterne understøtte virksomhedernes konkurrencekraft og udvikling. Det er det, vi gerne vil have skal afspejles allerede i OK17-resultaterne.

Vi kommer måske ikke helt i mål med den forkromede udgave af fremtidens overenskomst ved denne overenskomstrunde. Men vi skal komme et langt stykke ad vejen. Og det mener vi i FA er realistisk. I den forgangne overenskomstperiode har vi haft gode og fremtidsorienterede drøftelser med forbundene, hvor vi sammen har fastlagt visionerne for fremtidens overenskomst. Nu skal der handling bag ordene. Vi skal sammen med forbundene nytænke, ja måske endda disrupte, overenskomsterne. Det er målsætningen for OK17!

Venlig hilsen
Mariane Dissing

Tårnhøje uddannelsesomkostninger i finanssektoren

Stigende kompleksitet og en konstant strøm af politisk regulering holder uddannelsesomkostningerne i finanssektoren i vejret. I 2015 brugte sektoren i gennemsnit 9.800 kroner på kompetenceudvikling pr. fuldtidsansatte medarbejder. Det er en stigning på fire procent alene i forhold til året før.

Finanssektoren investerer langt mere i efter- og videreuddannelse af medarbejderne end andre brancher. Det viser en ny opgørelse, som FA har foretaget på baggrund af netop offentliggjorte tal fra Danmarks Statistik.

Opgørelsen viser de direkte uddannelsesomkostninger pr. præsteret time, og her ligger finanssektoren mere end tre gange over gennemsnittet. I finanssektoren investerer virksomhederne 5,07 kroner pr. medarbejder pr. time, mens gennemsnittet for landets virksomheder og organisationer er 1,5 krone pr. medarbejder pr. time. De 5,07 kroner pr. medarbejder svarer til, at finanssektoren investerer knapt 570 millioner kroner årligt i kompetenceudvikling.

"Den teknologiske udvikling løber stærkt. Derfor er det nødvendigt med løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne. Samtidig er finanssektoren udsat for en konstant strøm af reguleringer fra både danske politikere og fra EU, som øger kompleksiteten i sektoren og stiller større og større krav til medarbejderne. Det er klart, at det påvirker uddannelsesomkostningerne," siger Mariane Dissing, adm. direktør i FA.

Mariane Dissing nævner bekendtgørelsen om kompetencekrav til boligkreditgivere og boligkreditformidlere, der blev offentliggjort umiddelbart inden sommer, som seneste skud på stammen af politiske regulering, der koster uddannelseskroner i finanssektoren.

Kompetencegab skal lukkes

Lars Krull er seniorrådgiver ved Institut for Økonomi og Ledelse ved Aalborg Universitet. Han er på linje med Mariane Dissing, men peger også på finanssektorens tradition med at anvende finansuddannelsen som indgang til sektoren som årsag til de høje uddannelsesomkostninger.

"Sektoren er servicebranche, som hele tiden skal sørge for at lukke kompetencegapet ud til den omkringliggende verden. Men mens kompetenceniveauet i samfundet er steget, har bankerne helt



*Finanssektorens tradition med at anvende finansuddannelsen som indgang til sektoren er en af årsagerne til de høje uddannelsesomkostninger, lyder det fra Lars Krull, seniorrådgiver ved Institut for Økonomi og Ledelse ved Aalborg Universitet.
Foto: Lars Horn.*

frem til 2007 forledt sig på finansuddannelsen, altså en mesterlæreuddannelse. Så der er et stort uddannelsesbehov i sektoren,” siger Lars Krull.

Samfundsmæssig sidegevinst

De massive investeringer i efteruddannelse og kompetenceudvikling har en samfundsøkonomisk sidegevinst. Tal fra FTF-A, som er de finansansattes foretrukne a-kasse, viser nemlig, at ledigheden blandt finansuddannede hører til i den absolutte lave ende på arbejdsmarkedet.

