

Finansfokus[®]

Finansforbundets medlemsmagasin - no.1 - 2018



Hvor høyt vil DU i
**KOMPETANSE-
TRAPPEN?**



Autorisasjonsordningene i forsikring (AIF) er i endring

Forsikringsnæringen er i stor endring og det innebærer også at kompetansebygging og utdanning på området vil måtte endre seg både i innhold og form.

Finansnæringens Autorisasjonsordninger (Finaut) har igangsatt det viktig arbeide med å fornye AIF som i dag leveres i samarbeid med BI. Hvilke endringer som kommer er ikke klart, men for deg som allerede er i et utdanningsløp og ønsker å fullføre det du har startet på, kan det være lurt å gjennomføre de siste kursene nå!

Fra og med 15. mars kan du melde deg på kurs for høsten 2018.



6

SØKSMÅL MOT TRYG

Hadde Tryg lov til å fjerne G-reguleringen av de ansattes tjenestepensjoner? 16. april møter Tryg og Finansforbundet i Bergen tingrett.



12

SLUTTER MED PAKKER – SATSER PÅ ANSATTE

På to år brukte DNB 1,1 milliard på sluttpakker til 854 ansatte. Nå tar storbanken selvkritikk og satser på utvikling av egne medarbeidere.



16

VIL ENDRE SENIORGODENE

Arbeidslivsdirektør Runa Opdal Kerr i Finans Norge vil tenke nytt for å beholde seniorer lenger i arbeidslivet, men vil fjerne ekstra fridager.

26 UTDANNER DIGITALE MEDARBEIDERE

SpareBank 1 SR-Bank har i samarbeid med NTNU utviklet et nytt teknologiprogram. Over 20 ansatte fikk plass på masterprogrammet.

38 KICKSTARTER FINTECHGRÜNDERE

TheFactorys skal kickstarte fintechgründere og gi dem en flying start. Tre intensive måneder venter dem som blir valgt ut.

44 VERVET 52 NYE MEDLEMMER

Fire tillitsvalgte i Codan Forsikring vervet 52 nye medlemmer i løpet av kort tid. Dermed vant de vervekonkurransen på Uke 7-opplæringen i fjor.

F **Fagpressen**
OPPLAGSKONTROLLERT



Ålgård Offset AS er
godkjent som
svanemerket bedrift.



GODKJENT OPPLAG: 32 449
FORSIDEFOTO: Sandra Steffensen
REDAKSJONEN AVSLUTTET: 27. feb. 2018

FINANSFOKUS 01/18. MAGASIN FOR FINANSFORBUNDET. 19. ÅRGANG. ISSN 1502-0053

ANSVARLIG REDAKTØR

Svein Åge Eriksen • Mobil: 900 79547
sae@finansforbundet.no

JOURNALIST

Sjur Frimand-Anda • Mobil: 470 34460
sfa@finansforbundet.no

ABONNEMENT

Marit Rydningen • Mobil: 913 40153
mry@finansforbundet.no

ANNONSER

Ann Kristin Valby • Mobil: 901 19 121
kikki@salgsfabrikken.no

DESIGN

Mediamania AS

TRYKK

Ålgård Offset AS

DISTRIBUSJON

Helthjem Mediapost AS

UTGIVER

Finansforbundet
Postboks 9234 Grønland
0134 OSLO

FORBUNDSLEDER

Pål Adrian Hellman

DIREKTØR

Runar Wilhelm Henriksen

De lærde strides

Er det slik at alle ansatte i finansnæringen skal bli hardcore programmerere og IT-utviklere? Det er mer enn én toppleder som har kommet nyfrelst tilbake fra Silicon Valley med en klokkeklar tro på at nå skal alt digitaliseres. Hvis du ikke er IT-spesialist, er veien til sluttpakke kort. Plutselig glemmer ledelsen verdien av menneskelig kontakt og hvilke utslag dette gir på bunnlinjen.

Heldigvis er det noen som tør å tenke utenfor boksen. Nå vil ledelsen i DNB utvikle egne ansatte fremfor kun å ansette dyre IT-hoder. Samtidig har ledelsen innrømmet at mye kunne vært gjort annerledes tidligere. Nå skal vi huske at i 2015 og 2016 kvittet DNB seg med 854 ansatte og betalte 1,1 milliarder kroner i sluttpakker. Vi skal også huske at det er stor konkurranse om IT-spesialistene, og at det er mange ubesatte IT-stillinger i finansnæringen.

Men selv med dette bakteppet, er DNB-ledelsens beslutning prisverdig og den eneste fornuftige løsningen på sikt. Alle ansatte som ønsker å utvikle sin kompetanse, får nå et tilbud gjennom prosjektet Kompetanseløftet. Samtidig blir bruken av sluttpakker langt mer restriktiv.

Hva er egentlig digital kompetanse? Ja, derom strides de lærde. Finansfokus har vært i kontakt med eksperter både i og utenfor næringen, men ingen har så langt vært krystallklare på definisjonen. Hvis ikke bedriftene i finansnæringen selv vet hvilken digital kompetanse de trenger, hvordan kan de da samtidig påstå at de ansatte ikke har nødvendig digital kompetanse?

Det er ikke første gang Norge står overfor teknologiske skifter. Det blir neppe siste gang heller. Det har gått rimelig greit før, og det er ingen grunn til at det ikke skal gå greit denne gangen også. Med ny teknologi kommer nye og spennende muligheter og jobber, men det er aldri for sent å lære noe nytt. Vær offensiv! Grip muligheten! Utvikle din kompetanse!



SVEIN ÅGE ERIKSEN

Ansvarlig redaktør
sae@finansforbundet.no
www.finansfokus.no

twitter: @finansfokus
Facebook: Finansfokus
Tips: 900 79 547

Fagpressen 
OPPLAGSKONTROLLERT

pressens faglige utvalg
PFU

Finansfokus er medlem av Fagpressen og opplagskontrolleres årlig. Finansfokus redigeres etter Redaktørplakaten og pressens etiske rammeverk av en selvstendig og uavhengig redaktør, og i tråd med Finansforbundets grunnsyn og formål. Artikler og synspunkter i Finansfokus uttrykker derfor ikke nødvendigvis Finansforbundets syn i enkelte spørsmål.

Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk Presseforbund som behandler klager mot pressen i presseetiske spørsmål.



JA TIL NYE KOMPETAN

Inkassoloven stiller ingen teoretiske kompetansekrav til personer som etter loven er ansvarlig for virksomheten som utøves i et inkassoforetak. Nå tar Virke inkasso til orde for skjerpede kompetansekrav blant alle medlemmer av inkassobransjens hoved- og arbeidsgiverorganisasjon.

Gjennom inkassoloven er det stilt krav om at ethvert inkassoforetak skal ha minst én fagansvarlig (definert som faktisk leder) som innehar en personlig inkassobevilling. Kravene for bevillingen følger også av loven, og begrenser seg i dag i all hovedsak til krav om hederligandel og tre års praktisk erfaring med inndrivning av forfalte pengekrav. I tillegg må kandidaten anses

for å være egnet til å være faktisk leder. Utover dette følger det ikke krav til teoretisk kompetanse/høyere utdanning, slik tilfellet er for eksempelvis eiendomsmeglere og regnskapsførere.

Sett i lys av at dagens inkassolov stammer fra 1989, er det ikke spesielt overraskende at kompetansekravene er nokså begrenset. De siste 20–30 årene har imidlertid samfunnsutviklingen medvirket til at vi per i dag har et helt annet forhold til kompetanse sammenlignet med da loven i sin tid kom. Kanskje bør dette også medføre at inkassoloven endres hva gjelder krav til teoretisk kompetanse? Spørsmålet er svært betimelig sett i lys av at myndighetene med tiden har stilt stadig strengere krav til



SEKRAV FOR INKASSO

inkassobransjen hva gjelder profesjonalitet, og at dette også medfører at forventningene til faktisk leders kunnskap og innsikt har økt dramatisk.

I påvente av eventuelle endringer hva gjelder krav til teoretisk kompetanse fra myndighetenes side, har Virke inkasso igangsatt et arbeid med å vurdere hvilke krav til kompetanse foreningen bør stille til sine medlemmer. Arbeidet har tatt form av en omfattende høring blant foreningens medlemmer. Mange har kommet med gode innspill, herunder Finansforbundet som har engasjert seg på en positiv måte i forbindelse med prosessen. I høringen har man stilt spørsmål ved innhold og omfang i et opplæringsprogram som leder frem til tit-

telen autorisert inkassobevillingshaver / autorisert faktisk leder. Endelig vedtak om nye kompetansekrav finner sted på foreningens årsmøte senere i år.

Det er i både næringens og samfunnets interesse at inkassobransjen har ansatte og ledere med høy kompetanse. Min oppfordring er derfor at vi som arbeidsgivere og arbeidstakere, står sammen om å heie frem moderne kompetansekrav for inkassonæringen.

Iman Winkelman
Leder Virke
inkasso



Hva kan du?

debatten om hvilke kompetanser som er viktige og nødvendige fremover, er det vanskelig å få et klart bilde av hva som behøves. Det digitale skiftet utfordrer oss på mange måter. Jobber kommer til å forsvinne, og nye jobber med andre kompetansekrav kommer til. Det som diskuteres altfor lite, er hvordan kompetansen vi allerede har, kan benyttes og veksles inn i ny.

Skal vi tro noen av forståelsepårne vil nåløylene for å få de nye jobbene være trange. Vi har en høyt utdannet ungdomsbefolkning som skal ut i arbeid. Konkurransen om å få jobb er stor. Du må altså være særlig dyktig for å få innpass. Når du først er inne, må du lære kontinuerlig. Utdanningen du kommer inn med, vil miste sin aktualitet mye raskere enn før. Å lære på – og gjennom – jobben vil bli den nye hverdagen.

Dette snakker vi om som en realitet. Vel og bra. Men dette vil ikke bare gjelde våre nye kolleger. Det vil gjelde for oss alle. Og det er her jeg savner den store debatten. Debatten om hvordan vi skal bruke vår enorme samlede kompetanse inn i fremtiden. Ny kompetanse skal møte den etablerte. De som har vært i arbeidslivet en stund, skal være der lenge. Den kompetansen de sitter inne med, har vært god frem til nå. Den er ikke bortkastet for fremtiden. Debatten burde ta opp i seg hvordan vi kan bruke den og samtidig formulere lærings- og kompetansemål for den enkelte fremover.

Det blir for enkelt å bare fokusere på at nytt er bedre enn gammelt. Jeg skal bidra til at Finansforbundets medlemmer forstår hva de selv bør gjøre for å være attraktiv arbeidskraft fremover. Jeg skal også kjempe for at arbeidsgivere ikke tatoverer folk med 'best før' for å slippe å ta medansvar for arbeidstakernes fremtid. Fremtiden er lysere enn den konsulentfirmaer tar seg godt betalt for å fortelle oss om.



PÅL ADRIAN HELLMAN

Forbundsleder

Twitter: @Pahfinans

Mobil: 938 33 550

pah@finansforbundet.no



RENT JURIDISK: – Dette er en sak der vi ber om at retten tar stilling til gyldigheten av en skriftlig erklæring gitt til tillitsvalgte i Tryg, sier advokat Pål Behrens.

Søksmål mot Tryg

10 pensjonister i Tryg saksøker sin tidligere arbeidsgiver for manglende pensjonsutbetaling.
16. april møtes partene i Bergen tingrett.

Tekst: **Svein Åge Eriksen** Foto: **Morten Brakestad**

S pørsmålet retten skal ta stilling til, er om ledelsen i Tryg Forsikring i 2014 hadde anledning til å fjerne G-reguleringen for ansatte i den lukkede ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. Hvert år siden 1991 har de Tryg-ansattes pensjoner blitt G-regulert i takt med pris- og lønnsveksten. I mai 2014 informerte ledelsen de ansatte om to endringer i tjenstepensjonsordningene. De avvirket ordningen med G-reguleringen i den lukkede ordningen. I stedet ble pensjonen til denne gruppen ansatte erstattet med en avkastningsbasert regulering fra pensjonistenes Overskuddsfond. I tillegg varslet selskapet at de ville øke satsene til de ansatte som har innskuddsbasert tjenstepensjon i Tryg.

Allerede i 2007 endret Tryg sine tjenstepensjoner. Alle ansatte i selskapet fikk valget om å bli stående i en lukket ytelsesbasert tjenstepensjonsordning eller bli overført til en ny innskuddsbasert tjenstepensjon. Alle beholdt sine opptjente pensjonsrettigheter fra ytelsesordningen. De fleste ansatte valgte ytelsesordningen.

SKRIFTLIG ERKLÆRING

Sentralt i bevisføringen står en erklæring som ble gitt til tillitsvalgte av daværende styreleder Stine Bosse i Tryg Vesta i 2007. Erklæringen ble gitt etter påtrykk fra tillitsvalgte i selskapet da

det endret pensjonsordningene for de ansatte. De tillitsvalgte fryktet at ledelsen i Tryg på et senere tidspunkt ville kunne endre den lukkede tjenstepensjonsordningen, slik det ble gjort i daværende Fokus Bank. Derfor fikk de forhandlet frem denne erklæringen:

«I egenskap av representant for eierne finner vi det derfor viktig å presisere at en fremtidig lukket ytelsesbasert tjenstepensjonsordning, ikke vil være gjenstand for endringer i fremtiden med mindre dette skulle være tvingende nødvendig fordi selskapets eksistens var avhengig av en slik endring. I en slik situasjon tror vi for øvrig at de ansatte vil være beredt til å se på muligheter for å se på tiltak som kan være med på å videreføre selskapets virksomhet.»

Til tross for erklæringen, kuttet likevel selskapet i 2014 G-regulering av pensjoner til alle ansatte i den lukkede ytelsesbaserte tjenstepensjonsordningen. Begrunnelsen var at G-regulering ble for dyrt. I stedet ble pensjonene regulert med avkastningen i pensjonistenes Overskuddsfond, som er lovens hovedregel. Problemet var bare at hele avkastningen fra dette fondet gikk med til å dekke kostnaden i og med bestemmelsen om økt levealder. Ergo ble det ingen midler igjen til G-regulering av ytelsespensjonene.

Dermed har ikke pensjonen til denne gruppen Tryg-ansatte blitt regulert for pris- og

**” Dette er en
krevende sak.”**



SER HELHETEN: – Vårt utgangspunkt har hele tiden vært at både nåværende og tidligere ansatte i Tryg må behandles likeverdig når det gjelder pensjon, sier hovedtillitsvalgt Tom Eileng. (Foto: Sjur Frimand-Anda).

lønnsvekst på tre og et halvt år. Mange pensjonister har dermed fått flere titusener for lite utbetalt i pensjon. På denne bakgrunnen har 10 pensjonister fått Finansforbundets hjelp til å ta ut søksmål på vegne av en gruppe nåværende og tidligere ansatte i Tryg.

MEGET OVERRASKET

Advokat Pål Behrens i Finansforbundet er overrasket over at forsikringsselskapet fortsatt hevder at de var i sin fulle rett da de stanset G-reguleringen av pensjonene i 2014.

– Dette er en krevende sak som det er viktig å få avklart i domstolene. Etter vårt syn hadde ikke Tryg anledning til å stanse G-reguleringen av pensjonen til de ansatte, slik det ble gjort i 2014.

Jeg er overrasket over at selskapet velger å se bort fra en tidligere erklæring som ble avgitt av styreleder, sier Behrens.

– Sakens kjerne er om de tillitsvalgte kan stole på avtaler som blir inngått med styret og ledelsen i selskapet. Etter vårt syn kan det ikke være slik at en skriftlig erklæring gitt fra styreleder til de tillitsvalgte, ikke er verdt papiret den er skrevet på noen år senere. Vi mener at denne erklæringen er et juridisk bindende dokument. Dette

hindrer at arbeidsgiver kan bruke sin styringsrett til å gjøre ensidige endringer i de ansattes pensjonsrettigheter, understreker Behrens.

UTSETTER ØKNING

Da ledelsen i Tryg orienterte de ansatte om endringene i tjenstepensjonsordningene i mai 2014, orienterte de samtidig om at satsene i innskuddsordningen ville bli økt fra fem til seks prosent for lønn inntil 7,1 G og fra åtte til ni prosent for lønn fra 7,1 G til 12 G.

– Vi tillitsvalgte har gjentatte ganger påpekt overfor ledelsen i selskapet at innskuddssatsene må settes opp slik at disse er på nivå med bransjen for øvrig, men vi har ikke møtt noen forståelse for dette. Selskapet begrunner avslaget med

at de først vil se utfallet av rettssaken i april. Dette skaper naturlig nok irritasjon internt hos dem som har innskuddspensjon, forteller hovedtillitsvalgt Tom Eileng.

