



Polfoto

ISSN 2246-7378

TEMANUMMER

Trepartsforhandlinger 2016



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Det skal give mening

"Vi har i Danmark en stærk tradition for trepartsaftaler om væsentlige samfundsspørgsmål. Vi har gjort det før. Og vi skal gøre det igen."

Ordene er Lars Løkke Rasmussens (V) og faldt i tale, han holdt fra talerstolen på Folkemødet i sommer. Det var netop på den lune junidag, Lars Løkke Rasmussen annoncerede, at han ville indkalde til trepartsforhandlinger, hvis han vandt det forestående valg. Lars Løkke Rasmussen blev som bekendt statsminister. Og han holdt sit løfte.

Regeringen, FA og de øvrige parter på arbejdsmarkedet har netop lagt sidste hånd på aftalen, som handler om arbejdsmarkedsintegration af flygtninge.

Skal arbejdsmarkedsintegrationen lykkes, er det afgørende, at matchet mellem virksomhed og flygtning er mest muligt optimalt. Og forudsætningen for det er, at der er klarhed over flygtningenes kompetencer og erfaringer, så virksomhederne kender profilen på den eller de flygtninge, de tager i eksempelvis ulønnet praktik.

Derfor er det rigtig godt, at vi med trepartsaftalen har aftalt, at der skal udvikles et værktøj, som på landsplan systematisk og ensartet afdækker flygtningenes uddannelseskompetencer og erhvervs erfaringer. Det har været et centralt punkt for FA, fordi kun på den måde, giver det mening for vores medlemsvirksomheder at løfte flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Vi har også påpeget nødvendigheden af at få luget ud i bureaukratiet og gjort de virksomhedsrettede ordninger mere fleksible. Ligesom vi har advokeret for, at landets kommuner og jobcentre skal understøtte virksomhederne langt bedre end hidtil.

Indsatsen lykkes et langt stykke hen ad vejen. FA har sat tydelige aftryk i trepartsaftalen.

I dette nummer af FA•NU stiller vi skarpt på trepartforhandlingerne og arbejdsmarkedsintegration.

God læselyst...

Venlig hilsen
Mariane Dissing

Mænd holder længere forældreorlov

Forældreorlov er populær blandt mænd i finanssektoren. Siden 2008 er længden af mænds orlov i sektoren steget med 20 procent, viser nye tal fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Mandlige ansatte i landets banker og realkreditinstitutter tager længere og længere orlov, når familien bliver forøget. Det viser helt nye tal fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Ifølge tallene brugte fædre i 2014 i gennemsnit 31 arbejdsdage på orlov med deres nyfødte. Det er en stigning på knapt 20 procent i forhold til 2008.

I FA ser man positivt på udviklingen:

”Det vidner jo om, at der i finanssektoren er en moderne kultur, hvor der ikke bliver løftet øjenbryn over, at mænd holder orlov, når de bliver fædre. Og det synes jeg bestemt er positivt,” siger Mariane Dissing, adm. dir. i FA.



Mænd i landets banker og realkreditinstitutter holder længere og længere orlov, viser nye tal fra FA. Foto FA.

Afgørende at familien har et reelt valg

Som led i overenskomstaftalen, der trådte i kraft tilbage i april 2008, indgik FA og Finansforbundet en aftale, der forhøjede de mandlige ansattes ret til 12 ugers forældreorlov med fuld løn og pension fuldstændig på linje med mødrene.

Mariane Dissing mener, at netop den aftale er en medvirkende årsag til, at mændene tager længere orlov.

"Det er ikke afgørende for os, hvordan familierne vælger at fordele deres orlov mellem forældrene. Det blander arbejdsgiverene sig ikke i. Men vi synes, at det er afgørende, at medarbejderne og deres familier har et reelt valg. Derfor har vi skabt nogle rammer, der giver sektorens mandlige ansatte mulighed for at tage en god del af orloven, uden at det går hårdt ud over familiens økonomi," siger hun.

Vigtig for fremtidens rekruttering

I praksis fordeler de barslende fædre deres orlov med en periode umiddelbart efter fødslen og en periode senere. Det betyder, at fædrenes fravær ofte er fordelt over to kalenderår. Derfor er den reelle længde af fædrenes orlovsperiode mere end de 31 arbejdsdage, som FA's opgørelse viser. Opgørelsen er nemlig alene udtryk for det gennemsnitlige antal orlovsdage i et kalenderår.