Ifølge opgørelsen fra FTF-A er ledighedsprocenten på finansforbundet og forsikringsforbundets områder henholdsvis 2,5 og 1,9, mens tal fra Danmarks Statistik viser, at ledigheden blandt samtlige a-kasseforsikrede er 3,5 procent.

”Der er ingen tvivl om, at sektorens investeringer i medarbejdernes kompetenceudvikling, gør det lettere for medarbejderne at finde nyt job, hvis de bliver ledige. Husk på, at finanskrisen ramte sektoren hårdt og betød, at beskæftigelsen faldt med op mod 10.000 medarbejdere. Set i det lys er det meget imponerende, at ledigheden er så lav,” siger Mariane Dissing.

Opgørelsen af direkte uddannelsesomkostninger omfatter omkostninger til ekstern uddannelse, intern uddannelse samt honorarer til eksterne undervisere. Opgørelsen omfatter ikke lønomkostninger til interne uddannelsesafdelinger og undervisere, overenskomstbestemte bidrag til uddannelsesfonde eller omkostningerne forbundet med den tid medarbejderne bruger på at uddanne sig.

Private uddannelser anerkendes ikke

På trods af at finanssektoren hvert eneste år investerer millioner af kroner i efter- og videreuddannelse af deres medarbejdere, så anerkendes en del af uddannelserne ikke i det offentlige uddannelsessystem. Det er et problem, mener FA.

Ifølge en ny opgørelse fra FA investerer finansvirksomheder årligt mere end 500 millioner kroner i kompetenceudvikling af medarbejderne. Alligevel anerkendes uddannelserne ikke af det offentlige system. Og det er et problem, mener Mariane Dissing, adm. direktør i FA.

"Reelt betyder det jo, at en stor del af arbejdsstyrken i den private sektor har et højere kompetenceniveau, end de officielle uddannelsestal afspejler. Derfor risikerer politiske beslutninger på eksempelvis uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet at bygge på forkerte tal," siger Mariane Dissing.

Som eksempel nævner Mariane Dissing, at hun er bekendt med bankdirektører, der trods efter- og videreuddannelser i lange baner på cv'et er registreret i de officielle statistikker som faglærte.

"Også på forsikringsområdet slår det igennem. Her har mange medarbejdere tilegnet sig øgede kompetencer via efter- og videreuddannelser på især Forsikringsakademiet, men de fleste af disse uddannelser anerkendes ikke i offentligt regi," siger Mariane Dissing.

Det offentlige udbud halter efter

En opgørelse, som FA har indhentet fra Forsikringsakademiet, viser, at op mod hver fjerde af branchens medarbejdere hvert år efteruddanner sig på akademiet. Det drejer sig eksempelvis om uddannelser til assurandør, forsikringsmægler eller skadebehandler.

"Årsagen til, at virksomhederne i høj grad anvender private udbydere til efteruddannelse og kompetenceudvikling af deres medarbejdere, er, at uddannelserne i det offentlige system ofte ikke er specialiserede eller tilpasset nok i forhold til virksomhedernes behov," forklarer Mariane Dissing og understreger, at der er flere gevinster at hente for samfundet, hvis de relevante private uddannelser anerkendes på linje med de offentlige:

"Først og fremmest vil det give politikerne et mere oplyst grundlag at træffe beslutninger ud fra, fordi virkeligheden bliver afspejlet mere præcist i statistikkerne. Men det vil også betyde et langt mere smidigt og omstillingsparat uddannelsessystem, der jo er en grundforudsætning for en velkvalificeret arbejdsstyrke."

FA har i august skrevet til uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs (V) og undervisningsminister Ellen Trane Nørby (V) med helt konkrete forslag til, hvordan relevante private uddannelser kan blive anerkendt i det offentlige uddannelsessystem.