Nå ser han frem til en avklaring i retten. For de tillitsvalgte har det hele tiden vært viktig å se alle ansatte under ett når det gjelder utbetaling av pensjon. Derfor har det heller ikke vært aktuelt for de tillitsvalgte å akseptere reduksjon i pensjonsopptjeningen for pensjonistene for å øke innskuddspensjonen til de yrkesaktive.

” Vi har ikke møtt noen forståelse.”



UENDRET SYN: – Siden saken skal opp for retten, ønsker vi ikke å gå inn i detaljene, men fastholder at vi hadde rett til å gjøre justeringer i reguleringen av de løpende utbetalingene fra selskapets ytelsespensjonsordning, sier kommunikasjonssjef Ole Irgens i Tryg. (Pressefoto: Tryg).

Tryg står på sitt

Ledelsen i Tryg fastholder retten til å gjøre justeringer i reguleringen av de løpende utbetalingene fra selskapets ytelsespensjonsordning. De mener at skrivet fra daværende styreleder Stine Bosse ikke er til hinder for justeringen som er gjennomført.

I dag er det 450 aktive medlemmer i ytelsespensjonsordningen. Ca. 400 tidligere Tryg-ansatte får utbetalt pensjon gjennom ytelsesordningen per i dag. Totalt har selskapet satt av inntil 300 millioner kroner i regnskapet for å dekke et eventuelt tap når saken kommer opp for Bergen tingrett 16. april neste år.

Kommunikasjonssjef Ole Irgens i Tryg skriver i en epost til Finansfokus at selskapet gjør en løpende vurdering av nivået på satsene i bedriftens innskudds-pensjonsordning. En beslutning om å heve disse satsene er foreløpig utsatt til etter at saken om G-regulering har vært oppe til rettslig vurdering.



Husk at du får YS-pris på bilforsikring hos oss

Som YS-medlem får du 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Er du under 30 år, er rabatten på hele 15 prosent. Dette kommer i tillegg til samle-rabatten på enten 16 eller 20 prosent.

Regn ut din pris på
gjensidige.no/bilkalkulator

A13_0571/06.2017



finans
FORBUNDET

Gjensidige 



HALV ÅRSLØNN: – Til tross for tøffe nedbemanningsprosesser er vi privilegerte som får muligheten til å få en god sluttpakke etter et langt arbeidsliv i Nordea, sier Erik Gunnestad.

Tar sluttpakke etter 43 år

28. mars er det helt slutt. Etter 43 år i ulike banker og 37 år som tillitsvalgt, går Erik Gunnestad (65) ut døren i Nordea i Sandefjord for aller siste gang. Men siste ord er ikke sagt.

Tekst: Svein Åge Eriksen Foto: Sverre Chr. Jarild

SANDEFJORD: I nesten hele sin yrkeskarriere har Erik Gunnestad vært tillitsvalgt. Å gjøre det beste for kollegene har alltid vært hans motivasjon. Han startet som tillitsvalgt i 1979 i Sandar Sparebank og satt også som ansattes representant i bankens styre og forstanderskap. I dag er han tillitsvalgt for Nordea Corporate support i Oslo, en avdeling med 15 ansatte som sitter desentralt.

– Jeg har vært med på en spennende reise og lært utrolig mye, men for ett år siden sa jeg til min leder at hvis det dukket opp en sluttpakke så ville jeg vurdere å gå av. Han ville gjerne ha meg med videre og hadde fortsatt spennende oppgaver, men jeg begynte kort og godt å bli endringslei. Derfor føler jeg nå at tidspunktet er riktig for å sette en strek etter et langt og interessant arbeidsliv, sier Erik Gunnestad.

Som mangeårig tillitsvalgt både lokalt, sentralt og nordisk, har han sittet svært tett på mange av nedbemanningsprosessene som har ridd finansnæringen som en mare, siden bankkrisen på slutten av 1980-tallet. Han er sterkt kritisk til måten mange av nedbemanningene blir gjennomført på, men er glad for at bankene fortsatt tilbyr gode sluttpakker til ansatte.

MANGLER RELASJON

– Jeg opplever at vi beveger oss mot et kaldere samfunn. For noen år siden var Nordea opptatt av relasjoner mellom mennesker. I dag skal relasjonen være mot en robot. Men når livets største investeringer eller plasseringer skal gjøres, vil kundene fortsatt snakke med en person. De er en myte at unge bare vil ha alt digitalt og ikke ønsker å snakke med en rådgiver.

ver. Dette har ikke bankene skjønt og derfor daler også kundetilfredsheten i storbankene.

Gunnestad understreker at han på ingen måte er imot at digitalisering og robotisering blir tatt i bruk for å løse enkle arbeidsoppgaver i bankene. Selv har han tatt initiativ til dette på sitt eget arbeidsområde i Corporate support. Men det er først og fremst hastigheten på omstillingsprosessene han mener er for høy.

– Det som skjer, er at banken nedbemanner for raskt og tar ut rasjonaliseringen før den er der. På den måten forsvinner mye verdifull kompetanse. Det går ut over både ansatte og kunder. Selv om vi tillitsvalgte har gitt ledelsen tilbakeslag om at dette skjer, så hjelper det ikke. Ledelsen kan ikke vite hvordan banken ser ut om fem år, og derfor er det selvsagt også vanskelig å legge en strategi. Med de store overskuddene som bankene har, burde de hatt is i magen og brukt mer tid på prosessen. Nå haster det veldig å levere gode resultater til markedet og utbytte til aksjonærene, mener Erik Gunnestad.

KLAR TALE

Som tillitsvalgt i 37 år har han alltid fulgt sam arbeidslinjen, men han har sagt klart fra når det har vært nødvendig. Han peker på at de mange organisasjonsendringene også har gjort noe med kulturen i Nordea.

– Det har vært mange tøffe tak, men alle opplever nok ikke at det har vært like enkelt å si fra. Dessverre opplever mange en fryktkultur der det beste er å være lojal, å gjøre jobben uten

protester av noe slag. Jeg forstår at mange føler seg usikre på om de har en jobb i morgen, og dette gjør noe med deg som menneske. Det må vi være oppmerksomme på, understreker Gunnestad.

Siling av informasjon er et problem i store organisasjoner, også i Nordea. Da mister ledelsen oversikt over hva som skjer ute i virkeligheten. Ledelsen i Nordea Norge har nå engasjert en gruppe ansatte som skal fungere som «rebell» som skal gi informasjon til ledelsen som ikke er pyntet på gjennom flere ledd. Siling av informasjon kombinert med en fryktkultur der ingen tør si hva de mener, er en fare for en åpen og sunn kultur.

TENK KOMPETANSE

Gjennom et langt arbeidsliv har Gunnestad vært veldig bevisst på å bygge opp sin kompetanse, slik at han er attraktiv med hensyn til endringer av arbeidsoppgaver. Som mange andre i vår bransje, startet han på Bankakademiet og fikk grunnutdanningen der. I tillegg har han gjennomgått diverse sertifiseringer både når det gjelder forsikring og finansiering/plassering.

– Hvis vi biter oss fast, går verden forbi oss. Da risikerer vi at Google, Facebook og FinTech-selskaper tar over betalingsformidlingen fra bankene. PSD2 åpner

jo opp for nye aktører. Derfor er vi nødt til å være med på den utviklingen som skjer. Hvis du som arbeidstaker ikke følger med i timen, blir du byttet ut med unge fremadstormende.

Fremover tror han vi vil se en mye mer sammensatt gruppe ansatte i bankene. Økonomer vil bli erstattet av ingeniører, psykologer og mennesker som tenker annerledes. Han tror også det grønne skiftet er like om hjørnet i finansnæringen.

I 43 år har han gledet seg til å gå på jobben. Derfor legger han ikke skjul på at han kommer til å savne alle de dyktige tillitsvalgte og de gode kollegene han har hatt. Men det blir stadig færre ansatte ute på avdelingskontorene i Nordea. Da han begynte i Sandefjord i 1987 var det 45 ansatte. I dag er det bare 10, og ingen vet hvordan Nordea ser ut om fem år. Kanskje banken kun er en app?

” Mange er usikre på om de har en jobb i morgen.”

Finansfokus

Hovedtema: **Kompetanse**





Slutter med pakker – **SATSER** **PÅ ANSATTE**

Kompetanseutvikling i stedet for sluttpakker er den nye melodien i DNB. En helt ny læringsapp skal drille de ansatte i ny kompetanse.

Tekst: **Sjur Frimand-Anda** Foto: **Sverre Chr. Jarild**

2015 og 2016 gikk 854 DNB-ansatte ut dørene med en pakke i hånden. Totalkostnaden for pakkeløpet disse to årene havnet på drøyt 1,1 milliarder kroner. I fjor gikk antallet og kostnaden noe ned, selv om de endelige tallene ikke foreligger ennå. For det skjedde noe i fjor. Rune Bjerke begynte å snakke om å utvikle de ansatte for å møte morgendagens kompetansebehov i stedet for å bytte dem ut. Og når Rune snakker, danser organisasjonen.

– Det er kostbart å skifte ut kompetanse. I tillegg til sluttpakker skal nyansatte tas imot og integreres i organisasjonen. Vi burde kanskje vært flinkere til å vurdere om dem vi hadde, kunne gjort andre ting. Kompetansebehovet endres kontinuerlig, og vi kunne brukt mer tid på å finne ut hvordan vi kunne bruke de ressursene vi hadde, i stedet for å tilby sluttpakker. Det har manglet noe i samarbeidet på tvers i hele organisasjonen. Her har vi ikke alltid vært flinke nok, sier Solveig Hellebust, konserndirektør People & Operations i DNB. Samtidig understreker hun at også de ansatte har et ansvar for egen utvikling.

– Denne endringen fordrer at de ansatte er åpne for å tilegne seg ny kompetanse, og at de våger å gå inn i nye jobber. Spørsmålet er om du er en person som kan være med på en liten eller større endringsreise, sier HR-direktøren.

– Blir det nå slutt på slutt-pakker i DNB?

– Nei, men det blir en mye strammere styring på bruken. Vi skal ha et sterkere fokus på hva vi kan gjøre i forkant av omstillingsprosesser. Det kan likevel komme til et punkt der en slutt-pakkeløsning blir den naturlige veien videre.

KRAFTIGE SIGNALER FRA TOPPEN

Det er ingen formelle endringer i rammeverket for omstilling og nyansettelser. Men signalene fra toppen er kraftige. Kompetansebehovene må koordineres, og konsernet skal i mye større grad utvikle egen kompetanse.

– Fremdeles bestemmes mye ute i linjene. Men HR skal koordinere og stille krav. Det er kostbart å skifte ut kompetanse. Noe av disse pengene kan brukes bedre ved å utvikle de ansatte vi har, sier Hellebust, og presiserer at det på ingen måte er ansettelsesstopp i konsernet.

– Vi skal fortsatt ansette nye medarbeidere, men vi må i større grad vurdere hvordan vi kan være i forkant av endringene som kommer, og i større grad bruke dem vi har, sier HR-direktøren.

STORT KOMPETANSEPROSJEKT

For de ansatte innebærer dette at de må forberede seg på nye arbeidsoppgaver. Noen jobber forsvinner og arbeidsoppgaver endres. Automatiseringen og robotiseringen vil gå enda forttere fremover.

– Vi skal i mye større grad se på hvordan vi kan finne andre jobber internt til de gruppene som berøres.

En del av dette skjer gjennom konsernprosjektet Kompetanseløftet, som nå skal gå fra å være et begrenset prosjekt til å implementeres i forretningsområdene. Dette innebærer gode analyser av kompetansen i konsernet.

– Vi går dypere inn i dette enn tidligere, slik at vi kan forstå dagens sammensetning og fremtidens behov. Dette vil danne et grunnlag som skal gjøre oss klokere enn tidligere, sier Hellebust.

NY LÆRINGSAPP

En viktig del for å møte morgendagens kompetansebehov er en storsatsing på å utvikle egne ansatte. Dette skjer fra små knepp, knyttet konkret til eksisterende arbeidsoppgaver, til større skifter for enkeltindivider eller grupper. Et ledd i dette er læringsappen Motimate som alle ansatte skal få tilgang til.

– Her er alt fra basis-kunnskaper om våre verktøy, til ting som er tilpasset den rollen du er i nå eller en rolle du ser for deg i fremtiden. Dette er lagt opp til å være mye morsommere og mer fleksibelt enn andre e-læringsplattformer. Mobilen har du med deg overalt, og innholdet er ment å skulle pirre til nysgjerrighet, slik at dette er noe man har lyst til å ta frem, enten det er på jobben, hjemme eller på vei til og fra jobb. Håpet er at våre ansatte skal få lyst til å lære. Appen bygges opp med moduler, og det skal være fort gjort å gå gjennom en modul.

Det skal også være enkelt å lage nytt innhold til appen.

– Du trenger ikke å være spesialist for å kunne lage innhold, da dette gjøres rett i Motimate på en enkel måte.

Appen skal være interessant og morsom i bruk.

– Vi tar i bruk mange spennende virkemidler, alt fra quizer til gamification. Her har vi en rekke fremtidsrettede muligheter.

Gjennom appen kan de ansatte bygge opp og dokumentere sin egen utvikling. Også kurs og utdanninger som er obligatoriske, eksempelvis complianceopplæring, skal kunne tas



KAN SKAPE MISNØYE: Signalene fra DNB er tydelige. en viss misnøye hos dem som kunne tenkt seg en pakke. raskt mot en eventuell pakke, sier Hellebust.

via det nye verktøyet.

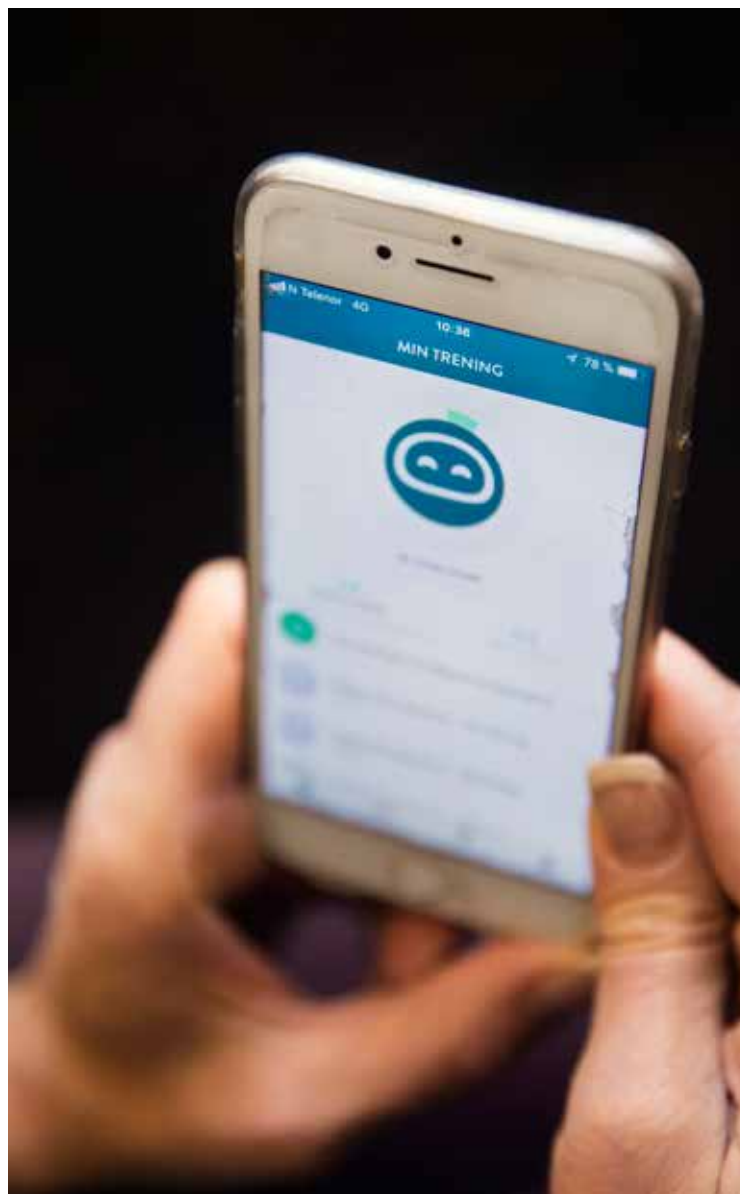
– Dette blir læringsplattformen i DNB fremover. Det er kun unntaksvis vi skal bruke andre verktøy. Motimate skal også være tilgjengelig på nettbrett og PC.

– Skal bruk av appen skje i arbeidstiden eller forventes det at ansatte skal bruke fritiden sin på dette?