"I fremtiden vil vi se en skærpet kamp om den veluddannede arbejdskraft på det vidensintensive arbejdsmarked, som finanssektoren er en del af. Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at fleksible og gunstige aftaler som fx vores forældreorlov også i den forbindelse er en god investering for sektoren," pointerer Mariane Dissing.

Sådan gjorde vi

For hvert år i perioden er mænds antal af fraværstimer med barsel summeret og delt med 7,4 timer, der er antallet af timer på en arbejdsdag for en fuldtidsansat. Derved er mænds barsel opgjort i fuldtidsfraværdsdage med barsel.

Antallet af mænds fuldtidsfraværdsdage med barsel er derefter blevet delt med antallet af mænd, der har holdt barsel i samme år. På den måde beregnes det gennemsnitlige antal fuldtidsfraværdsdage en mand har holdt barsel i det givne år. Tallet er det gennemsnitlige antal barselsrelaterede fraværdsdage, en mand på barsel holder for året.

Det handler om samfundssind

”Vi vil gerne løfte vores del af ansvaret, så længe det giver mening for virksomhederne at indsluse flygtninge.” Sådan lyder meldingen fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) efter, at FA sammen med de øvrige parter på arbejdsmarkedet har indgået en trepartsaftale med regeringen om arbejdsmarkedsintegration.

I midten af februar skød regeringen og arbejdsmarkedets parter trepartsforhandlingerne i gang. Eneste punkt på dagsordenen var integration af flygtninge på det danske arbejdsmarked, såkaldt arbejdsmarkedsintegration. Knap en måned senere kom parterne i mål med en aftale, der kan løfte flere flygtninge ind på det danske arbejdsmarked.

Som hoved- og arbejdsgiverorganisation har Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) siddet med ved trepartsbordet. Men er integration af flygtninge overhovedet en opgave for finanssektoren? Og er det i det hele taget realistisk, at finanssektoren kommer til at ansætte flygtninge, der for flertallets vedkommende kun har lidt eller slet ingen uddannelse?

FA • NU har rejst spørgsmålene over for adm. dir. i FA, Mariane Dissing, der repræsenterer arbejdsgiversiden i sektoren i forhandlingerne.



Opstarten på forhandlingerne. Foto Polfoto.

Hvorfor er integration af flygtninge en opgave for finanssektoren?

Det er det først og fremmest, fordi vi er en del af det danske samfund. Og det er en kæmpe udfordring, samfundet står overfor. Alene i 2015 søgte 21.225 personer asyl i Danmark. En stor del af dem vil med al sandsynlighed få opholdstilladelse, hvilket også medfører, at der i de kommende år vil komme et betydeligt antal familiesammenførte.

Hvis vi i Danmark ikke lykkedes med at integrere mange af de nyankomne flygtninge på arbejdsmarkedet, så ender de i stedet på langvarig offentlig forsørgelse. Konsekvensen er, at vi som samfund kommer til at stå med et alvorligt kronisk problem, fordi passiv forsørgelse af så mange personer vil være en stor samfundssøkonomisk byrde for Danmark.

I den her situation hverken kan eller skal vi som sektor sidde med hænderne i skødet og kigge på. Vi skal i stedet tage ansvar i de situationer, hvor det giver mening. Helt grundlæggende handler det her om samfundssind.

Finanssektoren har tidligere vist sig effektiv til at indsluse nydanskere. Alene fra 2006 til 2008 blev 457 nydanskere ansat i sektoren, der på det tidspunkt havde forskellige integrationsprojekter. Hvilken størrelsesorden taler vi om i den nuværende situation?

Jeg vil meget nødtigt sætte et konkret antal som mål, men vi har naturligvis regnet på, hvilken størrelsesorden vi taler om.

Sidste år fik godt 8.000 voksne asyl i Danmark og knapt 3.000 voksne familiemedlemmer til flygtninge blev familiesammenført. Det svarer i alt til 0,4 procent af den samlede beskæftigelse i Danmark. Målt i forhold til, hvor stor en del af den samlede beskæftigelse som FA's medlemmer udgør, svarer det til, at medlemsvirksomhederne tilsammen skal indsluse omkring 250 af de, der fik ophold i 2015, hvis alle skal ind på arbejdsmarkedet. Regeringen har meldt ud, at dens mål er, at hver anden flygtning skal ind på arbejdsmarkedet, det vil sige, at sektoren i givet fald ender på et antal, der ligger omkring 125.