Hver tredje oplever generationskonflikter på arbejdspladsen

Hver eneste dag udspiller der sig generationskonflikter på danske arbejdspladser. Ifølge en undersøgelse, som Danmarks Statistik har lavet på vegne af FA, oplever hver tredje generationskonflikter på arbejdspladsen.

Hver tredje dansker oplever generationskonflikter på arbejdspladsen. Det viser en undersøgelse, som DST Survey - Danmarks Statistik har gennemført for FA.



"Vi er på vej ind i et samfund, hvor man ikke længere opnår en position alene på grund af anciennitet. Du kan kunne noget, og du skal vise det," lyder det fra fremtidsforsker Marianne Levinsen. Foto: Fremforsk, Center for fremtidsforskning.

Forskningschef ved Center for Fremtidsforskning, Marianne Levinsen, har forsket i generationsforskelle på arbejdsmarkedet. Hun peger på, at generationerne har meget forskellige tilgange til arbejdslivet, og at det ofte kan være konfliktskabende.

"En grundlæggende forskel er, at de ældre generationer er vant til, at de skal tilpasse sig arbejdspladsen, mens de yngre generationer derimod er vant til, at omgivelserne tilpasses dem. Jo yngre de er, jo mere udtalt er det. Og det er klart, at når man skal fordele arbejdsopgaver

eller lægge en ferieplan, kan så forskellige udgangspunkter skabe konflikter," siger Marianne Levinsen og fortsætter:

"Derudover er vores arbejdsmarked i et vist omfang præget af det gamle industrisamfund. Eksempelvis gælder anciennitetsprincippet stadig på nogle arbejdspladser. Princippet betyder, at jo længere anciennitet en medarbejder har, jo større indflydelse og magt har vedkommende på arbejdspladsen, dog uden at han eller hun nødvendigvis har kompetencerne. Og det kan skabe konflikter, fordi dem, der er i 30'erne og gerne vil fremad, synes selv, at de er langt bedre uddannede og langt dygtigere end de ældre generationer. Men de føler ikke, at de kommer frem i den hastighed, deres evner berettiger dem til."

Marianne Levinsen understreger, at resterne fra industrisamfundet på sigt vil forsvinde:

"Vi er på vej ind i et samfund, hvor man hele tiden skal fortjene respekten, og hvor man ikke længere opnår en position alene på grund af anciennitet. Du skal kunne noget, og du skal vise det. Det er det, der bliver afgørende for langt de fleste virksomheder i fremtiden."

Brug forskellighederne til at skabe produktivitet

Mariane Dissing, adm. direktør i FA, peger på, at arbejdspladserne skal være meget bevidste om sammensætningen af medarbejdere.

"Det gælder i høj grad om at pulje de erfarne og de yngre medarbejdere rigtigt, så deres forskelligheder skaber trivsel og produktivitet i stedet for konflikter. Deri ligger en stor opgave for alle arbejdspladser," siger Mariane Dissing og understreger, at årstallet på fødselsattesten ikke nødvendigvis er udtryk for bestemte værdier:

"Du kan godt finde en 25-årig medarbejder, som er meget gammeldags og en 70-årig, der er ultramoderne."

I undersøgelsen svarer 34,1 procent af mændene, at de i høj grad eller i nogen grad oplever generationskonflikter på deres arbejdsplads. For kvinderne er andelen 33,7 procent. For danskere i aldersgruppen 16-29 år svarer 40,7 procent, at de i nogen eller høj grad oplever generationskonflikter, mens andelen for aldersgruppen 30-59 år er 31,5 procent og for de 60-74 årige er det 32,4 procent.

DST Survey - Danmarks Statistiks kontor for dataindsamlinger har gennemført undersøgelsen i juni for FA.

Finansforbundet: "Løn betyder rigtig meget"

INTERVIEW. Løn, kompetenceudvikling og trivsel er centrale områder for Finansforbundet ved den kommende overenskomstfornyelse. Det fortæller Kent Petersen, formand for Finansforbundet, til FA NU.

FA NU: Hvad er dine overordnede forventninger til OK17?



