

Selv erfarne rådgivere kan lære nyt

EFTERUDDANNELSE: Man kan altid blive dygtigere, også selv om man har mange års erfaring, men erfarne medarbejdere i pengeinstitutter har en tendens til at glemme opkvalificeringen – måske fordi de kender deres område så godt.

SIMON KUDAL

temasektion@jp.dk

Når der kommer nye krav til pengeinstitutter, er både den uddannelsesansvarlige og medarbejderne klar over, at der er brug for uddannelse, så det kan dokumenteres, at man lever op til de nye krav. Det oplevede branchen senest med Boligkreditdirektivet, der stiller krav til, at rådgivere har bestået en relevant teoretisk uddannelse eller har to års relevant erhvervs erfaring og derefter holder sig løbende opdateret.

Der er dog også behov for anden opkvalificering, som har fokus på lige præcis de kompetencer, der kan gøre rådgiveren bedre inden for sit område. Claus Godt Hansen er markedschef på Finanssektorens Uddannelsescenter (FU). Ifølge ham er der en tendens i branchen til, at man sender de medarbejdere på uddannelse, der ikke præsterer lige så godt som deres kolleger. Konsekvensen er, at de erfarne og dygtige rådgivere ofte bliver overset eller forbigået i forhold til opkvalificering.

»Klarer man sig godt til hverdag, så er det måske ikke dér, chefen kigger hen i forhold til opkvalificering. Den ene dag tager den anden, og pludselig er der gået 5-10 år, hvor man godt nok har fået den obligatoriske viden, men man ikke har fået et større skud energi fra relevant opkvalificering eller efteruddannelse,« siger han.

Han mener, at man alt for ofte glemmer, at dygtige rådgivere kan blive endnu dygtigere, hvis man giver dem opmærksomhed og udvikler deres kompetencer.

»Som arbejdsgiver kommer man hurtigt til at fokusere på de medarbejdere, der virkelig har brug for opkvalificering. Dem skal man selvfølgelig have løftet,« siger han.

Når unge får job i et pengeinstitut – helt grønne – skal de f.eks. igennem et uddannelsesforløb, hvor de lærer de grundlæggende ting. Den type uddannelse er man nødt til at gennemføre, mens det ikke er presserende på samme måde med dem, som har flere års erfaring, selv om de kan få stort udbytte af det.

»Vi oplever, at når vi har de erfarne rådgivere på uddannelse, så får de ny inspiration, ny energi og nye idéer. De var måske allerede glimrende rådgivere, men det giver dem noget nyt og gør dem endnu bedre,« siger han.

Delt ansvar

Claus Godt Hansen mener dog ikke, at det udelukkende er arbejdsgiverens skyld, at kompetente medarbejdere ofte ryger bagest i køen – det er også medarbejderens eget ansvar.

»Som medarbejder kan man let have så



”

Klarer man sig godt til hverdag, så er det måske ikke dér, chefen kigger hen i forhold til opkvalificering.

Claus Godt Hansen, markedschef på Finanssektorens Uddannelsescenter

Claus Godt Hansen er markedschef på Finanssektorens Uddannelsescenter, og ifølge ham er der en tendens til, at de dygtige, erfarne medarbejdere ofte kommer bagest i køen til opkvalificering og efteruddannelse. Foto: PR

travlt, at man slår det hen, fordi der er så meget andet, man skal nå. Så udskyder man det i stedet,« siger han.

Ifølge ham sker det ofte, at medarbejderen ikke tænker på opkvalificering som noget presserende. Det er i stedet noget, man kan gøre, når man får bedre tid – men den travle dagligdag kan hurtigt tage over, og så bliver det aldrig til noget.

Der er flere gode grunde til at efteruddanne sig, mener Claus Godt Hansen.

»Som rådgiver skal man udvikle sig hele tiden, fordi man kan give endnu mere værdi til de kunder, man giver sparring. En ting er at være fagligt dygtig, men en anden ting er, hvordan du taler med kunderne og sikrer dig, at kunderne forstår, hvad du taler om,« siger han.