Men som sagt ligger der ikke et nagelfast mål for sektoren om, at vi skal indsluse så og så mange. På FA's bestyrelsesmøde i april skal vi diskutere, om vi skal opstille et måltal for sektoren og i givet fald hvordan. Udgangspunktet må være, at sektoren skal løfte en del ansvaret, hvor og når det giver mening.

Men mange af de flygtninge, der kommer til Danmark i øjeblikket, har ingen eller meget lidt uddannelse. En ny opgørelse fra Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet viser eksempelvis, at 10 procent har ingen eller op til 4 års skolegang, 50 procent har 5-10 års skolegang bag sig, mens 13 procent har en videregående uddannelse. Er det overhovedet realistisk at forestille sig, at der vil være egnede kandidater for finanssektoren?

Det er klart, at volumen i ansættelser af flygtninge i finanssektoren ikke bliver voldsom stor. Det er en vidensintensiv sektor, som stiller større og større krav til medarbejderne. Derfor vil der som udgangspunkt ikke være ret mange deciderede jobåbninger for flygtninge.

Når det er sagt, så kan der sagtens være nogle af flygtningene, som har en videregående uddannelse, og som det vil give mening at tage ind i sektoren, eksempelvis it-uddannede. Derudover findes der i dag forskellige ordninger, som virksomhederne kan anvende til at løfte flygtninge ind på arbejdsmarkedet, eksempelvis ulønnet praktik. I trepartsaftalen ligger også en ny mulighed, nemlig IGU (integrationsgrunduddannelse, red.), som træder i kraft til sommer. Ordningen er primært målrettet DA/LO-arbejdsmarkedet, men vi er i gang med at kigge på, hvordan vi eventuelt kan anvende den i sektoren.

Det korte af det lange er, at der er potentiale til at ansætte flygtninge i sektoren. Men det er ikke et stort potentiale, fordi det skal give mening i hvert enkelt tilfælde både for virksomheden og for flygtningen. Og det budskab har jeg båret videre med ind til forhandlingsbordet.

Hvilke andre synspunkter har FA bragt ind i forhandlingerne?

Et centralt synspunkt for FA i forhandlingerne har været, at virksomhederne skal kende profilen på den eller de flygtninge, de skal medvirke til at integrere på arbejdsmarkedet, eksempelvis via ulønnet praktik. Ellers fægter man jo i blinde, og det er sjældent særligt meningsfuldt. Derfor har vi argumenteret for, at afklaringen af flygtningenes kompetencer bliver styrket og gjort langt mere ensartede på landsplan. Det er nemlig en forudsætning for et meningsfuldt match mellem virksomhed og flygtning. Og jeg er glad for, at det af aftaleteksten fremgår, at flygtningenes uddannelseskompetencer og erhvervs erfaringer fremadrettet skal afklares systematisk og mere ensartet på landsplan.

Vi har også peget på, at arbejdsmarkedet ikke skal indsnævres af kommunegrænser, og at det ikke må være for ressourcekrævende, administrativt tungt eller omkostningsfyldt for virksomhederne at indsluse en flygtning.

De deltager i trepartsforhandlingerne

På det danske arbejdsmarked findes der seks hovedorganisationer. Det er de organisationer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter ved trepartsforhandlingerne.

Organisationerne er:

- Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
- Lederne
- Landsorganisationen i Danmark (LO)
- FTF
- Akademikerne (AC)

Ud over hovedorganisationerne og regeringen deltager også Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner i forhandlingerne, da de repræsenterer de offentlige arbejdsgivere. Fra regeringens side deltager flere ministre i forskelligt omfang i forhandlingerne, hvor beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V) er forhandlingsleder.

Flere muligheder for at ansætte en flygtning

Mulighederne for at ansætte en flygtning spænder fra ulønnet praktik til ordinær ansættelse. Læs om ordningerne her.



Lars Djernæs, uddannelses- og beskæftigelsespolitisk chef i FA.
Foto FA.