Kent Petersen, formand for Finansforbundet. Foto: Jasper Carlberg

Kent Petersen: *Et fornuftigt forløb med et fornuftigt resultat, som lægger et fundament for fremtiden for virksomheder og medarbejdere i sektoren. Begge parter har været igennem nogle hårde år siden finanskrisen, der jo blev direkte afløst af store forandringer i digitaliseringens og effektiviseringens navn. Det har medarbejderne i høj grad kunnet mærke. Nu er vi fremme ved en form for ny begyndelse, hvor sektoren jo i stort omfang har fundet sine ben økonomisk, men også stadig står over for nye forandringer. Her forventer vi lidt stærkere signaler fra arbejdsgiverne om, at vi er i samme båd.*

Vi forventer, at perspektivet flyttes et stykke fra defensiv til offensiv og fra effektivisering til udvikling – og det bør overenskomsten også afspejle. Den skal være med til at sikre noget stabilitet for medarbejderne og et fundament for at håndtere de forandringer, vi ser frem imod. Det har medarbejdere og arbejdsgivere i høj grad fælles interesser i at skabe, for det er helt nødvendigt for begge parter.

FA NU: Hvilke områder er vigtige for Finansforbundets medlemmer ifm. et OK17 resultat?

Kent Petersen: *Løn betyder rigtig meget – og vores medlemmer kan også se en sektor, der igen begynder at tjene penge, forrente egenkapital og udlodde udbytter. Det kræver naturligvis en rimelighed i lønudviklingen for de medarbejdere, der jo skaber forretningen i det daglige.*

Derfor handler OK om løn for en stor del af medlemmerne, men overenskomsten handler også om andet. En af de bedste investeringer, man kan gøre som både medarbejder og arbejdsgiver er jo i kompetenceområdet. Det har vi arbejdet målrettet på at være i dialog med vores medlemmer om i de senere år.

Og så fylder trivselsområdet også, fordi grundlæggende trivsel altså både handler om at kunne fungere som menneske og er forudsætning for at præstere bedst muligt. Det er kort

sagt vigtigt for vores medlemmer, at overenskomsten kommer til at afspejle en anerkendelse af, at medarbejderne er et aktiv for virksomhederne og ikke bare en omkostning.

FA NU: I hvilket omfang tror du, at overenskomstfornyelsen kommer til lægge spor, der sigter mod fremtidens overenskomst?

Kent Petersen: Verden omkring os ændrer sig, og der er vores OK-system naturligvis nødt til at følge med – uden at man skyller barnet ud med badevandet. Jeg tror, at vi måske vil se en større fleksibilitet og decentralt råderum på en lidt slankere, men stadig solid standard-overenskomst.

Man skal jo altid se en overenskomstforhandling som en række af forhandlinger, hvor vi hele tiden tager skridt i retning af at skabe et nutidigt og relevant system. Det kræver velvilje fra alle sider – også omkring, hvordan vi gør overenskomsten til et aktiv, vi kan bruge i det daglige. Og så kommer vi forhåbentlig til at tage fat på nogle af de elementer, som vi ved kommer til at få indflydelse på fremtiden – f.eks. kompetencedelen, hvor der jo ligger klare fællesinteresser.

Finansoverenskomsten dækker ca. 41.500 medarbejdere i penge- og realkreditinstitutter plus ca. 1.500 assurandører.

Blå bog: Kent Pedersen

Kent Petersen (f. 1967) er formand for Finansforbundet og næstformand for FTF – begge dele siden 2009.

Kent Petersen er repræsentantskabsmedlem i ATP, bestyrelsesmedlem i CFIR, næstformand i Foreningen Nordea Liv- & Pension, medlem af TryghedsGruppens repræsentantskab og medlem af bestyrelsen i Sprogcenter København.