Ifølge ham er tilgangen til dialogen vigtig, fordi alle kunder er forskellige. De har ikke

den samme indsigt og viden som rådgiveren, og derfor skal man sikre sig, at man ved, hvad de har behov for. Han sammenligner det med at gå til lægen eller købe en ny computer.

»Selv om man er fagligt dygtig, er det ikke alle, der er lige gode til at formidle deres viden videre til kunden. Så det kan være et mål at blive skarpere til at kommunikere og formidle, så man er sikker på at levere, hvad kunden har behov for,« siger han og fortsætter:

»Nogle rådgivere vil gerne sælge en hel masse, men vi mener, at det vigtigste er, at man finder den rigtige løsning til kunden. Det skal være sådan, at kunden stadig er glad for sin løsning, når man som rådgiver møder sin kunde et halvt eller helt år senere. De skal ikke føle, at det er en løsning, de er blevet prakket på. Det handler om at om-

sætte god faglighed til god rådgivning,« siger han.

Pulje på 30 millioner

Anne Tellerup er områdechef for Work Life Investment i Finansforbundet, der organiserer ansatte i den finansielle sektor. De tilbyder medlemmer en samtale om, hvordan de kan opkvalificere sig.

»Vi sender mails direkte ud til vores medlemmer én faggruppe ad gangen. Det kan for eksempel være pensionsrådgivere. Vi tilbyder en times samtale i forhold til deres jobsituation, hvor de fortæller, hvad de har med at gøre, og vi kan komme med nogle konkrete forslag til videre- og efteruddannelse,« siger hun.

I den seneste overenskomst er der desuden blevet oprettet en finanskompetencepulje, hvor der sættes 30 millioner kroner om året af til videre- og efteruddannelse. Puljen gør det muligt at få uddannelse, der er betalt. Man kan søge virksomhedsprojekter, hvor der er flere deltagere. Hvis man står som enkeltperson, kan man også søge om at få sin uddannelse betalt, hvis det er en uddannelse, der giver ECTS-point.

Hold dig relevant

Anne Tellerup mener, at den vigtigste årsag til at opkvalificere sig, er at holde sig selv relevant for arbejdsmarkedet – også selv om man klarer sig godt og har mange års erfaring.

»Det er nogle andre kompetencer, der bliver brug for på fremtidens arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt at være på forkant med udviklingen. Det er ikke sikkert, at der kommer en arbejdsgiver og foreslår opkvalificering, så hvis man vil lykkes på arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at man selv går ind og tager et ansvar for sit arbejdsliv og sin karriere,« siger hun.

Det kan også være en udfordring i sig selv at beskrive, hvilke kompetencer man allerede har.

»Det kan være svært at søge en uddannelse, hvis det er mange år siden, man har taget en uddannelse. Så mange har behov for hjælp til at få oversat deres evner til kompetencesprog. Det er muligt at søge en realkompetencevurdering og tage en uddannelse, selv om man ikke har været i kontakt med uddannelsessystemet i mange år,« siger Anne Tellerup.

Det er også en udfordring for mange at finde ud af, hvilke muligheder for uddannelse der er inden for deres felt.

»Uddannelsesmarkedet er eksploderet, og det er meget uoverskueligt. Det har mange brug for hjælp til at finde rundt i. Det går mange af vores karrieresamtaler med,« siger hun.



Det kan være en god idé at se sine kompetencer efter og evt. bygge på med efteruddannelse – og så selv om man har mange års erfaring i sit job.

Arkivfoto:
Thomas Borberg

➔
Fortsættes
på side 28

HØRSENS KOMMUNE

DYNAMIK

OPLEVELSER

KVALITET

Dygtig personalejuridisk konsulent

Vil du være med til at gøre en forskel? Trives du med sager af stor betydning og dage, der ikke er ens?