Der findes i dag flere forskellige ordninger, som landets virksomheder kan gøre brug af, hvis de ønsker at ansætte en flygtning. De virksomhedsrettede muligheder spænder fra ulønnet virksomhedspraktik til ordinær ansættelse og kaldes samlet set for trappemodellen.

Tanken bag modellen er, at integration af den enkelte flygtning på arbejdsmarkedet foregår trinvis. Lidt populært sagt bevæger flygtningen sig op ad trappen trin for trin mod en ordinær ansættelse, efterhånden som vedkommende tilegner sig de nødvendige kompetencer. Modellen bruges også for ledige af dansk oprindelse, der befinder sig på forskellige stadier i et ledighedsforløb.

"Fællesnævneren for de forskellige trin på trappen er, at de foregår på en virksomhed i helt almindelige arbejdsfællesskaber," forklarer Lars Djernæs, der er uddannelses- og beskæftigelsespolitisk chef i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Vejledning om ansættelse af flygtninge

I dag er der forskellige muligheder for virksomheder i finanssektoren for at ansætte en flygtning. I vejledningen "Giv en flygtning en chance!" har FA beskrevet de forskellige muligheder. Vejledningen kan hentes i pdf-format via fanet.dk. Adgang kræver log-in til fanet.dk

Virksomhedspraktik

Det første virksomhedsrettede trin i modellen er virksomhedspraktik. Praktikken tilbydes typisk personer, der enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål, eller som grundet manglende faglige, sproglige eller sociale kompetencer ikke kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår.

Hovedtrækkene i virksomhedspraktikken er, at den ledige kommer i praktik i en periode, der kan vare op til 13 uger med mulighed for forlængelse i yderligere 13 uger. Virksomheden betaler hverken løn eller forsikring i virksomhedspraktikken, og den ledige er ikke omfattet af de regler, der er fastsat for lønmodtagere. Dog gælder arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Løntilskud

Det næste trin er ansættelse med løntilskud. Her er formålet oplæring og optræning af faglige, sociale og sproglige kompetencer hos den ledige. Løntilskudspladsen skal ifølge reglerne være egnet til at føre den ledige over i ordinær beskæftigelse, enten i selve virksomheden eller inden for et tilsvarende fagområde.

Løn- og ansættelsesvilkår skal følge den almindelige overenskomst på området, men virksomheden får tilskud til medarbejderens løn - dog maksimalt i en periode på seks måneder. Virksomheden kan også få tilskud til at dække de omkostninger, der er ved introducere og oplære den ledige.

Særlige løn- og ansættelsesvilkår

Det tredje trin er ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår. Det er langt fra alle brancher og sektorer, der har denne mulighed. Men det har finanssektoren.

Af overenskomsterne mellem FA og hhv. Finansforbundet og Forsikringsforbundet fremgår det, at eksempelvis flygtninge kan ansættes til lavere løn og på mere fleksible vilkår. Et af hovedtrækkene i ordningen er, at der i princippet ikke er en nedre grænse for, hvor lav lønnen må være. Det er derfor muligt at forhandle en løn, som ligger under det overenskomstmæssige niveau. Dog kan det enkelte ansættelsesforhold maksimalt foregå i en periode på seks til tolv måneder med mulighed for forlængelse i op til 18 måneder.

Ordningen åbner også op for, at medarbejderen kan deltage i uddannelse under ansættelsen, men ordningen indeholder ikke en generel uddannelsesforpligtelse. Der er en række forudsætninger, som skal være opfyldt i de tilfælde, hvor en virksomhed ønsker at bruge aftalen.

Det sidste og dermed øverste trin på trappen er ordinær ansættelse.

"Fordi en virksomhed tager en flygtning eller en dansk ledig ind i eksempelvis virksomhedspraktik, så er virksomheden ikke af den grund forpligtet til at føre vedkommende gennem de øvrige faser frem mod ordinær ansættelse. Det er en individuel vurdering fra gang til gang om samarbejdet skal fortsætte," påpeger Lars Djernæs og understreger:

"Det er naturligvis også muligt at ansætte en flygtning direkte på løntilskud eller på særlige løn- og ansættelsesvilkår, uden at vedkommende har været i virksomhedspraktik først."