– Vi ser ikke på dette som et veldig formelt opplegg. Det skal legges til rette for at de ansatte kan bruke noe av arbeidstiden til dette. Men mobilen har man med seg hele tiden, og jeg håper vi kan stimulere den enkeltes nysgjerrighet slik at de bruker appen også i fritiden. På mobile flater er det naturlig at ting flyter noe sammen, og de ansatte har et eget ansvar for å gjøre seg relevante. Vi håper vi har lærende og nysgjerrige ansatte som tar dette i bruk også utenfor arbeidstiden. Rene obligatoriske løp skal naturligvis gjøres innenfor arbeidstiden, understreker Hellebust.



Det blir mindre bruk av sluttpakker og mer kompetanseutvikling. – Det kan skape. Men vi ønsker at de ansatte skal tenke egen utvikling og ikke orientere seg så



OPPLÆRING PÅ APP: Appen Motimate blir DNBs hovedlæringsplattform. – Alt som ikke er på mobil, vil dø ut. Det vil prege hvordan vi jobber med våre ansatte, sier Solveig Hellebust.

RESKILL-LØP

Mens Motimate skal være hovedlæringsplattformen, blir det også mulighet for større og tyngre kompetanseendringer.

– Det kan være individer eller grupper som skal gjennom større endringer, såkalte reskill-løp, der de skal gå til en ganske annerledes rolle. Vi har eksempelvis behov for flere data-analytikere. Da kan personer med kvantitativ kompetanse være aktuelle for et intensivt løp for å tilegne seg den nye kompetansen. Dette kan gjøres i samarbeid med eksterne aktører, og vi er i ferd med å starte en pilot på dette, sier Hellebust.

En utfordring blir hvem som skal velges for et slikt løp.

– Det kan hende vi annonserer dette ut som en ledig stilling for å se hvem som er interessert og hvem som er kvalifisert.

– *Hvilken type kompetanse trenger dere fremover?*

– Digital kompetanse! Tjenestedesign, IT-arkitekter og dataanalytikere er noen områder som vil vokse. Det handler om å få folk inn i fremtidsrettede roller innen IT.

– *Er det vanskelig å få tak i IT-folk eksternt?*

– Ja, det er umulig å rekruttere alt vi trenger på IT-siden eksternt. Det er sterk kamp om IT- og digitale hoder, og vi må gjøre mange ulike ting. Vi satser på kompetanseheving internt sammen med å hente noe gjennom våre partnere på IT-siden. Det er rett og slett ikke mulig å dekke våre behov i Norge, konstaterer Hellebust.

DIGITAL KOMPETANSE

– *Alle prater om digital kompetanse. Men hva er egentlig det? Skal alle kunne programmere nå?*

– Våre ansatte må forstå hvordan digitaliseringen påvirker DNB og deres egne jobber og verktøy. Alle trenger ikke å være eksperter, men en grunnkunnskap på dette området må alle ha for å være en del av fremtidens DNB. Vi skal stille med de verktøyene de trenger for å skaffe seg denne kompetansen.

– *Rune Bjerke spådde at DNB skulle halvere antall ansatte på fem år. Hvordan ligger dere an i forhold til denne spådommen?*

– Automatiseringen tar bort mange arbeidsoppgaver, og vi kommer til å bli færre. Men utviklingen i antall ansatte vil avhenge av hvilke inntektskilder som skapes. Dette er ikke et statisk bilde, og vi skal i så stor grad som mulig forsøke å løse overtallighet med naturlig avgang, avslutter Solveig Hellebust.

Vil kutte i seniorgodene

– Vi må tenke nytt for å beholde eldre i arbeidslivet. Å ha rett til flere dager ekstra fri bare fordi du er eldre, øker ikke akkurat din attraktivitet i arbeidsmarkedet, sier arbeidslivsdirektør Runa Opdal Kerr i Finans Norge.

Tekst: Svein Åge Eriksen Foto: Morten Brakestad

I dag har alle arbeidstakere over 60 år rett til en ukes ekstra ferie etter ferieloven. I tråd med Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge, har alle arbeidstakere over 64 år rett til én time kortere daglig arbeidstid. Utover dette har mange bedrifter i finansnæringen en seniorpolitikk med ulike virkemidler, men hun mener flere av disse hører fortiden til.

EN BJØRNETJENESTE

– Funnene i rapporten for seniorpolitikk viser at en del seniorer i næringen sitter i stillinger som er særlig utsatt for omstilling og automatisering. Flere har lav lønn og lav utdanning og de har kanskje ikke vært flinke nok til å ta initiativ til heving av egen kompetanse eller endring av arbeidsoppgaver. Da må man se nærmere på hvilke tiltak som er nødvendige for å utvikle seniorenes kompetanse, blant annet for å beholde dem lenger i arbeidslivet. Heldigvis ser vi en positiv utvikling der bedriftene satser stadig mer på kompetansetiltak for alle aldersgrupper. Men å gi eldre arbeidstakere ekstra fri på grunn av alder, er å gjøre dem en bjørnetjeneste, påpeker Kerr.

– Hvilket ansvar mener du bedriftene har for å ta vare på arbeidstakere i alderen 55–62 år?

– Bedriftene har et ansvar for å ta vare på alle ansatte, uavhengig av alder. Ved en nedbemanning kan kompetanse vektlegges, men også ansiennitet og sosiale forhold er kriterier som kan tillegges vekt. Mange bedrifter har benyttet åpne tilbud for å søke om sluttpakker, og det er også mange eldre som har ønsket å

benytte seg av dette. Dyre sluttpakker har vært et mye brukt virkemiddel, men mye tyder på at flere virksomheter er i ferd med å gå bort fra dette. Nå tilbyr enkelte bedrifter ny kompetanse til dem som av ulike grunner ikke kan arbeide i næringen. I stedet for en sluttpakke, omskoles de slik at sjansen for en jobb utenfor næringen øker betydelig.

Arbeidslivsdirektøren viser til at finansnæringen siden slutten av 1990-tallet har vært helt i front med digitalisering. De ansatte har bygget opp solid bransjeerfaring og tatt i bruk avansert teknologi. Nå akselerer den teknologiske utviklingen. Da blir det helt avgjørende å henge med i det digitale kompetanseskiftet for å unngå å bli irrelevant som arbeidstaker.

FELLES ANSVAR

– Hvem har ansvaret for at de ansatte har riktig kompetanse?

– Finansforbundet og Finans Norge er enige om at dette er et felles ansvar, og at myndighetene, arbeidsgivere og arbeidstakere må jobbe sammen for å klare det nødvendige kompetanseløftet. Vi er imidlertid ikke alltid enige om virkemidlene.

Hun legger til at det er bedriftenes strategier som avgjør hvilken kompetanse de trenger, og at den enkelte ansatte har ansvar for sin egen utvikling. Kompetanse handler ikke bare om fag, men like mye om hvilke ferdigheter og holdninger man har som arbeidstaker. Hennes beste råd til arbeidstakerne er å være nysgjerrige og omstillingsvillige, ellers risikerer man å bli stående utenfor arbeidslivet.

EN BJØRNETJENESTE: – Å gi eldre arbeidstakere ekstra fri på grunn av alder, er å gjøre dem en bjørnetjeneste, sier Runa Opdal Kerr i Finans Norge.



– Sett med arbeidsgivernes øyne, er dagens Sentralavtale godt nok tilpasset de raske og store endringene som skjer med hensyn til bedriftenes kompetansebehov?

– Slik jeg ser det, er ikke reglene i dagens Sentralavtale fullt ut tilpasset de raske endringene som skjer. Det er imidlertid viktig at partene – Finansforbundet og Finans Norge – ikke avtaler reguleringer som hindrer fleksibilitet i bedriftene. De ulike selskapene har svært forskjellige kompetansebehov. Vi har en god dialog med Finansforbundet på dette området og diskuterer utfordringene fortløpende. Begge parter er løsningsorienterte, sier Runa Opdal Kerr.

Hun mener at de fleste bedriftene og deres tillitsvalgte er flinke til å bruke avtaleverkets bestemmelser om kompetanse. Bedriftene har et stort fokus på kompetanse og bruker mye ressurser. I dag skjer mesteparten av kompetanseutviklingen gjennom det daglige arbeidet, men flere undersøkelser viser at bedriftene har behov for å utvikle ny kompetanse spesielt innen IKT.

– Jeg synes det er veldig positivt at blant andre DNB nå satser sterkere på å utvikle egne ansatte. Men noen typer kompetanse som for eksempel programmering og avansert IT-utvikling, tar lang tid å lære. Derfor må bedriftene både ansette nye medarbeidere og satse på intern kompetanseutvikling i tiden fremover.

SOVER I TIMEN

Arbeidslivsdirektøren er ikke imponert over hvordan utdanningsinstitusjonene har håndtert det store kompetansebehovet som digitaliseringen har skapt i finansnæringen.

– Finans Norges oppgave er å bidra til at næringen får den relevante kompetansen den trenger. Da er det på høy tid å se nærmere på hvordan academia leverer innenfor livslang læring. Selv om stadig mer kompetanseutvikling skjer i bedriftene, må utdanningsinstitusjonene tilby bedre og rimeligere etterutdanning på digitale plattformer. Et eksempel på dette er Mooc, et gratis undervisningsopplegg som alle kan følge på nettet. I dag tilbys imidlertid de fleste slike kurs gjennom amerikanske og engelske universiteter, og man skal beherske engelsk godt for virkelig å få utbytte. Vi vil fortsatt ha behov for bachelor- og masterutdanning, men hvor er det tverrfaglige tilbudet fra utdanningsinstitusjo-

” Mange sitter i stillinger som er særlig utsatt.”



TENK NYTT: – Å være villig til å tenke nytt om egen kompetanse, er en egenskap som alltid vil være positiv i møte med en ny arbeidsgiver, sier arbeidslivsdirektør Runa Opdal Kerr i Finans Norge.

nene der tradisjonelle fag kombineres med digitalisering og teknologi? Kun et fåtall av dagens institusjoner leverer dette. Her er det tydeligvis noen som har sovet i timen, understreker Kerr. Hun savner for øvrig en ordning der realkompetanse kan formaliseres og gi status med tilgang til videre studier. Når så mye av din kompetanseutvikling skjer gjennom jobben, må høyskoler og universiteter legge forholdene til rette for at dette kan premieres. University of Wisconsin tilbyr dette. Her har de norske universitetene noe å lære.

DIGITAL KOMPETANSE

– Stadig flere ansatte blir møtt med at de trenger økt digital kompetanse, men ingen har så langt klart å definere hva dette innebærer. Hvordan definerer du digital kompetanse?

– Digitalisering handler om at IKT går fra å være et støtteverktøy i virksomheten til at det blir en del av dens DNA. Det betyr at forretningsmodeller, organisasjon og prosesser blir designet med tanke på å utnytte dagens og morgendagens teknologi. Hva digital kompe-



tanse er, avhenger av hvem du spør og bedriftens behov. Det handler ikke først og fremst om at alle må kunne programmere, men det vil være viktig å forstå hva koding er. Det handler like mye om digital forståelse. Hva vil en emneknagg i sosiale medier kunne medføre? Hva betyr disruptiv teknologi for bedriftens utvikling og forretningsmodeller, og hvordan kan du utnytte teknologien i egen jobb? Hvis du vet en del om dette, har du en digital forståelse. Å ha digital kompetanse handler for meg blant annet om å forstå den gjennomgripende innvirkningen teknologien har på samfunnet, bedriftens strategier, egne arbeidsoppgaver og hvordan teknologien i samspill med nye ideer muliggjør innovasjon.

– Er ditt inntrykk at det er de ansatte som ikke ønsker kompetanseutvikling eller er det bedriften som ikke vil stille opp med nødvendige midler og tid?

– Mitt inntrykk er at både bedriftene og de ansatte ønsker å utvikle kompetansen. De aller fleste har forstått at kompetanse både er essensielt for den enkelte og at det blir en viktig del av bunnlinjen fremover. Hvis bedriften ikke har riktig kompetanse, vil den tape i konkurransen, avslutter Runa Opdal Kerr.

Sats på karriereveiledning



– Du må regne med å skifte karriere flere ganger i livet. Da er det viktigere enn noen gang at du får en god karriereveiledning ellers risikerer du å stå på bar bakke den dagen du er uten jobb, sier seniorrådgiver Bente Søgård i YS.

Tekst: **Svein Åge Eriksen** Foto: **Sverre Chr. Jarild**



Siden 2009 har Søgaard arbeidet med kompetanse for YS og forbundene. Nå sitter hun i det nye kompetansebehovsutvalget som nylig la frem sin første rapport om det fremtidige kompetansebehovet i Norge (se egen sak). Hun brenner spesielt for å sette karriereveiledning på dagsordenen i alle virksomheter.

25. januar åpnet Kraftsenteret for karriereveiledning i Tromsø. 25 millioner kroner er satt av i statsbudsjettet for å utvikle en digital tjeneste for karriereveiledning. Her vil voksne som ønsker karriereveiledning, få god hjelp når det nye tilbudet er utviklet.

TA ANSVAR

– I dag har skoleverket nærmest monopol på å gi karriereveiledning. Det er vel og bra, men karriereveiledning har du bruk for hele livet. Så lenge dette ikke er satt i system i arbeidslivet, så er det heller ingen steder å henvende seg den dagen kompetansen har gått ut på dato. Dette har vi sett blant annet i finansnæringen der mange er blitt definert som overtallige på grunn av manglende kompetanse, sier Søgaard.

Hun viser til at den enkelte ansatte selv må ta ansvaret for sin egen karriere og fremtid, men arbeidsgiveren er heller ikke uten ansvar. Det som er den store utfordringen, er at mange arbeidsgivere ikke er gode nok til å kommunisere sitt kompetansebehov med de ansatte. Hvis den ansatte i tillegg heller ikke har fått karriereveiledning, kan resultatet bli en sluttpakke. Derfor er det helt avgjørende at den enkelte

ansatte og bedriften samarbeider om dette.

– Å få alle til å forstå at kompetanseutvikling gjelder for alle er vår aller viktigste utfordring. Enkelte ansatte tenker at dette ikke gjelder dem. Vi må alle være bevisste på at vi trenger kompetanseutvikling underveis i livet. Derfor må vi ta initiativ i dag og ikke vente til i morgen. I dagens samfunn må alle vise evne og vilje til å tilegne seg ny kompetanse. Karriereveiledning er et viktig element for livslang læring og kompetanseutvikling, påpeker Bente Søgaard.

DIGITAL KOMPETANSE

Hun mener at å styrke og videreutvikle den digitale utdanningen er et annet viktig satsingsområde. Riktig digital kompetanse er avgjørende for å lykkes i arbeidslivet, og det gjelder hele arbeidsstyrken.

– Det betyr ikke at alle skal være IT-utviklere og programmerere. Viktigst for de fleste er å

ha et brukerperspektiv i den jobben de gjør, slik at de kan bruke de digitale verktøyene som trengs. OECD har sjekket den digitale kompe-

tansen i mange land, og Norge kommer godt ut. Men samtidig viser det seg at nesten halvparten av befolkningen ikke har tilstrekkelig digital kompetanse. Norske arbeidstakere er raske til å ta i bruk ny teknologi, og det gir oss et konkurransefortrinn. Vi er ikke verdensledende på programutvikling, men Norge er et lite land, og det innebærer at vi ikke kan være i front på alle områder. Det viktigste er at vi tar i bruk verktøyene.

”Kompetanseutvikling gjelder for alle.”

LIVSLANG LÆRING

– Kompetanse er ferskvare som må fornyes gjennom hele livet, og stadig mer av læringen skjer på arbeidsplassen. Noen arbeidsgivere sammenligner kompetansen den ansatte hadde da han startet i bedriften for mange år siden med fersk universitetskompetanse. I den sammenligningen kan den erfarne ansatte bli tapperen. Poenget er at vi trenger begge deler – både ansatte med lang og verdifull kompetanse fra arbeidslivet, og dem med fersk kompetanse fra utdanningssystemet.