Vil du med andre ord være rådgiver for Horsens Kommunes ledere inden for alle aspekter af det personalejuridiske område? Så har vi en spændende stilling til dig med tiltrædelse snarest muligt.

Dine opgaver

I samarbejde med det nuværende team og HR-chefen skal du være med til at sikre, at vi lever op til de høje ambitioner, vi har om fortsat udvikling af vores ydelser, så vi leverer, så vi leverer - også på mere strategisk niveau.

Dine væsentligste opgaver vil være at bistå lederne med rådgivning og sparring indenfor følgende hovedområder:

- Personalejuridisk rådgivning i personalesager, herunder sagsbehandling og forhandling med de faglige organisationer
- Fortolkning af og vejledning om overenskomstforhold m.v.
- Forhandling af lokalaftaler, som f.eks. forhåndsaftaler vedr. løn

Du vil også komme til at beskæftige dig med:

- Strategiske oplæg
- Kommunikation og undervisning på området
- Personalepolitiske temaer

For at sikre en stærk faglig sammenhæng på tværs i afdelingen vil du også komme til at indgå i opgaver og projekter, som ikke har et personalejuridisk islæt. Du vil derfor også skulle bidrage til de mere tværgående processer, vi har gang i, som f.eks. omorganiseringer,

kompetenceudvikling, lederuddannelse mv. Vi forventer dog også, at du kan være projektleder. Læs mere om HR-afdelingen, organiseringen og arbejdsfællesskaber på opslaget på nettet, horsens.dk/OmKommunen/Job/Ledige_Stillinger

Din profil

- Du er Cand. Jur. eller har anden relevant uddannelse på tilsvarende niveau.
- Du har erfaring indenfor det personalejuridiske felt, og gerne fra den offentlige sektor.
- Du formår at formidle din personalejuridisk viden til andre, og har styr på juraen, men formår samtidig at have en pragmatisk tilgang, når det gælder om at finde løsninger.
- Du trives med at give en god service på tværs af organisationen, og har en forståelse for vores rolle som rådgiver.
- Du er struktureret, systematisk, detaljeorienteret og har et stort fokus på kvalitet i dit arbejde.
- Du har interesse for og evner at gå i dybden med opgaver.
- Du er vant til at arbejde med deadlines.
- Du videndeler gerne, og sætter pris på samarbejde med kolleger.
- Du er rutineret it-bruger.

Herudover er det vigtigt for os, at du har gode relationelle kompetencer. Du skal være både undersøgende

og nysgerrig på organisationen, og samtidig kunne udfordre stærke ledere i deres valg, når de efterspørger rådgivning og sparring. Ligeledes kræver samarbejdet med de faglige organisationer, at du evner forhandling.

Afhængig af dine kvalifikationer er der mulighed for ansættelse som special- eller chefkonsulent.

Ansættelsesproces

Ansøgningsfristen er mandag den 8. maj 2017.

Tidsplan

Der afholdes 1. samtale den 15. maj 2017. Der afholdes 2. samtale den 24. maj 2017.

Ved 2. samtale vil du blive bedt om at præsentere dit bud på løsningen af en opgave. Der gennemføres test til udarbejdelse af personlighedsprofil mellem de to samtalerunder, og der vil inden ansættelse blive indhentet referencer.

Spørgsmål til stillingen kan rettes til HR-chef Karina Bentsen på 7629 2008 eller 3056 4055.

”

Uddannelsesmarkedet er eksploderet, og det er meget uoverskueligt.

Anne Tellerup,
områdechef for Work Life
Investment i Finansforbundet



I Finansforbundet mener Anne Tellerup, der er områdechef for Work Life Investment, at man selv bør tage et ansvar for at blive opkvalificeret for at være på forkant med udviklingen, der går hurtigt i disse år.
Foto: PR



Fortsat fra side 27

Job i andre brancher

I løbet af de seneste år har finanssektoren mistet 10.000 til 12.000 medarbejdere på grund af digitalisering og filiallukninger. Derfor arbejder Finansforbundet ihærdigt på at finde job til ledige medlemmer, og det er bl.a. sket gennem aftaler, der giver medlemmer mulighed for at få arbejde i andre brancher.