Kent Petersen har været tillidsmand i Unibank og fra 1998 næstformand i Personaleforeningen i Unibank. Fra 2003 – 2004 formand for Kreds Nordea. Fra 1998 – 2004 medlem af UniDanmarks bestyrelse/Nordeas koncernbestyrelse. Næstformand i Finansforbundet 2004-2009.

Forsikringsforbundet: "Vi er åbne for nytænkning"

INTERVIEW. Forsikringsforbundet ønsker at nytænke og forenkle overenskomsten allerede ved de kommende overenskomstforhandlinger. Det fortæller forbundets landsformand, Charlotte Hougaard, til FA NU.

FA NU: Hvad er dine overordnede forventninger til OK17?



Charlotte Hougaard, landsformand for Forsikringsforbundet.
Foto: Camillahey.dk.

Charlotte Hougaard: Som optakt til overenskomstforhandlingerne i starten af 2017 – OK17 – har vi gennem et stykke tid haft en god og åben dialog med FA. Jeg ser frem til at fortsætte dialogen i samme positive ånd, også under de egentlige forhandlinger. En dialog, hvor gensidig respekt og forståelse for hinandens synspunkter er omdrejningspunktet.

Mine helt overordnede forventninger er, at vi bliver mødt med en positiv holdning fra FA's side, når vi taler om nødvendigheden af at sikre medlemmernes realløn, også i de kommende år.

Når det er sagt, så er vi i Forsikringsforbundet åbne for nytænkning og ønsker at skabe en overenskomst, der rækker langt ud i fremtiden. Den skal skabe det bedste grundlag for at sikre arbejdspladserne. Vi har som overordnet mål at skabe mest mulig tryghed i en stærkt foranderlig branche.

FA NU: Hvilke områder er vigtige for jeres medlemmer ifm. et OK17 resultat?

Charlotte Hougaard: Det er vigtigt for vores medlemmer, at vi kan sikre deres realløn. Men ud over lønnen, så er tryghed og trivsel i jobbet områder, som vi prioriterer højt. Og så muligheden for at sikre medlemmerne en kompetenceudvikling, der har en klar linje til fremtidens jobs.

FA NU: I hvilket omfang tror du, at overenskomstfornyelsen kommer til lægge spor, der sigter mod fremtidens overenskomst?

Charlotte Hougaard: Det gør den – forhåbentlig – i meget høj grad. At sikre vores medlemmer handler i høj grad om at sikre, at de har et job i fremtidens forsikringsbranche. Jeg håber derfor, at arbejdsgiverne støtter op om at nytænke overenskomsten, så den bliver

mere fleksibel for både arbejdstagere og arbejdsgivere. Vi ønsker at forenkle overenskomsten, og sikre at den løbende kan tilpasse sig udviklingen i branchen, men samtidig sikre trygge rammer for medarbejderne.

Vi skal sikre, at større fleksibilitet ikke medfører større utryghed. Rammerne for fremtidens forsikringsbranche skal være trygge. Derfor skal der tænkes arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen ind i fremtidens overenskomst.

Forsikringsoverenskomsten dækker ca. 9.700 medarbejdere.

Blå bog: Charlotte Hougaard

Charlotte Hougaard, 51 år.

Charlotte Hougaard blev ansat i Topdanmark i 1987, blev tillidsrepræsentant i 1990 og kom med i bestyrelsen for Personaleforeningen i Topdanmark i 1994.

I 2007 blev Charlotte Hougaard formand for personaleforeningen og kom dermed i hovedbestyrelsen for DFL, som Forsikringsforbundet hed dengang. I 2007 kom hun også ind som medarbejderrepræsentant i selskabsbestyrelsen.

På forbundets landsmøde i 2014 blev Charlotte Hougaard valgt til landsformand. Hun blev genvalgt for en 3-årig periode på landsmødet i maj 2016.