Søgaard peker på at å investere i kompetanseutvikling for den enkelte ansatte i bedriften, er veldig viktig for finansnæringen. Kompetanse-

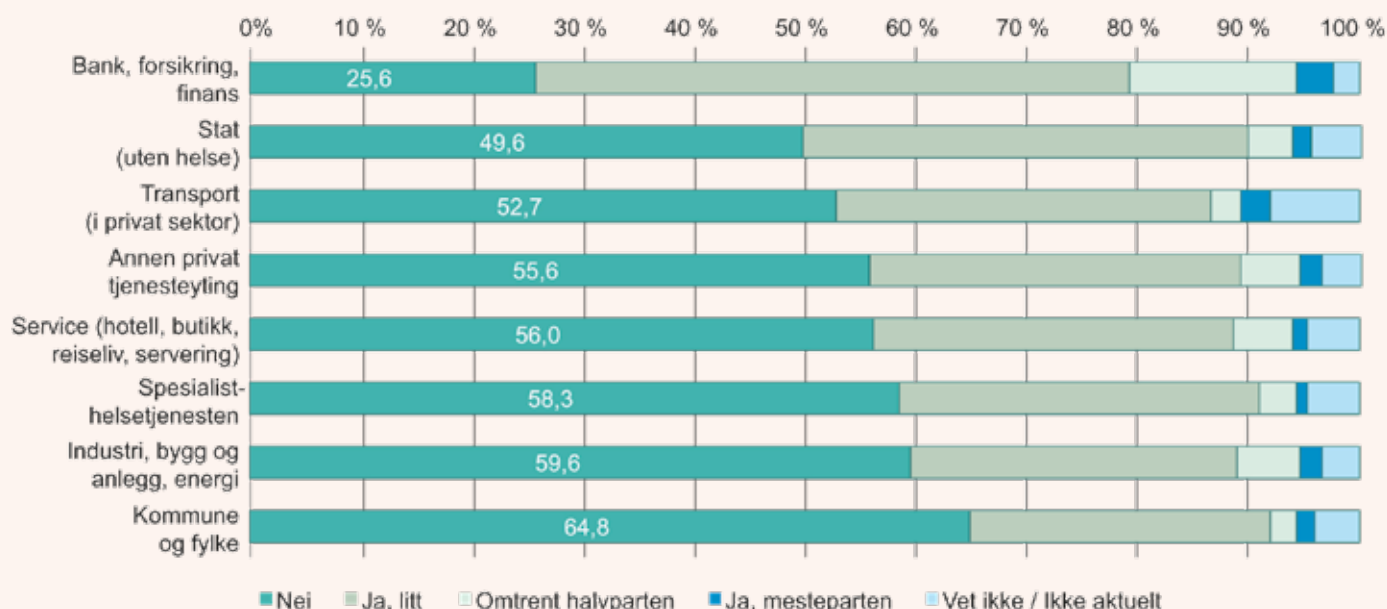




Foto: Liv Hilde Hansen

NY RAPPORT: Bente Søgaard er YS' representant i kompetansebehovsutvalget som nylig la frem sin første rapport. Statsråd Jan Tore Sanner i midten og leder av kompetansebehovsutvalget, Steinar Holden.

påfyll skal koste noe både for bedriften og den enkelte, men det er en investering for resten av ditt arbeidsliv. Derfor må alle bli flinkere til å dokumentere den kunnskapen de har fått igjennom et langt yrkesliv, slik at den blir verdsatt når endringene kommer.

– Jeg håper vi kan få til et bedre samarbeid med utdannings-systemet og arbeidslivet for å lage gode relevante opplæringstilbud. Tilbudene må være tilgjengelige og fleksible slik at det blir enklere å kombinere jobb og studier, avslutter seniorrådgiver Bente Søgaard i YS.

Størst bekymring i finansnæringen

Digitalisering og automatisering endrer behovet for kompetanse i alle yrker. Mange arbeidsoppgaver blir overtatt av maskiner, men samtidig vil nye jobber komme til.

Dette er en av konklusjonene i den første rapporten som Kompetansebehovsutvalget la frem 31. januar. Utvalget skal finne ut av hvilken kompetanse norsk arbeidsliv trenger i fremtiden, og er satt sammen av partene i arbeidslivet, uavhengige eksperter og tre departementer. Seniorrådgiver Bente Søgaard fra YS er ett av medlemmene i utvalget.

Grafen fra YS Arbeidslivsbarometer for 2017 viser hvordan arbeidstakerne reagerer på at roboter kan komme til å ta over jobbene deres. Ansatte i bank/forsikring/finans er mest bekymret. Her tror tre av fire at noen av deres arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Tall fra FINN Jobbindeks viser at antallet teknologistillinger innen bank, forsikring og finans nesten doblet seg fra 2015 til 2017.

(Illustrasjon: Figur 5.13 fra Kompetanseutvalgets rapport.)



Skaff deg Esso Mastercard

- 50 ø/l rabatt på drivstoff (inkl. mva. på pumpepris)*
- 20 % rabatt på bilvask og hver 6. vask gratis**
- Ingen årsavgift
- 15 % rabatt på merida.no
- 500 kr rabatt hos STS Alperaiser
- Supertilbud hos Hurtig-ruten 4 ganger i året
- Superbillig strøm hos NorgesEnergi
- 15 % på Nordic Choice Hotels i helger og ferier
- E-Shop med knalltilbud på merkevarer

Effektiv rente ved kreditt på kr 15 000 o/12 mnd. er 31,13 %. Total kreditt-kostnad kr 1 947.

Finn ut mer og søk på essomastercard.no/ys




An ExxonMobil Brand

* Drivstoffrabatt forutsetter bruk av et Esso Mastercard. Full utnyttelse av den økonomiske gevinsten med rabatt, forutsetter at utestående kreditt betales ved forfall, slik at det ikke påløper renter.

** Når du bruker rabattheftet på stasjoner hvor rabatthefte tilbys.



POSITIV ERFARING: – Skal du jobbe innen finans, så er det positivt å ha vært her noen år, sier Erik Havnvik.

Karriere i NEW YORK

Muligheten for jobb utenlands kom opp allerede da Erik Havnvik søkte den første jobben i Nordea i Norge. Jobb i utlandet er alltid positivt i globaliseringens tidsalder, mener han.

Tekst: **Georg Mathisen** Foto: **Andrew Kelly**

NEW YORK: Havnvik er i New York på sjette året. Ambisjonen var klar allerede etter studiene.

– Jeg hadde et utvekslingsopphold i Shanghai mens jeg studerte på NHH. Det var et veldig spennende år. Jeg følte at jeg lærte mye, og jeg opplevde også en ny kultur som er annerledes enn den vi har hjemme, forteller han.

SHIPPING OG OFFSHORE

Ikke lenge etter at han var ferdig med studiene, søkte han en begynnerjobb som analytiker i Nordea. – Jeg ble ansatt i slutten av 2009. I jobbintervjuet ble jeg spurt om jeg ville være villig til å ta et opphold utenlands i løpet av karrieren. Det har vært kultur for det i avdelingen, forteller Havnvik.

Det bar fort ut av landet, og nå er 34-åringen i New York på sjette året. Fremdeles i avdelingen for shipping, offshore & oil services, med engelsk director-tittel.

– Vi ble oppmuntret til å jobbe her, men jeg var jo ikke vanskelig å be. Innenfor finansbransjen er New York rangert som én av hovedstedene globalt. Du møter også veldig ofte de samme folkene innen shipping- og offshorefinansiering i Oslo, New York, London og Singapore.

Nettverket man opparbeider seg, er verdifullt uansett hvor man skal jobbe senere.

SOSIALT NETTVERK

Han flyttet alene til storbyen. Hjemme i Norge har han foreldre, søsken og andre som han prøver å holde kontakten med: telefon, Skype og et par turer hjem i løpet av året. Samtidig mangler det ikke på sosiale muligheter i New York, og det er lett å få et sosialt nettverk.

Det norsk-amerikanske handelskammeret er et eksempel på møtepunkt. Dessuten har arbeidsgiveren en rolle å spille. Havnvik er fornøyd med å arbeide for en bank som har lang erfaring med internasjonale operasjoner og ansatte som reiser ut.

ARBEIDSGIVERHJELP

– Vi har en dyktig HR-avdeling som kjenner de lokale markedene der banken er utenfor Norden. De kan hjelpe til med mange råd. Man får også hjelp til å finne passende bolig når man flytter, én hjemtur i året og én ekstra ferieuke for å legge til rette for besøk hjemme i Norge. Banken er flink å legge til rette. Jeg har venner som har kommet hit som gründere for å starte fra scratch. De har måttet gå opp løypen selv, og det er ofte dyrt og

langtekkelig. Det amerikanske byråkariatet, spesielt når det handler om visum og innvandring, er relativt rigid.

KONKURRANSE

Samtidig er arbeidskulturen forskjellig. Han forteller om et arbeidsliv med mindre vern, om bekjente som jobber veldig hardt og at du er mer din egen lykkes smed på godt og vondt. Det gir høy entreprenørånd, men også mindre varsel før du eventuelt blir sagt opp i vanskelige tider og mindre støtte om du mister jobben. – Arbeidslivet er mer kompetitivt enn det er i Norge, og det lærer man av.

Han kom til New York på femårskontrakt. Den har han forlenget med to år. I neste omgang er alternativene enten å gå over til å bli lokalt ansatt eller å flytte tilbake til Norge og ta med seg erfaringene han har opparbeidet seg, over til det europeiske markedet.

– Hvis globaliseringen fortsetter, tror jeg aldri det vil være negativt å ha vært et betydelig antall år i utlandet. Skal du jobbe innen finans, så er det å ha vært her noen år, positivt. Det er viktig å ikke glemme nettverket hjemme. Det har jeg forsøkt å opprettholde. Innenfor shipping og offshore er Oslo og New York de største kapitalmarkedene, avslutter Erik Havnvik.

Utenlandserfaring? Ja takk!

Enten du skal studere eller jobbe: Et opphold i et annet land er nyttig for enhver karriereplan.

Tekst: **Georg Mathisen** Foto: **Sjur Frimand-Anda**

Jeg hadde ikke vært i tvill! Han er sterk og klar, Ivar Ødegaard. Toppsjefen i Solér Executive råder alle som kan, til å ta en periode utenfor Norges grenser.

BEGYNN I STUDIETIDEN

Det er kanskje lett å mistenke ham for å være forutinntatt. Partner Erik Solér har tross alt godt synlige jobber i flere land bak seg. Psykologen og gründeren har yrkeserfaring som fotballspiller i Hamburg og Aarhus og som manager i New York. Men Ødegaard mener å ha solid bakgrunn for meningene, og han anbefaler å begynne allerede i studietiden.

– Det har en ekstra verdi å ta en periode på utveksling eller å legge en permanent del av studiene utenlands. Da får man en dimensjon som heter språk, og i tillegg den ekstremt viktige kulturforståelsen, sier han.

– Når man så er i jobb, vil muligheten til å ha en periode i karrieren utenlands være viktig, mener Ødegaard.

SAMME ARBEIDSGIVER

Finansnæringen har gjerne muligheter som

mange andre bransjer har færre av – til å krysse landegrenser uten å bytte arbeidsgiver.

– Byr anledningen seg til å arbeide en periode utenlands hos samme arbeidsgiver, bør du ikke være i tvil hvis omstendighetene ellers og familiesituasjonen tilsier at det er mulig, sier han.

HVA MED FAMILIEN?

Der ligger nemlig den eneste mulige hindringen som Ivar Ødegaard peker på. Hvordan lar det seg ordne for resten av familien?

– Det kan være krevende å løse noen ganger med logistikk og skolegang. Det avhenger litt av hvor gamle barna er og av partnerens jobb. Men noen arbeidsgivere gir jo ekstra gode rammer og legger til rette for at partner kan være hjemme. Da kan partneren for eksempel videreutdanne seg eller ta engasjementer og studere ved siden av, peker han på.

De større arbeidsgiverne har gjerne tunge HR-avdelinger som vet hva som skal til for å legge til rette for et engasjement utenlands. Samtidig er det enklere enn noen gang å

” Kulturforståelse er ekstremt viktig.”



tilpasse seg, siden arbeidslivet allerede har et internasjonalt tilsnitt med mer reising og mer bruk av engelsk.

HUSK NETTVERKET

– Denne utviklingen gir også bedre mulighet for besøk hjemme og for å holde kontakten med hjemmemarkedet, sier Ivar Ødegaard. Kontakten med nettverket hjemme i Norge er det nemlig viktig å huske. Den som reiser ut, risikerer å miste kontakten med poten-

A man with short brown hair, wearing a dark grey suit jacket over a light blue shirt, stands on a snowy ship deck. He is smiling and looking towards the camera. In the background, there is a lighthouse with a black and white striped body and a small lantern room. The ship's railing and various equipment are visible on the deck. The sky is blue with some clouds.

ET PLUSS: – Har du vært utenlands deler av utdannelsen eller karrieren, er det noe som vi vurderer som et pluss, sier rekrutteringsdirektør Ivar Ødegaard.

sielle sjefer og med dem som skal ansette i stillingene som er mulige neste skritt på karrierestigen.

– Det kan hende at man har falt litt ut av nettverket og relasjonene til markedet når man kommer tilbake. Men samtidig er det ikke tvil om at den internasjonale erfaringen er viktig og nyttig for den som jobber i et internasjonalt marked, og deretter kommer tilbake til samme arbeidsgiver, ifølge Solér-sjefen.

I tillegg til faren for å miste nettverket, peker han på det å følge opp familien som den største risikoen for den som skal arbeide utenlands en stund. Barn som har flyttet ut og foreldre som begynner å bli gamle, kan også påvirke om det er fornuftig med et langt eller et kortere engasjement.

Men uansett: Når rekrutterere skal plukke ut de beste til attraktive jobber, så teller det å ha litt av utdannelsen eller karrieren i et annet land.

– De har fått med seg dimensjoner og erfaringer som gjør at vi vurderer det som et pluss, sier administrerende direktør Ivar Ødegaard.

Når det blir snakk om betingelsene for en utenlandsjobb, er det vanskelig å gi noe fasitsvar. Mye kommer an på hvordan oppholdet er lagt til rette. Hvis det ikke er mulig for ektefelle eller partner å få en jobb som passer, for eksempel, da må det være litt kompensasjon for det i lønnsbetingelsene.

Utdanner digitale medarbeidere

SpareBank 1 SR-Bank forventet rundt 20 søknader på teknologiprogrammet de har utviklet i samarbeid med NTNU. Over 50 meldte sin interesse. Dermed ble de planlagte studieplassene doblet, fra 10–12 til over 20.

Tekst: **Siri Gjelsvik** Foto: **Tommy Ellingsen**





” Det er fremtidsrettet av banken å gi de ansatte teknologiutdanning.”

- Morten Strøm Larsen

STAVANGER: – Det var en sjanse jeg ikke kunne la gå forbi, sier Lise Pedersen, fagrådgiver for bedriftsmarkedet i International Cash Management. Hun har vært ansatt i SpareBank 1 SR-Bank i tre år og har i likhet med de fleste av sine kolleger, hovedsakelig bankfaglig bakgrunn. NTNU-studiet er en konkretisering av digitaliseringsarbeidet i banken, og er spesielt tilpasset nettopp dem som har en slik fagbakgrunn. De ansatte skal i løpet av ett år gjennomgå fire teknologi-emner, som gir til sammen 30 studiepoeng. Kravet fra banken var generell studiekompetanse og minst to års arbeidserfaring fra banksektoren.

TRAVELT TILLEGG

Siden oppstart i fjor høst, har mange kvelder og helger gått med til studier.

– Det er én samling i starten av hvert semester og en del gruppearbeid. Ellers er det nettstudier, med video og forelesninger som vi har ansvar for å gå gjennom på egen hånd, sier Pedersen.

Kollega Morten Strøm Larsen, finansrådgiver og med tre års fartstid i banken, bekrefter at det ikke har vært noe problem å få fritiden til å gå etter at studiet startet.

– Det er krevende og tar mer tid enn vi kanskje hadde trodd. Særlig når vi kommer ordentlig inn i omfanget. Men arbeidsgiver var tydelig på at vi ikke skulle melde oss på om vi ikke hadde nok tid.

GIR NYE MULIGHETER

Motivasjonen er det ikke noe å si på. Studiet gir verdifullt påfyll i jobben, og åpner også for nye muligheter. Gruppearbeidet er konkret og relevant; hver av gruppene tar for seg en idé som skal realiseres i et sluttprodukt. Gruppearbeidet medfører også at de ansatte blir kjent på tvers av organisasjonen med de fordelene det fører med seg.

– Dette programmet er relevant nesten uansett hvilken del av banken man tilhører, sier Fredrik Stray Tjaum, seniorrådgiver i systemforvaltning, og ansatt i SR-Bank i fem år.

– Jeg har også økonomibakgrunn. Dette studiet utvider fagfeltet og horisonten, og skaper større forståelse for de ulike sidene ved digitalisering. For meg har det gitt en del bekreftelser på det arbeidet vi gjør her i banken, og en forståelse for teknologien som ligger i bunnen.

STØRRE FORSTÅELSE

Hovedmålet med studiet er å utvikle grunnleggende IT-kompetanse i et virksomhetsperspektiv. En stor del av medarbeiderne skal kunne forstå og kommunisere med systemutviklere, og bli gode på bestilling og testing når nye systemer implementeres. De skal kunne ta initiativ og gi råd, og bidra til å forbedre prosesser og utvikle digitale tjenester og systemer.