»I øjeblikket sendes en række medarbej-

dere på uddannelse som ejendomsadministratorer, hvor de efterfølgende er garanteret job.

Ligeledes havde Finansforbundet en aftale med UDplus, som uddanner til Movia, hvor medlemmer af Finansforbundet kunne uddanne sig til buschauffører og et garanteret job,« siger Anne Tellerup.

Ifølge hende har der været rift om medlemmerne i andre brancher, og derfor er ar-

bejdsløsheden meget lav i øjeblikket.

»Movia havde f.eks. brug for nogle med sociale kompetencer, der kan snakke med alle typer mennesker og møde til tiden. På lige de områder er vores medlemmer meget pålidelige og har de rette kompetencer,« siger hun.

Der kan dog være folk, der bliver ramt lidt på stoltheden over at skulle være buschauffør efter en lang karriere som f.eks. er-

hvervsrådgiver, men så har de muligheden for at takke nej.

»Nogle skal lige tænke over det, men så hører vi senere fra dem, at det er en fantastisk måde at afslutte sit arbejdsliv på. Mange oplever, at det er meget rart at komme til at lave noget andet, inden de går på pension,« siger hun.



Er du GrønlandsBANKENS nye Udviklingschef?

Vil du være med til at skabe forretningsmæssig vækst og samtidig være til gavn for Grønland?

Grønlandsbanken arbejder med en ny strategi, hvor Bedst til forretningsudvikling er en del af fire delstrategier der understøtter bankens Vision – Grønlands bedste virksomhed - til gavn for Grønland. Til afløsning af vores nuværende udviklingschef, søger vi derfor en ambitiøs udviklingschef, der brænder for forretningsudvikling. Du får ansvaret for at sikre systematisk og målrettet forretnings- og produktudvikling herunder udvikling, optimering, og effektivisering af bankens brug af it-systemer og processer.

Faglig profil

Du har gerne en god solid ledelseserfaring fra relevant branche og kan have kendskab til den finansielle sektor. Du har erfaring med forandrings- og projektledelse. Du kan både varetage daglig drift, udvikle projekter og arbejde overordnet og i detaljen. Du vægter dine medarbejdere og deres udvikling højt og ser jer som et team. Samtidig brænder du for at lykkes med udviklingsprocesser i samarbejde med bankens kunder, medarbejdere og øvrige interessenter.

Personlig profil

Som person arbejder du struktureret og systematisk og trives med at drive og koordinere projekter. Du har gennemslagskraft, er strategisk tænkende, stærk kommunikativ og resultatorienteret. Samtidig forstår du værdien i at skabe et konstruktivt samspil med den øvrige organisation gennem et tæt og tillidsfuldt samarbejde. Du har let til smil, bruger humoren i dit motiverende virke og skaber en god stemning omkring dig. Du kan naturligt se dig selv i bankens værdier engagerede- ordentlige- kundeorienterede og udviklingsorienterede og trives på en arbejdsplads med en uformel omgangstone.

Vilkår

Ansættelse sker på kontrakt og efter overenskomst mellem Grønlands Erhverv og Finansforbundet. Banken kan stille bolig til rådighed efter gældende regler fastsat af Grønlands Selvstyre, herunder tiltrædelsesrejse og bohaveflytning.

Ansøgning

Spørgsmål til stillingen kan rettes til bankdirektør Martin Kviesgaard +299 347800 / mbc@banken.gl. Ansøgning og spørgsmål af mere generel karakter rettes til HR chef Patricia Lund Olsen på +299 347804 / plo@banken.gl snarest muligt. Vi glæder os til at høre fra dig!