Trappemodellen stammer tilbage fra 2002, hvor regeringen, KL og arbejdsmarkedets parter, blandt andre FA, indgik en firepartsaftale. Aftalen er blevet fornyet flere gange efterfølgende.

Med trepartsaftalen træder den nye integrationsgrunduddannelse (IGU) i kraft i sommeren 2016.

Gode erfaringer med arbejdsmarkedsintegration i finanssektoren

Siden 2003 har det været muligt for virksomheder i finanssektoren at ansætte nydanskere på lavere løn og fleksible vilkår. Nu skal den 13 år gamle aftale pudses af og bruges til at løfte flygtninge ind på arbejdsmarkedet.

I 2015 oplevede Europa massive flygtningestrømme. Alene sidste år søgte 21.225 personer asyl i Danmark, viser tal fra Udlændingestyrelsen.

Netop de store flygtningestrømme har gjort arbejdsmarkedsintegration af flygtninge til det altoverskyggende tema for trepartsforhandlingerne, hvor parterne har forhandlet modeller på, hvordan flygtninge og familiesammenførte kan løftes ind på det danske arbejdsmarked.

"Der er ingen tvivl om, at den mest effektive form for integration er beskæftigelse. Og det er netop pointen ved arbejdsmarkedsintegration, der handler om at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet og derigennem også i samfundet. På den måde bliver beskæftigelse både et mål og et middel for integrationen," siger Mariane Dissing, der som adm. dir. i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) sidder med ved trepartsbordet.

"Derfor er det afgørende, at flygtninge hurtigt kommer ud på arbejdsmarkedet, bliver selvforsøgende og bidrager aktivt til vores samfund. Modsat er omkostningerne ganske betydelige både menneskeligt og samfundsøkonomisk."

Særlig aftale

Netop integration af nydanskere på det danske arbejdsmarked er et område, som finanssektoren tidligere har haft rigtige gode erfaringer med. Siden 2003 har FA og hhv. Finansforbundet og Forsikringsforbundet nemlig haft en aftale om, at udlændinge kan ansættes til lavere løn og på mere fleksible vilkår i en periode på seks til tolv måneder med mulighed for forlængelse i op til 18 måneder.

Det oprindelige formål med aftalen var at skabe mulighed for en række integrationsprojekter, som skulle få flere borgere, der havde taget en uddannelse uden for Danmark, ind i finanssektoren.

"Der er ingen tvivl om, at aftalen dengang hjalp langt flere nydanskere ind i sektoren, end vi ellers ville have set," pointerer Mariane Dissing og henviser til tal fra Danmarks Statistik.

Ifølge tallene steg antallet af indvandrere fra ikkevestlige lande med næsten 21 procent i finanssektoren fra januar 2005 til januar 2006. I samme periode var stigningen på det samlede arbejdsmarked blot 8 procent.

I årene efter gik det endnu stærkere. Fra januar 2006 til januar 2008 var stigningen på 58 procent - fra 782 til 1.239 ansatte i finanssektoren med ikkevestlig baggrund. Til sammenligning var stigningen på det samlede arbejdsmarked på 20 procent.



Der er ingen tvivl om, at den meste effektive form for integration er beskæftigelse, mener FA. Modelfoto Shutterstock.

Skal støves af

I dag er den oprindelige aftale en fast del af overenskomsterne, der senest blev fornyet i 2014. Nu er det på tide at støve aftalen af og gøre den brugbar for nutiden, mener FA.

"Der er sket meget i finanssektoren og verden omkring os siden 2003. Ikke mindst finanskrisen og den teknologiske udvikling har præget sektoren i de mellemliggende år. Men for os er opgaven grundlæggende den samme i dag som dengang, nemlig at finde meningsfulde veje til at få løftet flere nydanskere ind i sektoren," siger Mariane Dissing og fortsætter:

"Jeg synes, at vores aftale har vist sit værd og derfor er et godt udgangspunkt. Nu skal den støves af og tilpasses nutiden. Derfor tog vi i FA allerede i efteråret kontakt til fagforbundene for at finde ud af, hvordan vi kan bruge ordningen til at hjælpe de flygtninge, som kommer til landet nu, ind på arbejdsmarkedet. Det centrale for os er, at det i hvert enkelt tilfælde giver mening for både virksomheden og flygtningen at lave en lokal aftale. Og det skal vi sammen med forbundene sikre rammerne for."