De tre er samstemte i å anbefale et slikt studieprogram gjennom jobben.

– Det er veldig positivt med en arbeidsgiver som gjennomfører en slik satsing, konstaterer Lise Pedersen avslutningsvis.





STRUKTURERTE DAGER: Kombinasjonen jobb og studier krever mange kvelder og helger, men Lise Pedersen, Fredrik Stray Tjaum og Morten Strøm Larsen i SpareBank 1 SR-Bank anbefaler alle som får muligheten, til å ta imot tilbud om videreutdanningsprogram på jobb.

Best i klassen

Utdanningsprogrammet til SpareBank 1 SR-Bank og NTNU har vakt oppsikt. Kunnskapsdepartementet har vist interesse for prosjektet, og ønsker å benytte banken som eksempel til etterfølgelse.

Tekst: **Siri Gjelsvik** Foto: **Tommy Ellingsen**

STAVANGER: – Vi er ved et veiskille når det gjelder utdanning av våre ansatte, sier konsernrådgiver kompetanse, Karen Elisabeth Ramsland i SpareBank 1 SR-Bank.

Teknologiprogrammet konsernet har utviklet i samarbeid med NTNU, er satt sammen av deler av eksisterende masterprogram og kan påbygges videre. Programmet er spesielt tilpasset ansatte med bankfaglig bakgrunn og arbeidsgivers ønske om å videreutdanne sine ansatte, uten at de tas ut av verdiskaping over lang tid.

– Vi ville forberede oss på stadig økt digitalisering, og så behovet for et kortere og mer dynamisk utdanningsprogram for våre ansatte. De tradisjonelle, tunge utdanningsprogrammene er ressurskrevende og holder de ansatte borte fra verdiskaping i lang tid. Samtidig går den teknologiske utviklingen så fort at å bruke eksempelvis tre år på deltidsstudier, er mindre hensiktsmessig.

BEHOV FOR KORTERE PROGRAM

Løsningen ble å skreddersy et opplegg i samarbeid med en utdanningsinstitusjon. Flere aktører ble vurdert, og NTNU var leverandøren som best og raskest forsto behovet. Samarbeidet mellom NTNU og banken illustrerer godt hvordan samfunnets behov for kompetanseheving kan møtes, og er grunnen til at Kunnskapsdepartementet vil trekke frem nettopp dette eksempelet.

– Tiden der mange rusker av gårde på store dagssamlinger og hører på foredrag, er i stor grad forbi. Vi får – og må ta – mer ansvar for egen læring i egen jobbhverdag. Vi skal fortsatt delta på fysiske samlinger, men da skal samlingen i seg selv ha en merverdi, gjennom å snakke, ha workshops eller lignende. Forelesninger kan fint gjøres via Skype eller webinarer. Samtidig finner vi nye måter å lære på, gjennom apper og gamification. For eksempel kan vi nå spille oss frem til kunnskap om Vipps, sier Ramsland.

LÆRING I FLERE KANALER

Nøkkelordene er kortere læringer gjennom flere kanaler. Det byr samtidig på større muligheter for hele organisasjonen.

– Videreutdanning er en kontinuerlig prosess. De aller fleste må holde seg i kontinuerlig faglig utvikling. På noen fagområder må vi ansette nye folk. Noen oppgaver forsvinner, eksempelvis oppgaver som roboter kan overta. Da er et godt videreutviklingsprogram viktig.

Over 50 ansatte meldte interesse for NTNU-programmet. I overkant av 20 – dobbelt så mange som opprinnelig planlagt – fikk tilbudet. Utvelgelsen foregikk i samarbeid med lederne og tillitsvalgte. Målet var å få til en god fordeling på divisjoner, alder og kjønn. I tillegg ble det vurdert hvor viktig det ville være for den enkeltes jobb å gjennomføre videreutdanning.

– Det er positivt med så stor interesse. Toget er sannsynligvis ikke gått for dem som ikke fikk anledning i første omgang. Dette er en kontinuerlig faglig satsing, uten at vi nødvendigvis vet hvordan eventuelle videreprogrammer vil se ut.

SMIDIG OG SKREDDERSYDD

– Første punkt i utviklingen av teknologiprogrammet, var å definere og avgrense behovet. Hva innebærer digitaliseringen? Betyr det at vi må kunne egne systemer, være superbrukere i sosiale medier, å kunne alle dippedutter og apper. Slike spørsmål startet vi med, sier Ramsland.

Svaret ble at de ansatte skal lære om programmering, men ikke nødvendigvis bli programmerere. De skal vite hvordan systemene fungerer og kunne mye om det som skjer for å bli gode bestillere og gode kravstillere til leverandører.

– En slik utdanningspakke får man ikke kjøpt ferdig, den må vi være med å skape selv, noe som også er en kontinuerlig utviklingsprosess. Neste program innen samme fagområde, vil neppe se ut som i dag. Så langt er dette programmet et godt eksempel på at alle er fornøyde – både ansatte og arbeidsgiver, avsluttet Ramsland.

” Vi er ved et veiskille for utdanning av ansatte.”



GODT EKSEMPEL: Konsernrådgiver kompetanse i SpareBank 1 SR-Bank, Karen Elisabeth Ramsland, er stolt av utdanningsprogrammet banken har utviklet i samarbeid med NTNU. Til og med Kunnskapsdepartementet har lagt merke til dette som et godt eksempel i videreutdanning for næringslivet.

HAR DU DIGITAL DØ

Har du god digital dømmekraft? Det fremheves som en av fem digitale basisferdigheter du bør ha.

Tekst: **Svein Åge Eriksen**
Foto: **Morten Brakestad**

Ansatte i finansnæringen etterlyser økt digital kompetanse. Det viser en spørreundersøkelse blant 1 632 kandidater i autorisasjonsordningen. Nå lanserer Finansnæringens autorisasjonsordninger (FinAut) et nytt rammeverk med anbefalte krav til digital kompetanse.

Hvilke krav stilles til digital basiskompetanse i finansnæringen? Dette spørsmålet prøver nå Finansnæringens autorisasjonsordninger å finne svar på. I dag hersker det stor usikkerhet om hvilke krav som egentlig stilles. Etter innspill fra kandidatene i ordningen, bedrifter i næringen og fageksperter i institusjoner med digital kompetanse, har Fagrådet for tverrgående emner laget et nytt rammeverk for digital kompetanse i finansnæringen.

– Formålet med rammeverket er å gjøre de 13 000 som er autorisert i våre ordninger, bedre i stand til å forstå digitale prosesser og hvordan digitalisering påvirker og endrer finansbransjen og arbeidshverdagen til den enkelte. Det er også viktig at alle de ansatte behersker digitale arbeidsoppgaver, kanalsamspillet og opptrer profesjonelt i digitale prosesser. Vi håper rammeverket blir et nyttig verktøy for utvikling av læreplaner og opplæringsmateriell ute i bedriftene, sier Siv Seglem, daglig leder og Klaus Høidal, fagsjef i Finansnæringens autorisasjonsordninger (FinAut).

FEM BASISFERDIGHETER

Det nye digitale rammeverket definerer fem basisferdigheter for ansatte i finansnæringen. Ansatte må kunne bruke ulike digitale verktøy, ha innsikt i FinTech, kunne bruke digitale medier i kommunikasjonen med kunder, ha digital dømmekraft samt digital forretningsforståelse (se egen sak). Hver basisferdighet har læringsmål på ulike nivåer.

– Vi ønsker med det nye rammeverket at det



HEVE GRUNNKOMPETANSEN:

– Et viktig mål med det digitale rammeverket er å heve de ansattes digitale grunnkompetanse. Derfor er det ekstra gledelig at bedriftene signaliserer at de i større grad vil satse på å utvikle intern kompetanse, sier Siv Seglem, daglig leder og Klaus Høidal, fagsjef i Finansnæringens autorisasjonsordninger (FinAut).

skal bli enklere både for ansatte og bedriftene å definere hva som egentlig kreves av grunnleggende digital kompetanse, sier Seglem.

I dag finnes det ingen gode eksterne opplæringsprogrammer for digital grunnkompetanse. Terskelen for grunnkompetansen blir hele tiden flyttet, slik at det er vanskelig å vite hvilken kompetanse som er gyldig om ett år. Den digitale utviklingen går stadig raskere, og derfor er det vanskelig å definere hvilken kompetanse ansatte trenger. Det skjer et

kompetanseskifte i næringen ved at det ansettes flere spesialister.

ULIKT ANSVAR

– Bedriftene definerer selv ut fra sin strategi hvilken digital basiskompetanse de trenger, men den enkelte ansatte har også et selvstendig ansvar for å utvikle sin digitale kompetanse. Vårt håp er at det nye rammeverket skal kunne hjelpe bedriften og hver enkelt ansatt til å konkretisere hvilke krav som stilles, sier Høidal.

MMEKRAFT?



FinAut håper at alle bedrifter i næringsen setter seg godt inn i rammeverket, men den enkelte bedrift må selv kartlegge sitt kompetansebehov. Hvis det er et gap mellom bedriftens behov og de ansattes kompetanse, må de ansatte få tilbud om en kompetanseutvikling som fyller dette gapet.

– Vi har testet det nye rammeverket ute i bedriftene og har fått gode tilbakemeldinger. Det er viktig å understreke at

jobben med å konkretisere næringsens digitale kompetansebehov på ingen måte er fullført. Derfor har vi løpende kontakt med våre kandidater og bedriftene for å evaluere og utvikle rammeverket videre. Digital kompetanse blir også et tverrgående emne i autorisasjonsordningene. Vi arbeider for å finne gode måter å dele både erfaringer, metoder og faglig innhold, avslutter Siv Seglem og Klaus Høidal i FinAut.

5 digitale ferdigheter

Her er de anbefalte kravene til digital basiskompetanse for ansatte i finansnæringsen.



1.1. Digitale verktøy

Kunne bruke ulike digitale verktøy, medier og ressurser til å produsere innhold og til å søke etter, navigere i, sortere, kategorisere og tolke digital informasjon på en hensiktsmessig og kritisk måte.



1.2. Digitale systemer

Ha innsikt i sikkerhetsspørsmål, FinTech, betalingsløsninger, kunstig intelligens, automatisering, tredjepartsaktører, søk og sosiale medier.



1.3. Digital kommunikasjon

Kunne bruke digitale medier og verktøy for å kommunisere og dokumentere et budskap presist. Ha kunnskap om hvordan man kommuniserer i ulike kanaler og kjenne til vanlige feil som vil forstyrre eller hemme kommunikasjonen med kunden.



1.4. Digital dømmekraft

Kunne bruke nettvett og følge regler for personvern på Internett og i sosiale medier. Ha evne til etisk refleksjon og vurdering av Internett og sosiale medier som kommunikasjons- og informasjonskanaler.



1.5. Digital forretningsforståelse

Forstå hvordan digitale prosesser griper inn i forretningsdriften.

Ha kunnskap om hvordan informasjon, data og systemer støtter opp om viktige prosesser i virksomheten.

Forstå viktigheten av å følge med på utviklingen av det digitale feltet.

Kompetanse på kartet

Tredobling av stipendpotten. Kurs med studiepoeng. Bedre samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Nå setter Finansforbundet kompetanse på kartet.

Tekst: Svein Åge Eriksen Foto: Sjur Frimand-Anda

Kompetanse er kanskje det området der Finansforbundet kan gjøre størst forskjell for våre medlemmer fremover. Min kompetanse er selve nøkkelen til at noen fortsatt vil ha meg ansatt de neste årene. Derfor er kompetanse et hovedsatsingsområde i 2018, sier avdelingsleder Dag Arne Kristensen i Finansforbundet.

Nå går forbundet fra ord til handling. En ny kompetansepolicy er under arbeid og skal fortelle helt konkret hva forbundet skal gjøre for medlemmene og hvordan målene skal nås. Sammen med spesialrådgiver Kirsti Grande og forbundsstyret meisler de i disse dager ut det som skal bli Finansforbundets nye satsing på kompetanse.

Noe er allerede klart. Stipendpotten er økt til tre millioner kroner, og søknader behandles fortløpende. (Se egen sak.) Forbundet har også vedtatt å kjøpe eksterne kurs med studiepoeng til medlemmer. Nye kompetansetilbud til medlemmene vil bli vurdert fortløpende.

NYE MULIGHETER

– Først og fremst skal vi sørge for at alle våre medlemmer uansett utdanningsnivå får relevante tilbud om kompetanseutvikling, slik at de kan utvikle sin kompetanse i tråd med de endringene som skjer. Dette er ikke forbundets ansvar alene. Arbeidsgiverne har et stort ansvar, og den enkelte må følge med i utviklingen og gripe de mulighetene som finnes for kompetanseutvikling. De som ikke griper mulighetene, risikerer å bli stående utenfor arbeidslivet. Derfor må vi gjennom avtaleverket og gode planer i bedriftene, sikre medlemmene rettigheter og konkrete tilbud om kompetanseutvikling, sier Kirsti Grande.

Finansforbundet har en ambisjon om å tilby medlemmene relevante og fremtidsrettede kurs, frokostmøter/seminarer med nyheter og trender i næringen og gode

stipendordninger. Forbundet vil også bygge kunnskap og innsikt om hvilke kompetanser som vil være etterspurt i finans- og fintech-industrien i årene som kommer.

BRUK OG KAST

De siste årene har mange bedrifter i finansnæringen kvittet seg med ansatte som bedriftene mener ikke har riktig kompetanse. Finansforbundet har lenge vært sterkt kritisk til den store kompetanseutbyggingen som har skjedd i næringen. Nå mener forbundet at det skjer endringer ved at flere i stedet satser på kompetansetiltak.

– Å skifte ut store deler av arbeidsstokken har vært dyrt og unødvendig. Det har vært en bruk og kast mentalitet som har savnet sidestykke. Nå skjer det heldigvis en holdningsendring der bedriftene verdsetter de ansatte på en helt annet måte. Et godt eksempel på dette er DNB. De satser på intern kompetanseutvikling fremfor å tilby sluttpakker i stort omfang. Dette hilser vi hjertelig velkommen, sier Dag Arne Kristensen.

Han peker på at problemet i bedriftene har vært at det har vært for fristende å kjøpe tilleggskompetanse i stedet for å utvikle egne ansatte. Nå er det sterk konkurranse om de beste hodene, og mange stillinger står ubesatt. I denne situasjonen må næringen tenke nytt om kompetanseutvikling og samarbeide på tvers av næringer. Dette er lønnsomt både for bedriftene og for samfunnet.

