

Remissvar: Näringslivs- och tillväxtstrategi för Stockholmsregionen

I näringslivs- och tillväxtstrategin för Stockholmsregionen nämns bland annat kompetensbrist och behovet av att förbättra matchningen på arbetsmarknaden som områden som behöver åtgärdas inför framtiden. Enligt strategin handlar det inte primärt om att ta tillvara den kompetens som redan finns i länet utan istället om att attrahera kompetens utifrån. Det gäller både smala spetskompetenser och bredare kompetens. Som en lösning på kompetensbristen anges vidare att företag och organisationer vars behov av arbetskraft inte kan tillgodoses regionalt eller nationellt behöver förbättrade möjligheter att rekrytera internationellt.

Finansförbundet är Sveriges största fackliga organisation inom bank- och finansbranschen med omkring 32 000 medlemmar, varav 26 000 är yrkesverksamma.

Vi finns och verkar i en bransch som är i ständig rörelse och som gått igenom stora förändringar och omställningar. Nya produkter, ny teknik och ny lagstiftning, kräver ständigt uppdaterade kunskaper för att klara ett föränderligt arbetsliv. De anställdas kunnande och kompetens är därför en strategisk och mycket viktig fråga för företagen, de anställda men även för att säkerställa en välfungerande finansbransch.

Stockholmsregionen är Nordens finansiella centrum och är den storstadsregion i Europa, näst efter London och Paris, som har flest globala huvudkontor. Regionen är en av Europas snabbast växande och mest konkurrenskraftiga storstadsregioner. År 2019 hamnade Stockholm i topp på EU:s Regional Competitiveness Index och The World Smart City Award. Den regionala utvecklingsstrategin, RUF 2050, listar sju styrkeområden där finanssektorn ingår. Det råder ingen tvekan om att finansbranschen och dess fortsatta utveckling är central för Stockholmsregionens näringsliv och dess fortsatta utveckling.

Finansförbundet vill därmed lyfta fram kompetensutveckling som en del av lösningen på problemen med ”kompetensbrist” och icke-fungerande matchning på arbetsmarknaden.

Kompetensutveckling handlar primärt om möjligheterna för de anställda att klara arbetet idag men också om att förbereda sig för kommande arbetsuppgifter. Det gör det extra viktigt att företagen agerar långsiktigt och försöker ”se runt hörnet” för att kunna bilda sig en uppfattning om vilka kompetenser som behövs i ett längre perspektiv. Samt att alla anställda därefter ges möjlighet att utveckla och bredda sin kompetens.

Om arbetsgivarna inte kompetensutvecklar befintlig personal kommer deras kompetens att bli föråldrad över tid med kompetensväxling som följd. Det vill säga att personal med mångårig erfarenhet sägs upp och nyanställda tas in, vilket är kostsamt både för arbetsgivarna och de anställda. Fokus måste därför ligga på att göra de redan anställda fortsatt anställningsbara.

Finansförbundets rapport om kompetensutveckling i finansbranschen från 2019 visar att 30 procent av medarbetarna inte fått någon kompetensutveckling alls under det senaste året. För nästan hälften av medarbetarna har planerad kompetensutveckling inte genomförts. Den vanligaste orsaken till att planerad kompetensutveckling ställs in är tidsbrist. Det resulterar i att många använder fritiden till kompetensutveckling, till exempel vid inläsning inför nödvändiga licensieringar. Flera kvinnor än män använder sin fritid till inläsning inför licensieringar, vilket även gör kompetensutveckling till en jämställhetsfråga. En förutsättning för att kompetensutveckling ska bli av för alla anställda är att det ges tid och resurser till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetstid.

Att investera i kompetensutveckling är något som gynnar både den enskilde, arbetsgivare och Stockholms-regionen i stort. Företag som satsar kontinuerligt på kompetensutveckling för de anställda är mer lönsamma och konkurrenskraftiga samtidigt som den enskildes anställningsbarhet och utvecklingsmöjligheter ökar. Det finns därmed ett gemensamt intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare att prioritera och satsa på kompetensutveckling. Kompetensutveckling av de anställda bör därför vara en naturlig och obligatorisk del av regionens hållbarhetsarbete.

Ulrika Boëthius

Förbundsordförande Finansförbundet

Marie Löök Birgersson

Utredare