Ingen nedre grænse for løn

Aftalen er i dag beskrevet i overenskomsterne med både Finansforbundet og Forsikringsforbundet. Heraf fremgår det blandt andet, at medarbejderne ikke må have haft dansk skolegang, og at den lokale tillidsrepræsentant skal godkende hver enkelt aftale under ordningen.

"Vores model er et udtryk for, at det godt kan lade sig gøre for arbejdsmarkedets parter at lave en sådan aftale. Det gode ved vores model er, at den enkelte ansættelse godkendes af

den lokale tillidsrepræsentant, og at der er en tidsmæssig begrænsning. På den måde undgår vi mistanken om urimelige vilkår,” påpeger Mariane Dissing og fortsætter:

”På den anden side imødekommer modellen også en realistisk startløn, som jo ofte vil ligge under det ordinære niveau, fordi flygtninge jo ikke nødvendigvis har tilegnet sig alle de nødvendige kompetencer, når de kommer til landet.”

Konkret åbner aftalen op for at aftale en løn, som ligger under den overenskomstmæssige løn. Der er i princippet ingen nedre grænse for, hvor lav lønnen kan være. Aftalen åbner også op for, at medarbejderen kan deltage i uddannelse under ansættelsen, men aftalen indeholder ikke en generel uddannelsesforpligtelse.

Hverken virksomheder eller faglige repræsentanter har pligt til at indberette antallet af aftaler, der indgås under ordningen. Derfor findes der ingen statistik på, hvor mange der efterfølgende har fået job på almindelige vilkår.

”Vi ved ikke præcist, hvor mange nydanskere, der efterfølgende blev ansat på ordinære vilkår. Men vi ved, at der den dag i dag er ansatte i sektoren, som dengang kom via ordningen,” fortæller Mariane Dissing.

FA's aftale findes i overenskomsten med Finansforbundet under afsnit 5 ”Sociale bestemmelser”. På forsikringsforbundets område findes aftalen under afsnit 1 ”Bestemmelser for alle medarbejdere”. På begge områder hedder aftalen ”Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund”

Indslusningsløn deler vandene

FA's aftale med Forsikringsforbundet og Finansforbundet om ansættelse af nydanskere på lavere løn minder på en række punkter om indslusningslønnen. Og netop indslusningslønnen har især op til trepartsforhandlingernes start i midten af februar skabt debat i det danske mediebillede.

Anført af ikke mindst LO mener modstanderne, at indslusningslønnen er undergravende for det danske arbejdsmarked, fordi almindelige lønmodtagere risikerer at blive skubbet ud af arbejdsmarkedet til fordel for ansatte på indslusningslønnen.

Modsat fremhæver fortalere, at uden indslusningslønnen vil mange flygtninge reelt være udelukket fra arbejdsmarkedet. Flygtninge er ikke produktive nok til at oppebære mindstelønnen, og derfor er det svært at finde arbejdsgivere, der vil betale de 110 kroner i timen, som den gennemsnitlige mindsteløn ligger på i Danmark, lyder argumentationen fra blandt andre CEPOS.

FA konferencer blev tilløbsstykker

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) holdt i januar måned to konferencer. Begge arrangementer var velbesøgte.

Under overskriften "Udfordringer på fremtidens arbejdsmarked – hvordan tackler vi dem?", løb årets første FA-konference af stablen i Fællessalen på Christiansborg. Trods et massivt snevejr på dagen havde flere end 100 deltagere fundet vej til den historiske sal.

Deltagerne repræsenterede et bredt udsnit af det politiske liv, universitetsverdenen, arbejdsmarkedets parter og finanssektoren. Netop den administrerende direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Mariane Dissing, indledte konferencen med en tale til forsamlingen.

"Som hovedorganisation i den finansielle sektor ligger udfordringerne på fremtidens arbejdsmarked, og ikke mindst løsningerne af dem, FA meget på sinde. Det gælder specielt de udfordringer, som landets vidensintensive virksomheder står overfor," sagde Mariane Dissing blandt andet indledningsvist og pegede på, at fremtidens udfordringer favner lige fra nytænkning af overenskomstsyste­met til de offentlige rammer for uddannelse.