"Virksomhederne kommer til at konkurrere på innovationskraft"

"I kan ikke gemme jer for automatiseringen. Den fortsætter. Spørgsmålet er, om I kommer med på vognen eller ej." Den kontante melding var målrettet finanssektoren og kom fra direktør i Institut for Fremtidsforskning, Claus Kjeldsen, ved FA's årlige uddannelsespolitiske konference.

Traditionen tro holdt FA sin årlige uddannelsespolitiske konference i begyndelsen af september måned. I år var temaet fremtidens automatisering af finanssektoren. Op mod 70 deltagere fra et bredt udsnit af finanssektoren havde fundet vej til konferencen, som Finanssektorens Hus i København dannede rammen om.



Claus Kjeldsen, CEO ved Institut for Fremtidsforskning, mener, at automatiseringen får stor indvirkning på arbejdsmarkedet. Mange rutineprægede jobfunktioner vil blive udført af robotter i fremtiden, lyder forudsigelsen. Foto: FA

Dagens hovedtaler var Claus Kjeldsen, der til dagligt er direktør i Institut for Fremtidsforskning. Claus Kjeldsens oplæg handlede primært om de overordnede trends i automatiseringen af finanssektoren, og hans hovedpointe var, at i særlig grad finanssektoren må tilpasse sig nye teknologier for ikke at blive irrelevant.

"I kan ikke gemme jer for automatiseringen. Den fortsætter. Spørgsmålet er, om I kommer med på vognen eller ej," sagde Claus Kjeldsen blandt andet og understregede, at den teknologiske udvikling vil få stor indvirkning på arbejdsmarkedet.

"Automatiseringen vil betyde en polarisering af arbejdsmarkedet. Dem, der laver rutineprægede opgaver, de bliver nedprioriteret. Hvorimod dem, der kan interagere, innovere og er kreative, de kommer til at kunne vælge og vrage," pointerede Claus Kjeldsen, der senere konkluderede:

"Virksomhederne kommer til at konkurrere på kreativitet og innovationskraft. Og ikke på nulfejlskultur."

Fokus på muligheder

Automatisering af finanssektoren var valgt som tema for konferencen, fordi udviklingen præger sektoren markant i disse år. Det fortæller Lars Djernæs, uddannelses- og beskæftigelsespolitisk chef i FA.

"Især finanssektoren har taget de teknologiske landvindinger til sig. Det betyder, at flere og flere arbejdsopgaver bliver digitaliseret og automatiseret samtidig med, at der opstår nye arbejdsopgaver, som ikke eksisterede førhen. Og de nye opgaver ændrer kompetencekravene til medarbejderne. Derfor ser vi også en større og større andel af medarbejdere med videregående uddannelser," forklarer Lars Djernæs.

Det er ikke kun finanssektoren, men hele arbejdsmarkedet, der i disse år oplever automatiseringsbølgen. Eksempelvis viser tal fra Deloitte, at mere end hver fjerde lønmodtager forventer at sige farvel til arbejdsopgaver de kommende fem år som følge af ny teknologi. I finanssektoren er det hele 60 procent.

"Det er naturligt, at nogle opfatter udviklingen som en trussel. I FA har vi bevidst valgt at fokusere på de mange nye muligheder, som opstår med automatiseringen. Og det var også den tilgang, der lå til grund for vores uddannelsespolitiske konference," siger Lars Djernæs.

Erfaringer fra virkeligheden

Efter Claus Kjeldsens oplæg fortalte Søren Finsel Bisgaard, Head of Process Automation i Danske Bank og Jesper Falch, Chef for Operation Center i PFA Pension om, hvordan de arbejder med automatisering i praksis, og hvilke konsekvenser automatiseringen har for medarbejderne.

Derefter gik deltagerne ud i workshops. I alt var der to workshops, én for ansatte i pengeinstitutter og én for ansatte i forsikringsselskaber. Begge workshops omhandlede, hvilke kompetencekrav den stigende automatisering stiller til fremtidens finansmedarbejdere. Dagen blev afrundet med en livlig paneldebat om, hvilke krav den øgede automatisering stiller til fremtidens uddannelser.