BRED ENIGHET

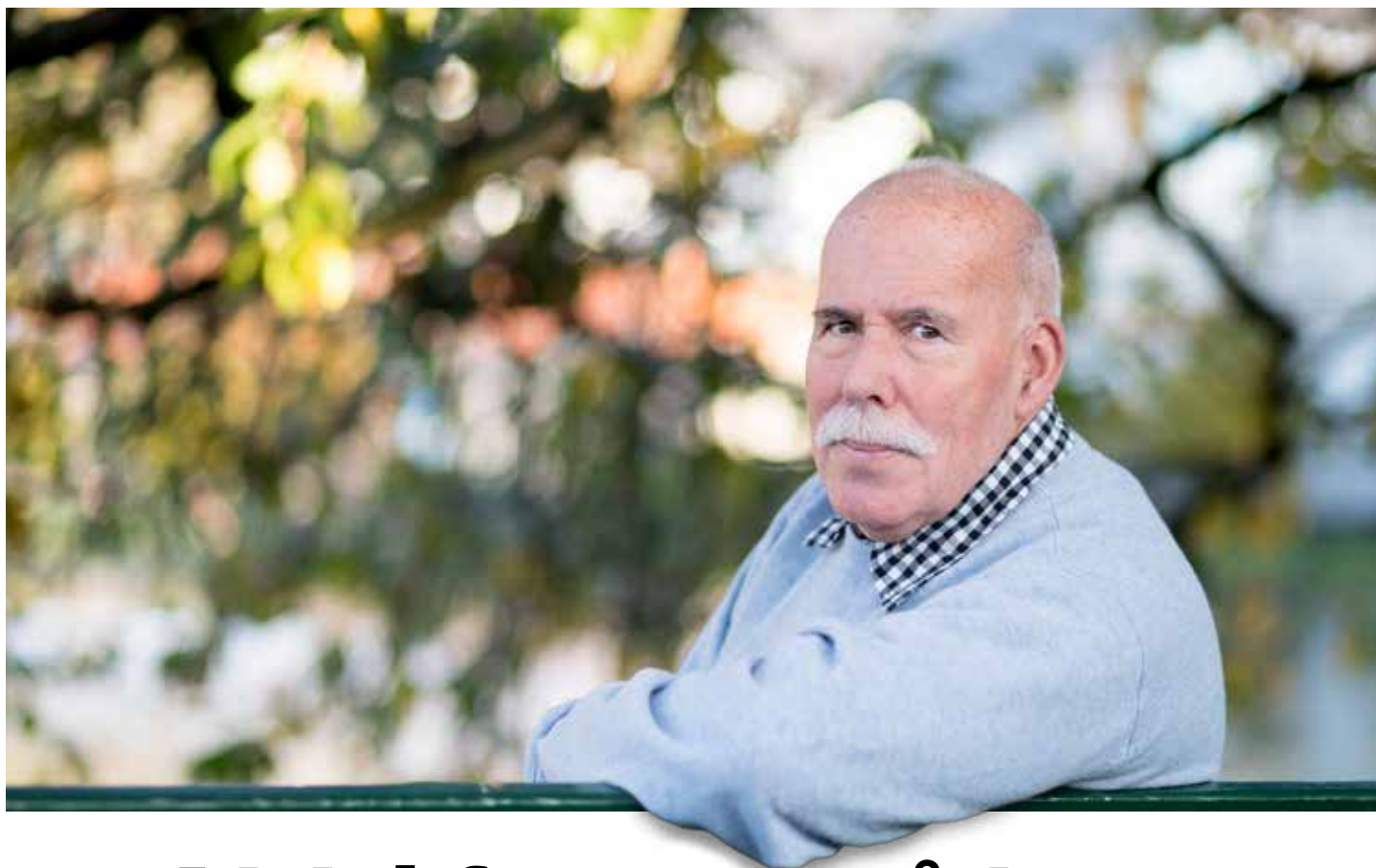
Det er ikke bare Finansforbundet som setter kompetanse på kartet. I fjor lanserte Regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet en ny nasjonal kompetansepolitisk strategi. Finansforbundets satsing er et svar på dette. Det er bred politisk enighet om målene i kompetansepolitikken. Tiden vil vise om enigheten er like stor når myndighetene og organisasjonene skal vedta konkrete tiltak og virkemidler knyttet til en ny kompetansereform.

” Vi må sikre medlemmenes rettigheter. ”

- Kirsti Grande



FLEKSIBELT TILBUD: – Finansforbundet skal styrke sin innsats mot utdanningsinstitusjonene og bidra til at det utvikles mer fleksibelt utdanningstilbud til arbeidstakere som er i jobb. I dag er tilbudet ikke godt nok, sier avdelingsleder Dag Arne Kristensen.



Aldri for sent å lære

For noen år siden tok jeg et kurs på BI i situasjonsbestemt ledelse. Senere tok jeg Coaching og relasjonsledelse. Min viktigste lærdom var at dette skulle jeg tatt før, men det var heldigvis ikke for sent.

For å gjøre en best mulig jobb som leder og medarbeidere i dag og i fremtiden, må vi alle være villige til å fylle på og endre vår kompetanse i takt med den utviklingen som skjer. I finansnæringen er vi gode på endring og omstilling, men ingenting kommer av seg selv. Derfor er det viktig at du selv tar ansvaret for at du har den kompetansen din arbeidsgiver trenger i fremtiden. Hvis du er usikker, så spør din nærmeste leder.

Når jeg tenker tilbake på mitt snart 50 år lange arbeidsliv, spør jeg meg selv: Hvordan har jeg vært som medarbeider, og hva kunne jeg gjort annerledes som leder i 25 år?

Mine kolleger har sikkert bedre svar på disse spørsmålene enn jeg selv. For meg har det vært viktig at det har vært rom for å diskutere hvordan vi egentlig

har det med hverandre. I en hektisk hverdag er det lett å glemme enkeltmennesket. Hvor ofte gir du ros til en kollega? Eller hvor ofte sier du til noen at de betyr utrolig mye for deg? Det er lett å leve etter prinsippet at hvis jeg ikke sier noe, så er alt i orden.

Jeg måtte endre fokus etter at jeg hadde gjennomført BI-kursene, men jeg kjenner fortsatt at jeg har hatt mye å gå på. Heldigvis minnes jeg også enkeltepisoder med glede som da Alf, en av mine gode kolleger, stakk hodet inn på kontoret og lukket døren. Alf leverte alltid gode resultater, men hadde hatt noen dårlige uker. Dette hadde vært tema i vår ukentlige oppfølgingsamtale. Han var veldig lei seg. Han slet på hjemmebane. Hadde konsentrasjonsvansker. Tankene var alltid et annet sted. Han lurte på om han burde sykmelde seg og søke hjelp, men samtidig orket han ikke å gå hjemme. Da ble ting enda verre.

Vi ble enige om at vårt HMS-apparat sto til hans disposisjon. Han ville fortsatt jobbe, og jeg ga ham frihet. Han trodde ikke at han ville kunne bidra med noe i en

tid fremover, og jeg sa: Du bidrar igjen når du er klar.

Etter en måned kom Alf og takket meg fordi jeg hadde sett ham, forstått ham og gitt ham handlingsrom og frihet. Nå var han klar til å yte igjen. Salgstallene for avdelingen min var selvfølgelig dårligere denne måneden. Det måtte jeg stå til ansvar for, men jeg hadde bare gjort jobben min og var glad. Det var jeg som skulle takke. For det er dette jeg helst vil huske fra et langt arbeidsliv: At jeg evnet å se deg og fortelle deg at jeg bryr meg om deg. Men aller viktigst: Jeg evnet av og til, å se hva du betyr for meg.

#metoo har vist at mange ledere og medarbeidere opplever trakassering og dårlig arbeidsmiljø. Jeg tror at mye hadde vært annerledes hvis vi hadde vært flinkere til å se hverandre, gi annerkjennelse, men også å stille opp for hverandre når det røyner på.

Arvid Åsen

DNB-pensjonist som jobber med pensjon for YS.



Fordelene du trenger. Samlet i ett kort.



HER ER PRE

DNB har i samarbeid med YS utviklet en ny medlemsfordel. PRE er et kredittkort med fordeler knyttet til trygghet, sikkerhet og kontroll. I tillegg til gode rentebetingelser, har kortet en forsikringspakke inkludert. Dette gjør at du er ekstra trygg der det er fornuftig å bruke kredittkort.

- **Forsikringspakke inkludert**
 - Reise- og avbestillingsforsikring
 - Prisgaranti
 - Egenandelforsikring leiebil
 - Kjøpsbeskyttelse- og internettforsikring
- **Gebyrfrie minibankuttak i utlandet**
- **Gebyrfri SMS-varsling**
- **Tilleggskonto for sparing med p.t. 1,25 % rente fra første krone**
- **Ingen årsavgift**
- **Inntil 45 dager rentefri betalingsutsettelse, også ved minibankuttak**

Du får mest ut av fordelene ved å betale hele kortfakturaen ved forfall.



Les mer og søk om PRE på precard.no

PRE

– et produkt fra DNB Bank ASA

Oslos fintech-fabrikk

I 2016 startet Hans Christian Bjørne og Ingar S. Bentsen Fintech Factory, som nå har fått navnet TheFactory. Målet var å bygge en akselerator for fintech-gründere.

Tekst og foto: **Sjur Frimand-Anda**

Vi har vært, og er, gründere selv. Vi vet hvordan det er, og vi vet hvilken støtte vi hadde trengt da vi startet våre første selskaper, sier Bentsen.

Vi treffer ham og Bjørne i TheFactorys nye lokaler et steinkast fra Akershus festning. Blant naboene i bygget er Kazakhstans ambassade. Fabrikken er ikke helt i orden ennå, men aktiviteten er likevel høy. Her skal det gründeres. Her skal det skapes nye ideer og nye forretningskonsepter.

– Vi fikk tilbakemelding om at vi var litt utenfor allfarvei ute på Fornebu, og vi merker allerede nå at terskelen for å stikke innom er mye lavere, sier Bjørne.

Etter å ha brukt tid på å skaffe partnere og mentorer, var TheFactory i gang med sitt første akseleratorprogram høsten 2016.

SOVEPOSE PÅ GULVET

Men hva er egentlig en akselerator? Hva møter gründere som blir valgt ut til TheFactorys program? Kort fortalt er dette et tremåneders intensivprogram i forretningsutvikling, med ett opptak om våren og ett om høsten.

– Målet er at selskapene skal vokse så raskt og bra som mulig. Hos oss får de den strukturen som er nødvendig for å få gjort 12–18 måneders arbeid på tre måneder, sier Bjørne.

Vanlige hindringer for gründere er avtaler som ikke blir noe av, lite kontaktnett og liten kompetanse på å drive et selskap. Men felles for dem som blir tatt opp, er en god idé og et brennende ønske om å lykkes.

– Vi legger til rette for at våre gründere treffer de rette folkene, og at møtene blir gjennomført. Vi har et stort nettverk med investorer og men-

torer som alle startupene får treffe på en speed-date. På den måten møter de mange mennesker på kort tid, og vi får matchet mentorer og investorer til riktig gründer, sier Bentsen.

Det er tre intensive måneder som møter dem som blir valgt ut til akseleratorprogrammet. I tillegg til nettverksbygging og kontakt med investorer og mentorer, skal de få en grunnleggende forståelse for alt fra regnskap til markedsføring. Her skal riktig struktur på plass fra første stund, og gründerne skal få mest mulig ut av sin arbeidsdag.

– Da vi kjørte første program høsten 2016, var det noen som sov i sovepose på kontoret. Under disse tre månedene jobbes det mye. Det skal være intensivt. Det er mye som skal læres. Det er mange møter med potensielle samarbeidspartnere, og samtidig skal man også jobbe med sin egen idé, sier Bjørne.

– Vi har gjort dette tre ganger nå, og kvaliteten blir bedre for hver gang. Programmet er under stadig utvikling. Vi lærer utover i tiden slik at vi kan gi startupene den beste støtte, sier Bentsen.

UTVELGELSEN

Nåløyet inn til TheFactory er trangt. Før hver utvelgelse screenes omtrent 150 selskaper. 30 av disse kalles inn til intervju. Av disse inviteres 10 til en fire ukers start, der TheFactory bruker tid på bli bedre kjent med dem. Etter fire uker forsvinner fem, mens fem går videre inn i akseleratoren.

– De fire første ukene er en stresstest for å se om vi passer sammen, og om vi tror de har det som trengs for å lykkes. Dette er på ingen måte noen garanti for at vi velger de fem beste, men vi velger dem vi ser mest potensial i, og dem vi



kan gjøre mest for, sier Bjørne.

– De andre fem får i alle fall med seg fire uker der de får kontakt med investornettverk, mentorer og så videre. De går ikke helt tomhendt fra oss, sier Bentsen. Han bruker også mye tid til aktivt å lete opp spennende startups.

– De kommer ikke rekende på en fjøl, og en viktig del av min jobb er å finne gode gründere som passer inn hos oss, forteller han.

PARTNERE, INVESTORER OG MENTORER

TheFactory har opparbeidet seg et stort nettverk både av partnere, investorer og mentorer. Nordea, Sbanken og If er blant selskapets omkring 30 partnere. Partnerne bidrar blant annet med støtte til å drive akseleratoren.

For gründerne er mentorene viktige. Her har TheFactory knyttet til seg omkring 100 personer med variert bakgrunn og kompetanse.

– Det er folk som har vært med å start banker, folk som har bygd kjernebanksystemer, og folk



FOUNDERS FIRST: Gründerne interesser settes først i alt TheFactory gjør. – Vi passer nøye på deres interesser. Det er våre partnere og investorer klar over, sier Hans Christian Bjørne (t.v.) og Ingar S. Bentsen.

med lang erfaring fra forsikring. Det er mange med grått hår og lang fartstid i bransjen som kan åpne dører, men også folk med tung kompetanse innen nødvendig forretningsforståelse og markedsføring. Gründerne finner en leadmentor som de får med seg på reisen, i tillegg til andre som kan støtte på ulike områder, sier Bentsen.

Penger er viktig når du starter for deg selv. TheFactory har et nettverk av investorer. I tillegg setter de selv inn penger i noen av selskapene.

– Vi har investert i 13 av 27 selskaper, sier Bentsen.

TheFactory er også ett av de selskapene som får lov til å investere pre såkornsmidler fra Innovasjon Norge.

– Vi investerer mellom 100 000 og 300 000 kroner og kan matche like mye fra Innovasjon Norge, sier Bjørne.

KOMMERSIELT SELSKAP

Tro nå for all del ikke at TheFactory gjør alt dette kun for å hjelpe fintech-gründere med å virkeliggjøre sin drøm. Nei, det er et kommersielt selskap som skal tjene penger. Forretningsmodellen er todelt. Selskapets partnere betaler et partnerfee som betaler lønn til den daglige driften. I tillegg investeres det penger i start-upene.

– Vi skal tjene penger på dem som lykkes, og samtidig ha det moro sammen med dem her og nå. Vi tror dette er en vinn-vinn-forretningsmodell som både vi og gründerne tjener på, sier Bentsen.

Så langt er ett av de 13 selskapene de har investert i, kjøpt opp av et børsnotert selskap. I tillegg har flere hentet mer penger til en høyere prising, noe som i teorien også gir TheFactory avkastning.

TheFactory er også lagt merke til i startup-

verden og ble i 2017 kåret som beste akselerator under Nordic Startup Awards.

OSLO FINTECH-HUB

Oslo har en naturlig plass i fintech-Norge. Derfor har TheFactory etablert Oslo fintech-hub i samarbeid med IKT-Norge.

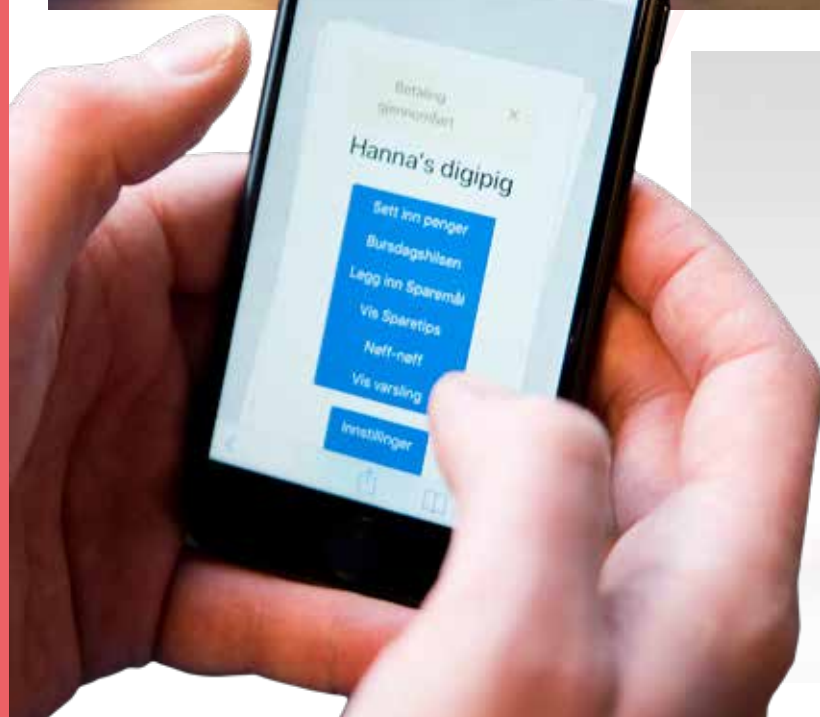
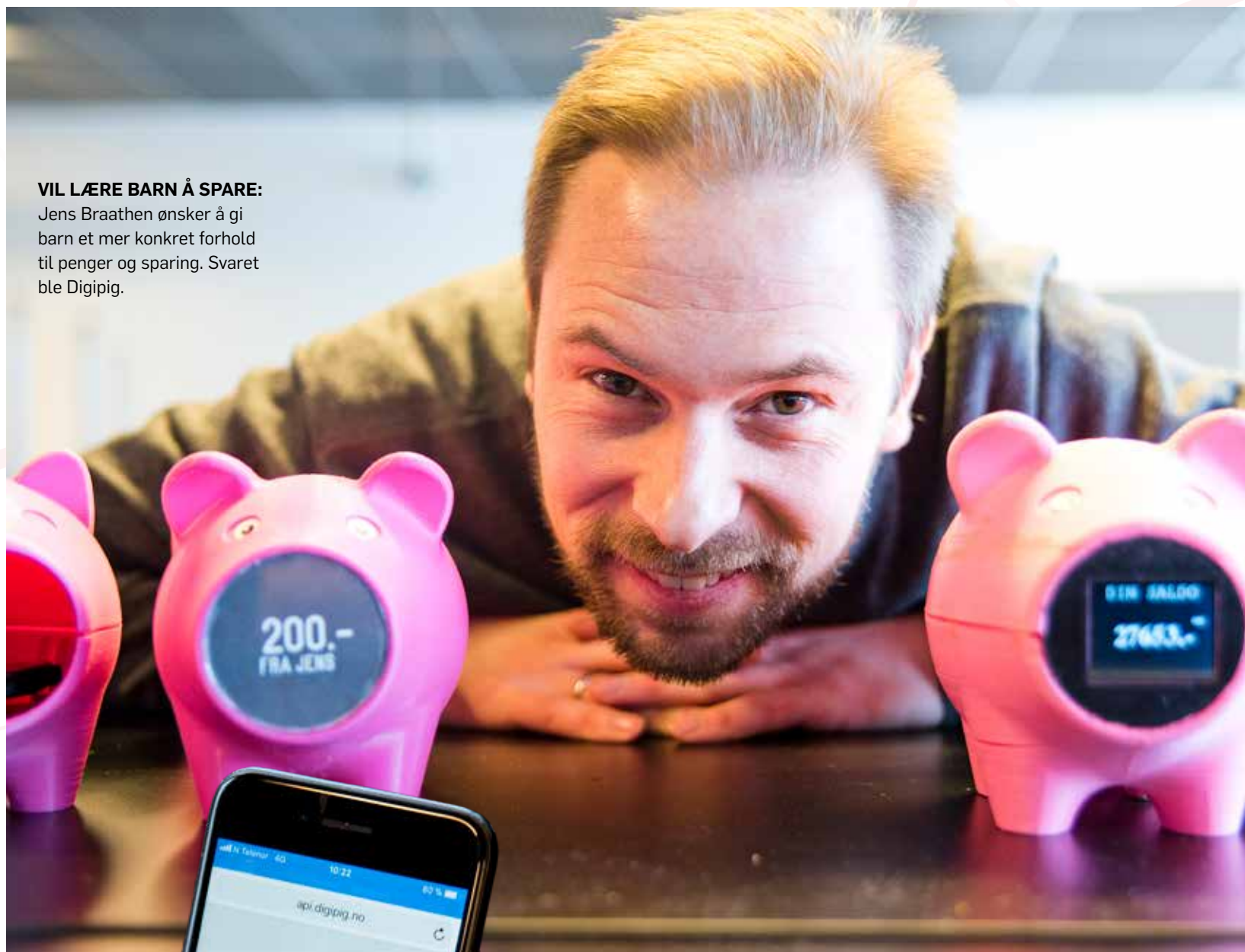
– Vi skal være et møtested for fintech i Oslo-regionen. Her kan gründere og selskaper treffes, både fysisk og digitalt. Dette er en egen ideell organisasjon, uavhengig av TheFactory. Vi er heller ikke begrenset geografisk og samarbeider gjerne med andre relevante parter, uansett hvor de måtte holde til, sier Bentsen.

Hub'en har allerede arrangert en egne PSD2-dag med 300 deltakere.

– Det er stor interesse for fintech, og vi tror det er behov for en lettbede interesseorganisasjon for fintech-næringen, sier Bentsen.

VIL LÆRE BARN Å SPARE:

Jens Braathen ønsker å gi barn et mer konkret forhold til penger og sparing. Svaret ble Digipig.





Digipig skaper sparegrismagi

Dagens barn får et distansert forhold til penger. Svaret fra gründer Jens Braathen er en digital sparegris - Digipig.

Tekst og foto: **Sjur Frimand-Anda**

Jens Braathen og hans datter skulle kjøpe et leketøy de hadde funnet på Finn.no. Selgeren var en liten gutt som hadde ryddet i lekene.

– Dette er en fin måte å lære barna kjøp og salg. Men gutten som solgte, skulle jo ha betalt. Vanligvis har jeg ikke kontanter og måtte vippse til foreldrene hans i stedet, forteller Braathen.

Dette fikk ham til å fundere på forholdet dagens barn får til penger og hvordan det var tidligere, da sparegrisen ble brukt som et meget håndfast verktøy for å spare til noe en ville ha.

– Penger blir veldig abstrakt og fremmed for barn. En sparegris er veldig konkret.

Tankene fortsatte å løpe og ble til ideen om Digipig, en digital sparegris.

– Vi vil gjøre minst mulig med grisen og beholde den klassiske formen. Men med enkle grep har vi modernisert den og tilpasset den til dagens digitale verden, sier Braathen, og fortsetter: – Vår misjon er å lære barn å spare. Jo tidligere man kommer i gang, jo bedre vil man være rustet til å forstå hvordan økonomien fungerer.

KONSEPTET

Konseptet er veldig enkelt. Digipig er en fysisk sparegris, koblet til internett og en bankkonto. I tillegg gir grisen spareråd. I snuten sitter det en touchskjerm som gir beskjed straks noen penger er på vei. Barna må selv "swipe" inn pengene på konto, mynt for mynt. I Norge er planen at overførsler av penger til grisen skjer via Vipps.

– Grisen har potensial til flere funksjoner, men vi velger å holde igjen på dette og få på plass kjerneproduktet først. Grisen vil oppdateres automatisk via nettet, og vi har mulighet til å utvikle dette gradvis.

PROTOTYPE

Digipig begynner å nærme seg lansering. Norge er første land ut, men også Sverige og Danmark er aktuelle, da det er utbredt med straksbetalingsapper også der.

– Vi er 70–80 prosent ferdige, men det gjenstår en del rundt brukerreisen og programmeringen, sier Braathen, som tar sikte på lansering mot slutten av 2018.

– Mye handler om å velge riktige komponenter, da gjelder det å ikke bare velge de billigste. Digipig'en skal ha en god kvalitetsfølelse.

AKSELERATORPROGRAM

Digipig har vært en del av The Factorys (tidligere Fintech Factory) akseleratorprogram for våren 2017. Det har gitt dem en kickstart.

– Dette har spart oss for mye. Programmet gjorde at vi kom i kontakt med de rette menneskene med en gang. Vi hadde ligget langt bak i prosessen uten denne støtten, avslutter Braathen.

Etter planen skal Digipig selges på egen nettbutikk, andre nettbutikker og i vanlige butikker som Elkjøp. Det er også mulighet for distribusjon gjennom banker.

” Vår misjon er å lære barn å spare.”



Teleselskapene tar bankkundene

Bankene skal ikke bare iakttta hverandre og de unge fintech startups; de skal også se etter konkurranse fra mobilsektoren. Det franske teleskapet Orange med 28 millioner kunder har nettopp etablert en ny bank. Den har satt seg et mål om å hente to millioner nye kunder eller en firedel av online-kundene i Frankrike.

Ved utgangen av første måned hadde Orange Bank 50 000 kunder, slik at det ser ut til å være plass til friske finansinstitusjoner i Frankrike. Den tyske neobank N26 har vært i det franske markedet i ett år og har allerede fått 200 000 kunder. Orange Bank lokker nye kunder med en åpningsbonus på 80 euro.

Utenlandsbetaling på 60 sekunder

Santander, en av verdens største banker, har inngått et samarbeid med den amerikanske betalingsservicen Ripple om utvikling av en ny blockchain-basert app. Kunder som

laster ned den nye appen, vil kunne gjennomføre utenlandsbetalinger på under ett minutt direkte fra mobilen. Den nye appen integrerer samtidig Apple Pay for betalinger mellom 100 og 100 000 kroner. Appen, som har vært testet av Santanders egne ansatte de siste 18 månedene, fungerer samtidig som en elektronisk tegnebok og finansrådgiver. Den gjør det mulig å gjøre overførsel mellom personer. Lanseringen ventes å skje i løpet av de neste to månedene.



Alipay til Finland

Åtte kinesiske turister reiste i januar gjennom Finland med Alipay som eneste betalingsmiddel. Turistene var utvalgt av Alipay etter en konkurranse på de kinesiske sosiale medier i fjor høst. De heldige vinnerne måtte klare seg med Alipay. Det gikk virkelig bra. Kineserne spiste på restaurant, kjørte taxi, kjøpte gaver og booket fly tur/retur med Alipay på mobiltelefonen. Finnair var initiativtakeren til turen. Flyselskapet har tatt imot Alipay siden desember 2016 og har fått mange andre finske virksomheter til å gjøre det samme. Finland er det første land utenfor Kina hvor kineserne kan gjøre alle betalinger med telefonen, slik at nå er veien ryddet for 450 millioner kinesere med Alipay i Finland.

Robotrådgivere krasjet

Digitale investeringsrådgivere – de såkalte robotrådgiverne – har hatt vind i seilene det siste året. Konsulentselskapet Deloitte tror at i 2025 vil syv trillioner dollar bli forvaltet av digitale formuesforvaltere. Noe tyder imidlertid på at veksten ble bremsert i begynnelsen av februar, da det amerikanske aksjemarkedet sank med over fire prosent. Presset fra investorer som ville selge eller kjøpe, fikk to av de største robotrådgiverne: Betterment og Wealthfront til å gå i svart. Kundene fikk dermed ikke mulighet til å logge inn på sine konti. Det var en risiko de færreste kundene hadde tenkt på.



Doblet FinTech-investeringer

Brexitavstemmingen i Storbritannia i 2016 reduserte venturekapitalistenes investeringer i britiske fintechselskaper markant. Men i 2017 tok man fryktelig revansj. Med omkring 15 milliarder kroner investert i fintech-kapital, er UK igjen tilbake på 2. plass sammen med Kina, mens USA er på førsteplass. Største enkelt fintech-investering i London gikk til TransferWise. De tilbyr billige utenlandsbetalinger. De siste to årene har de fått 2,2 milliarder kroner i frisk kapital til internasjonal ekspansjon. På verdensplan investerer venturefond 170 milliarder kroner i finansiell disrupsjon.



Bankfilialer erstattes av bankbusser

Over hele verden tvinges bankene til å stenge filialer. Dette skaper normalt store vanskeligheter for privatkunder og små virksomheter utenfor de store byene. I Storbritannia alene er antall bankfilialer nå halvert til 6 000. I mange små lokalsamfunn er det vanlig at det er 50–60 kilometer til nærmeste filial. Flere av de store bankene forsøker nå å løse problemet med "moving bank branches" – en komplett filial på hjul. Bankbussen kjører fra by til by etter en fast rute og er tilgjengelig på byens torg et par timer to ganger i uken. Royal Bank of Scotland har satt hele 39 bankbusser i trafikk. De kjører året rundt unntatt 1. juledag.



Blockchain og nødhjelp

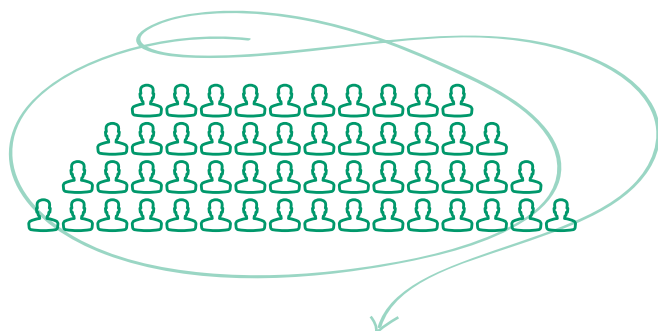
Mange banker avviser kryptovalutaer som Bitcoin og Ethereum som svindel. Men de nye teknologiene gir også nye muligheter. UNICEF har utviklet et pilotprosjekt basert på blockchain-teknologi og tokens – altså kryptovalutaer. Det skjedde i forbindelse med et matvareprogram for flyktningene i Asraaq-leiren i Syria. I stedet for tradisjonelle penger, overførte man elektroniske matvare-tokens og adresserte dermed et klassisk problem i FN-organisasjonens nødhjelpsprogram: Svindel og korrupsjon som tar 30 prosent av organisasjonenes budsjett. Flere eksperter utelukker nå ikke at UNICEF kan lansere sin egen kryptovaluta.

Verdens største ICO under oppseiling

Få kjenner begrepet Initial Coin Offering – ICO. Det er en mellomting mellom en børsfinansiering og en crowdfunding. Investorene kjøper den nye kryptovalutaen og håper å få del av den fremtidige omsetningen. I 2017 hentet virksomheten Filecoin godt over to milliarder kroner på sin ICO. Den russiske messengertjenesten Telegram håper å få inn hele ni milliarder kroner på sin ICO av kryptovalutaen TON. Pengene skal brukes til å utvikle ny blockchain-basert betalingsløsning til Telegrams 200 millioner brukere verden over. Hver dag lanseres det en ny kryptovaluta i verden.

Nye banker i Amazons sky

Nylig kom det britiske finanstilsynet på besøk til den fire år gamle Starling Bank. Tilsynet ville gjerne inspisere bankens servere, slik loven krever. – Det kan vi ikke hjelpe dere med. Vi har hele vår bank i "skyen" hos Amazon Web Services. Men jeg tror at AMSs servere er i Irland, svarte bankens administrerende direktør Julian Sawyer. Og det er nettopp "skyen" som gjør den unge banken ekstremt konkurransedyktig. Etablerte banker har store, dyre datasentre som koster en formue å utvikle. Starling Banks investeringskostnader er bare på en brøkdel. Den unge banken kan også skalere opp og ned etter behov.



Vervet 52 nye MEDLEMMER

Fire tillitsvalgte i Codan Forsikring vervet 52 nye medlemmer i løpet av kort tid. Superverver Ann-Mari Seljeflot vervet 24 medlemmer alene. Slå den!

Tekst: **Svein Åge Eriksen** Foto: **Morten Brakestad**

Det startet med en utfordring som ble gitt på Uke 7-opplæringen for nye tillitsvalgte i februar i fjor. Direktør Runar Wilhelm Henriksen i Finansforbundet lanserte en egen vervekonkurranse og oppfordret de 115 tillitsvalgte som var til stede på arrangementet, om å verve ett nytt medlem hver måned i resten av året. Med elsykkel til vervepremie, lot ikke resultatene vente på seg. Etter Uke 7 ble det totalt vervet hele 120 nye medlemmer fra 24 ulike bedrifter.

Konkurransen triggert de nye tillitsvalgte i Codan, så de bestemte seg der og da for at de skulle vinne vervekonkurransen. Som sagt, så gjort. De tok utfordringen på strak arm og gikk i gang umiddelbart. De første medlemmene ble vervet samtidig med at de selv deltok på Uke 7-opplæringen. Men historien slutter ikke her. I løpet av året har de holdt en rekke interne vervekampanjer, og nå er 121 av 256 ansatte blitt medlemmer. Og flere skal det bli.

VÆR SYNLIG

Tillitsutvalget i Codan består av hovedtillits-

valgt Elisabeth Syvertsen som vervet 14, Thomas Christensen som vervet 10, Unni Rorgemoen som vervet fire, og Ann-Mari Seljeflot som vervet hele 24 nye medlemmer.

– Å være synlige som tillitsvalgte er vårt beste verveargument. Vi må i praksis vise at vi er der når medlemmene virkelig trenger oss. Endringer skjer raskt og brutalt og kan ramme hvem som helst. I en slik situasjon er det gull verdt å ha en solid fagforening i ryggen, ikke minst når det gjelder juridiske forhold. Men de gode medlemstilbudene med gunstige forsikringsordninger og hyttene i Homborsund, er også populære hos oss, forteller Elisabeth Syvertsen.

ULIKE AKTIVITETER

I fjor hadde tillitsutvalget i Codan en rekke ulike aktiviteter i bedriften for å verve nye medlemmer. Mest populært var bollestuntet som ga alle nysgjerrige noe å tygge på, vel og merke hvis de meldte seg inn der og da.

– Vi har et fellesområde i hver etasje som alle ansatte må passere på veien til lunsj. Her



har vi satt opp stand med roll-up fra Finansforbundet, hvor vi har delt ut boller og goodiebags til medlemmer og de som melder seg inn på stedet. Våre kolleger blir jo nysgjerrige når de ser at noen deler ut noe gratis, og da er veien kort til innmeldingsskjemaet. I tillegg gikk vi rundt på bygget og delte ut is til medlemmene på en av sommerens varmeste dager, og en flax-julekalender rett før desember. Vi erfarer at medlemmene har satt stor pris på sånne små gleder, smiler Syvertsen.

Tillitsutvalget i Codan har ikke tenkt å hvile på sine laurbær, selv om organisasjonsprosenten har skutt i været. De planlegger nye stunts utover i år, slik at ingen uorganiserte skal føle



LØNNSOM VERVING: Superverver Ann-Mari Seljeflot stakk av med hovedpremien i vervekonkurransen, men Elisabeth Syvertsen (til venstre) og Thomas Christensen (til høyre) gjorde også en flott innsats. Elsykkelen ble overrakt av direktør Runar Wilhelm Henriksen i Finansforbundet.

seg for trygge. Alle i tillitsutvalget har erfart at det er veldig lett å verve nye medlemmer. Det er viktig å følge opp dem som svarer at de bare skal tenke over saken, og selvsagt er det veldig viktig å følge opp alle nyansatte. Her ligger det et stort potensial i alle bedrifter.