Både paneldebatten og dagens oplæg kan ses eller genses på fanet.dk. (Adgang kræver log ind til fanet.dk)

Trepartsaftale bliver ikke en gratis omgang

I august indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark. Aftalen bliver ikke gratis for finanssektoren, lyder meldingen fra FA.

Omdrejningspunktet i den nye trepartsaftale er at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i fremtiden, hvilket blandt andet skal ske ved, at landets virksomheder de kommende år skal oprette flere praktikpladser inden for fag, hvor der i fremtiden tegner sig en mangel på faglært arbejdskraft. Derfor forpligter aftalen danske virksomheder til at oprette flere praktikpladser. Hvor mange praktikpladser, den enkelte virksomhed skal oprette, ligger endnu ikke fast, men af trepartsaftalen fremgår det, at virksomheder, som ikke opretter det antal praktikpladser, de skal, vil blive pålagt et ekstra AUB på 27.000 kr. pr. manglende praktikplads i 2018.

Hvordan antallet af praktikpladser, som den enkelte virksomhed skal oprette, skal beregnes, skal nu fastlægges af en teknisk arbejdsgruppe under Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. FA har to pladser i arbejdsgruppen, som skal fremlægge sine anbefalinger ved udgangen af oktober.

"For os er det helt centralt, at beregningsgrundlaget tager højde for de forskellige behov, der er på fremtidens arbejdsmarked. For nogle dele af arbejdsmarkedet er udfordringen et spørgsmål om at sikre nok faglærte, og her er flere praktikpladser en oplagt løsning. For andre dele af arbejdsmarkedet er udfordringen at sikre nok medarbejdere med et videregående uddannelsesniveau. Og her skal løsningerne findes et helt andet sted," siger Mariane Dissing, adm. direktør i FA og fortsætter:

"I finanssektoren har virksomhederne været dygtige til at tilpasse antallet af pladser til finanselever til det antal job, der rent faktisk udbydes til finansassistenter i sektoren. Derfor giver det ikke mening, hvis finansvirksomheder pålægges at øge antallet af finanselevpladser væsentligt. Men jeg vil gerne understrege, at praktikpladsmodellen ikke bliver en gratis omgang for landets arbejdsgivere. Det gælder også for finanssektoren."

Styrket efteruddannelsesindsats

Et andet centralt punkt i aftalen er en kulegravning af voksen-, videre- og efteruddannelsesområdet, som parterne er enige om ikke fungerer optimalt. Derfor skal en ekspertgruppe analysere og komme med løsningsmodeller til, hvordan det offentligt finansierede efter- og videreuddannelsessystem kan styrkes, så det i højere grad matcher virksomhedernes behov. FA er med i en følgegruppe for arbejdsmarkedets parter.

"Specielt på det vidensintensive område forældes medarbejdernes kompetencer hurtigt på grund af den teknologiske udvikling. Det øger behovet for løbende efteruddannelse, men i dag halter det offentligt finansierede efter- og videreuddannelsessystem efter udviklingen på arbejdsmarkedet. Så der er i den grad brug for fornyelse," siger Mariane Dissing.

Resultatet af ekspertgruppens arbejde skal ligge klar senest med udgangen af maj 2017.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Indmeldelse

Mølholm Forsikring A/S – indmeldt pr. 1. august 2016

Navneændring

Sydinvest Administration A/S til Syd Fund Management A/S

Pr. 10. oktober 2016 har FA 182 medlemsvirksomheder

Sekretariatet

Pr. 1. juni 2016 er public affairs chef Nadeem Farooq ansat.

Pr. 15. august 2016 er økonomisk konsulent Claus Andersen ansat som barselsvikar for Kirsten Lemming Zandbergen.

Pr. 31. august 2016 er seniorkonsulent Ravi Sejling fratrådt.

Pr. 7. oktober 2016 er politisk student Ali Kemal Taspinar fratrådt.