IF OG NORDEA

Men det var flere tillitsvalgte som hevdet seg godt i vervekonkurransen. Tillitsvalgt Ståle Parborg i privat banking kreditt i Nordea ver-

vet 10 nye medlemmer. Han gikk systematisk til verks og kontaktet alle som ikke var medlemmer i avdelingen. Det var lett å verve, og alle som ble spurt, meldte seg inn.

– Mitt viktigste verveargument er den usikre fremtiden finansnæringen nå går i møte. I Nordea skal vi kutte kostnader og redusere antall

ansatte, og mange vil bli tilbudt virkemiddel-pakke. Her er det et potensial blant dem som har jobbet mange år i banken, og som føler usikkerhet. Men også blant nyansatte er det et

” Vi er til for medlemmene.”

stort vervepotensial, sier Ståle Parborg.

Rita Nes er senior forsikringsrådgiver og tillitsvalgt hos If i Grimstad. Også hun vervet 10 nye medlemmer i vervekampanjen i Uke 7. Hun skryter av det gode samarbeidet med ledelsen, og det er hennes viktigste verveargument.

– Jeg ble invitert da de nyansatte startet sin opplæring og fortalte om det gode samarbeidet vi tillitsvalgte i If har med ledelsen. Vi opplever at ledelsen hører på oss og tar imot våre innspill, og det er et viktig budskap til våre medlemmer. I If har vi en god kultur for å være organisert.

FIKK KARRIERELØFT: Stefan Schimmel er glad for stipendet han fikk fra Finansforbundet. – Dette er en veldig bra ordning som har bidratt til en karriereutvikling for meg, sier han.



STIPEND GA KARRIERELØFT

I 2016 fikk Stefan Schimmel 30 000 kroner i stipend fra Finansforbundet. Han tok en MBA ved Heriot-Watt University og rykket opp i gradene i Sparebanken Vest. Nå øker forbundet stipendpotten til tre millioner og deler ut midlene fortløpende.

Tekst: **Sjur Frimand-Anda** Foto: **Vidar Langeland**

BERGEN: I dag jobber Schimmel som operational officer i avdelingen Operations, som tilhører Treasury. Det innebærer at han kontrollerer og administrerer bankens handel av derivater og valuta-kontrakter.

– Det er hovedsakelig praktiske oppgaver knyttet til finansielle instrumenter som banken eier, sier Schimmel. Tidligere jobbet han som finansrådgiver i samme bank.

– Jeg søkte på jobben i Treasury fordi jeg har ambisjoner om en karriere i den retningen. Det at jeg da holdt på med en MBA var et sterkt signal til ledelsen om mine ambisjoner. Jeg kunne også stille med en mye tyngre kompetanse enn før. Det er ikke sikkert jeg hadde fått denne jobben uten utdannelsen fra Heriot-Watt, sier Schimmel.

Utdannelsen gjennomførte han på deltid ved siden av full jobb. Eksamen ble gjennomført ved Folkeuniversitetet i Bergen.

– Jeg valgte denne utdannelsen fordi det var en fleksibel gjennomføring ved siden av jobben. Målet var å skape flere karrieremuligheter, sier Schimmel, som har en juridisk bachelor i bunn.

– *Hva synes du om Finansforbundets stipender?*

– Det er en veldig fin ordning, midt i blinken for dem som ønsker å utvikle seg ved siden av jobben. I dag er det ekstra viktig å holde seg oppdatert og å tilegne seg ny kompetanse. Banken la også godt til rette for at jeg kunne gjennomføre utdannelsen.

GIR KARRIERELØFT

Finansfokus har gjennomført en undersøkelse blant alle som har mottatt stipend i perioden 2015–2017. Resultatene viser at stipendene bidrar til nye muligheter. 60 prosent av

respondentene oppgir at de har fått nye muligheter i jobbsituasjonen som følge av utdanningen de har brukt stipendet til.

OPP TIL TRE MILLIONER

Kompetanse er ett av Finansforbundets prioriterte områder i 2018. Derfor satses det nå mer enn noen gang på stipender. Totalt har forbundsstyret satt av tre millioner til stipender. I tillegg er det satt av kr 600 000 til et pilotprosjekt som har som mål å kjøpe studieplasser, tilpasset medlemmenes og bransjens behov. Hele studiekostnaden og omkostninger dekkes.

– Vi håper å treffe også dem uten så mye formalkompetanse med skreddersydde kurs, rettet mot fag som kan være nyttige og viktige i den nye digitale hverdagen. Målet er at det skal være lav

terskel for å melde seg på. Våre medlemmer skal fortsatt være attraktiv arbeidskraft, både i og utenfor næringen, sier nestleder Bente Hornsrud Espenes. Hun understreker at det foreløpig ikke er bestemt hvilke kurs som skal kjøpes.

– Dette er nybrottsarbeid for oss, men jeg kan tenke meg at kursene får digital innretning, og at de gjerne er på 7,5 studiepoeng, og ikke har krav til annen høyskoleutdanning i bunn. Nå skal vi finne ut innhold og form på dette tilbudet, sier Espenes.

Samtidig som stipendpotten øker kraftig, fra én til tre millioner, settes også maksimal utbetaling ned fra 50 000 til 25 000 per stipendiat per tildeling. I tillegg går man nå over til en løpende vurdering av søknadene, slik at medlemmene kan søke gjennom hele året.

– Vi ønsker at flere søkere skal få støtte, avslutter Espenes.

” Målet var å skape flere karrieremuligheter.”

– Stefan Schimmel

Bedre ledere med **FORBUNDSKURS**

Torunn Steimler og Liv Hårstadhaugen har begge tatt Finansforbundets lederkurs. De er enige om at kursene har gitt dem konkrete verktøy som de daglig bruker i sine jobber.

Tekst: **Sjur Frimand-Anda** Foto: **Vidar Langeland**

BERGEN: – Disse kursene har gitt meg mye. Særlig en bevisstgjøring rundt lederrollen og hvilket tankesett man blir styrt av. Det å reflektere over hvordan man er som person, er svært viktig. Det handler om hvordan du tolker og leser andre med bakgrunn i deg selv, sier Torunn Steimler, leder for personmarked i Sparebanken Sogn og Fjordanes filial i Bergen. Denne jobben har hun hatt i tre år. Før den tid jobbet hun samme sted som kunderådgiver.

Totalt har 38-åringen gått tre lederkurs i Finansforbundets regi. Det første for to år siden, ganske kort tid etter hun ble leder, de to andre i fjor høst.

– Det første var rettet mot nye ledere og hjalp meg mye i den nye rollen.

– *Hva er det beste med kursene?*

– Det er veldig gode kursledere. I tillegg er kursene veldig praktisk rettet. Jeg har også tatt fag på BI, men de er mye mer teoretisk rettet. Sånn sett komplementerer de to hverandre godt, sier Torunn Steimler, som også setter pris på at kursene er korte, konkrete og praktisk rettet.

– Ting trenger ikke alltid ta så lang tid for å være bra.

BIDRO TIL KARRIEREVALG

Liv Hårstadhaugen ved Handelsbankens kontor i Nydalen i Oslo har tatt flere av forbundets lederkurs. I 2015 tok hun sitt første; Forberedelse til lederrollen.

– Jeg vurderte da om jeg skulle søke meg en lederrolle. Jeg var usikker på om jeg skulle kaste meg inn i noe jeg ikke kunne noe om. Dette kurset ble en god introduksjon der vi gikk gjennom ulike problemstillinger rundt det å være leder. Kurset bidro positivt til at jeg valgte den veien, forteller Hårstadhaugen.

IKKE SÅ STOR OVERGANG

Hun søkte jobb som assisterende banksjef på kontoret i Nydalen og fikk ansvar for BM ikke lenge etter det første kurset.

– Overgangen har ikke vært så vanskelig som jeg trodde. Beslutningen var nøye gjennomtenkt, og jeg var godt forberedt. Forbundets kurs var viktig både da og nå i ettertid. Hun deltok også på et kurs våren 2016; Ny i lederrollen, som var omfattende og gikk over tre moduler. Det gav en god faglig ballast tidlig i lederkarrieren som har vært verdifull å ha med seg, sier Hårstadhaugen.

– *Hva er det beste med kursene?*

– Det å treffe ansatte fra andre bedrifter med andre kulturer og høre hvilke problemstillinger de står overfor, har vært veldig bra. Ofte er det samme utfordringer, men måten å løse dem på vil variere fra person til person. Det har også vært nyttig å heve blikket fra det interne.

– *Hva har kursene gjort med deg som leder?*

– Jeg er blitt mer reflektert, og jeg ser større på ting. I tillegg er jeg blitt tryggere på meg selv og på hvordan jeg reagerer. Utfordringen med å gå til en lederrolle er å skulle lede gjennom andre. Du må stole på at andre fikser jobben, selv om de ikke gjør ting på samme måte som du selv ville gjort.

– *Hva synes du generelt om lederkursene?*

– Dette er et veldig godt lavterskeltilbud med et utbytte som på ingen måte er lavterskel, snarere tvert imot. Gjennomgående er det motiverte kursdeltakere og veldig gode kursledere. Jeg har vært på fem kurs allerede og alle holder samme kvalitet. Jeg håper jeg får gått på flere kurs, særlig er området kommunikasjon og samspill med andre spennende og givende, avslutter Hårstadhaugen.

” Å reflektere over hvordan man er som person, er svært viktig.”





PRAKTISKE KURS: Torunn Steimler har gått tre lederkurs i Finansforbundets regi. – De er svært praktisk rettet, og det synes jeg er veldig bra, sier Torunn Steimler.



Hederstegn til Elin Mellem

Distriktsrådgiver Elin Mellem er tildelt Finansforbundets hederstegn Gullmerket for lang og trofast innsats i forbundets tjeneste. Hun startet sin karriere i finansnæringen i Nordlandsbanken i 1984. Neste stopp ble Ankenes Sparebank der hun arbeidet i 10 år. Begge stedene var hun tillitsvalgt. I tillegg var Elin Mellem styremedlem i Finansforbundet avdeling Nordland før hun ble ansatt i Finansforbundet i 1998.

I dag er Elin Mellem distriktsrådgiver med ansvar for geografisk avdeling Trøndelag, Nordland og Troms Finnmark, som

i praksis er halve Norge. Hun er rådgiver for tillitsvalgte, medlemmer og geografiske styrer i dette området. Hennes sterke faglige engasjement har i en årrekke bidratt til å sette næringspolitikk på dagsordenen i de geografiske avdelingene. I tillegg har hun vært ansvarlig for det faglige innholdet på en lang rekke konferanser og medlemsarrangementer. Med sin store lokalkunnskap har Mellem bidratt til å skaffe dyktige foredragsholdere og skape gode politiske debatter i avdelingsstyrene og på konferanser. Hun har også vært instruktør for nye tillitsvalgte.

FORBUNDETS HEDERSTEGN: Distriktsrådgiver Elin Mellem fikk Finansforbundets hederstegn Gullmerket av forbundsleder Pål Adrian Hellman 29. november i Tromsø på styremøte i geografisk avdeling Nordland og Troms Finnmark. (Foto: Privat.)



Finanskfokus



Finanskfokus er også på Facebook. Her finner du:

- En løpende dekning av hendelser i finansbransjen
- Lenker til våre egne og andres saker
- Gode diskusjoner om alt fra teknologi til arbeidsforhold

Vær smart! Finn oss, følg oss og lik oss, så går du ikke glipp av vårt gode redaksjonelle innhold.

Rett til kompetanseutvikling

Det følger av tariffavtalene Finansforbundet har med Finans Norge, Virke og Spekter, at de ansattes kompetanse skal utvikles i takt med bedriftens behov*. Med kompetanseutvikling menes i denne sammenheng både påfyll av ny kunnskap, så vel som utvikling av holdninger og ferdigheter. Definisjonen av hva som menes med kompetanseutvikling i denne sammenheng er med andre ord ganske vid.

De ansattes kompetanse er et virkemiddel i utvikling av bedriftens konkurranseevne og verdiskapning. På tross av dette ser vi i Finansforbundet en uheldig trend: Vi bistår medlemmer og tillitsvalgte i saker om sluttavtaler og omstilling, samtidig som vi er kjent med at bedriftene driver nyrekruttering. Dette kompetansebyttet skjer i et system der vi har svært gode tariffavtaler om hvordan kompetansen til de ansatte skal utvikles og styrkes.

Bedriften plikter jevnlig å gjennomføre en analyse av kompetansebehovet sett i sammenheng med de strategiske og forretningsmessige mål. Minimum fire ganger i året skal bedriften ha kompetanse som et tema i sine faste møter for med tillitsvalgte. Er det et gap mellom den kompetansen de ansatte har i dag og den kompetansen bedriften trenger i morgen, ligger det en stor forpliktelse på bedriften å tette dette gapet, jf. Sentralavtalen § 17 nr. 2.

Det er bedriften som har ansvaret for å legge til rette for kompetanseutvikling. Sammen med de tillitsvalgte skal bedriften lage retningslinjer for dette. Det følger av Sentralavtalen § 18. De ansattes kompetanseutvikling skal dermed skje ut fra bedriftens art og behov. Retningslinjene skal inneholde alt fra innvilgelse av lesestudiefri til nivået på dekning av studieutgifter. Eksamensdager skal det gis fri på (§ 18 nr. 3). Ved andre former for evaluering enn eksamen skal retnings-



ANNE RUTH FEDJE ECKHOLDT er advokat og spesialrådgiver i kollektiv arbeidsrett i Finansforbundets sekretariat. (Foto: Sverre Chr. Jarild).

linjene inneholde hvordan bedriften regulerer retten til fri. Sjekk ut retningslinjene i din bedrift!

Selv om mye av ansvaret for de ansattes kompetanse ligger hos bedriften, har også den enkelte ansatte ansvar for å ta del i egen utvikling. Det følger av Sentralavtalen § 17 nr. 4 at du som arbeidstaker plikter å holde deg faglig oppdatert og ta eget ansvar for din kompetanse. Ikke minst plikter du å delta i de kompetansehevede tiltak som tilbys. I forlengelsen av dette er det selvsagt slik at kompetanse henger sammen med lønn. Etter Sentralavtalen § 19 skal relevant kompetanseutvikling gjenspeile seg både i den enkeltes lønnsutvikling og i videre karriere.

I tillegg følger det av arbeidsmiljøloven § 12-11 en rett til hel eller delvis utdanningspermisjon for å ta videre utdanning. Dette gjelder permisjon uten lønn. Det følger en del vilkår i

bestemmelsen, og jeg nevner noen her. Det er et krav om at du må ha vært ansatt i bedriften i de siste to år. Til forskjell fra bestemmelsene i tariffavtalene, er det ikke noe vilkår etter denne bestemmelsen om at utdanningen må være relevant eller nødvendig i forhold til det arbeidet som du normalt utfører. Likevel kan ikke slik utdanningspermisjon kreves dersom dette vil være en ulempe for daglig drift. Dersom du ønsker permisjon etter denne bestemmelsen, skal arbeidsgiver ha skriftlig varsel.

Har du spørsmål om kompetanseutvikling, ta kontakt.

*HJEMLER:

Finans Norge: Sentralavtalen kapittel 5

Virke: Hovedavtalen Tilleggsavtale VI, Funksjonæravtalen § 18

Spekter: Hovedavtalen § 44, Overenskomst A pkt. 5

KURSOVERSIKT VÅREN 2018

Dato	Kurs/konferanse
Mars	
6. - 7.	Mislighold og inkasso PM
13 - 14.	Panterettslige problemstillinger BM
15.	Kapitaleffektivisering
20.	Tvangsfullbyrdelse
April	
5.	Effektiv møteledelse
10 - 11.	Bankgarantier
17 - 18.	Panterettslige problemstillinger PM
19.	Fagdag: Styring og kontroll i norske banker
24.	Finansavtaleloven – hva vil skje
25.	Pant – utvalgte nye bransjer BM
Mai	
3.	Panterettslige emner i landbruket
24.	Oppkjøpsfinansiering og aksjelovens § 8-7
Juni	
6 - 7.	Forum for depotansvarlige

Kursene avholdes i Oslo-området dersom ikke annet er oppgitt.

Har du kontroll på hvordan personopplysningsloven påvirker din jobb?

E-læringskurset **Behandling av personopplysninger i bank** kommer i god tid før loven trer i kraft i mai 2018. Kurset er utviklet i samarbeid med Finans Norge.