Enorme kompetenceskift

Netop sammenhængen mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet fik nogle kommentarer med på vejen af konferencens næste oplægsholder, beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V).

"Vi har et mismatch mellem de kompetencer, vi udruster de unge med i uddannelsessystemet, og de kompetencer som erhvervslivet efterspørger," sagde ministeren, der også kom ind på den hastige udvikling, som digitaliseringen har medført i især finanssektoren.

"Det er enorme kompetenceskift, der sker i den sektor," lød det.

Se eller gense oplæg fra Christiansborg-konference

Vi har samlet en række af oplæggene fra FA's konference om udfordringerne på fremtidens arbejdsmarked. Se eller gense dem på fanet.dk



Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V) taler på FA's konference. Foto FA

Flere perspektiver

Ud over Mariane Dissing og Jørn Neergaard Larsen var der både forskere og repræsentanter fra erhvervslivet blandt oplægsholderne. Tanken var at give deltagerne flere indgangsvinkler og perspektiver på udfordringerne på fremtidens arbejdsmarked. Og det lykkedes.

En af deltagerne, Lisbeth Jensen, der er formand for Ankemiljøklagenævnet, sagde efterfølgende til fanet.dk:

"Det har været en utrolig spændende dag med mange input fra forskellige vinkler."

Også Antonino Castrone, direktør ved Aalborg Universitet, deltog i konferencen.

"Der var flere spændende oplæg om udfordringerne på arbejdsmarkedet. Jeg tror, at der bliver behov for at tænke anderledes i fremtiden," sagde han efterfølgende til fanet.dk

De øvrige oplægsholdere var professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning, Per Kongshøj Madsen, professor ved CBS, Jesper Rangvid, CEO i Alm. Brand, Søren Boe Mortensen og CEO i EY, Jesper Koefoed.

Dagen blev afrundet med en paneldebat mellem fire folketingsmedlemmer og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter.

Konference om trivsel og bundlinje

Allerede ugen efter holdt FA igen konference. Denne gang løb arrangementet af stablen i Finanssektorens Hus i Amaliegade i det indre København. Bag konferencen stod Samarbejdsrådet for Finanssektoren, som FA er en del af.

Titlen på konferencen var "Trivsel og bundlinje – en fælles vindersag", og målet var at give deltagerne konkret viden og brugbar inspiration til, hvordan de i deres virksomhed kan løfte produktiviteten og bundlinjen positivt ved at arbejde med trivsel.

Derfor bød dagen på spændende oplæg fra en række praktikere fra sektoren og fra en enkelt forsker, ligesom hovedparten af de tæt på 80 deltagere bestod af HR-chefer eller tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter.

Ved åbningen af konferencen præsenterede Mariane Dissing FA's standpunkt, således:

"Trivsel og bundlinje er hinandens forudsætninger et langt stykke hen ad vejen. Trivsel på arbejdspladsen kan føre til lavere sygefravær, mindre arbejdsrelateret stress og højere motivation. Det påvirker bundlinjen positivt. Og en god bundlinje er nødvendig for investeringer i arbejdsmiljøet. Arbejdsgiverne har et særligt juridisk ansvar for at sikre arbejdsmiljøet. Men trivsel er reelt et fælles ansvar. Og jeg tror selv på, at det fælles ansvar flytter både trivslen og bundlinjen i en positiv retning."

Arrangementet blev rundet af med en debat mellem Charlotte Hougaard, formand for Forsikringsforbundet, Solveig Ørteby, næstformand for Finansforbundet og Mariane Dissing. Alle tre konkluderede, at arrangementet havde været både konstruktivt og udbytterigt.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Indmeldelser

Alm. Brand Liv og Pension pr. 1. januar 2016

**Forsikringsselskabet Danica, Skadesforsikrings-
selskab af 1999 pr. 1. januar 2016**

Nykredit Leasing A/S pr. 1. januar 2016

Udmeldelser

Bluegarden Holding A/S pr. 31. december 2015

Garanti Invest A/S pr. 31. december 2015

**BRFkredit Bank – overdraget til Jyske Bank – pr.
31. december 2015**

**FaaborgFinans A/S – fusioneret med Sparekassen
Fyn – pr. 31. december 2015**

Navneændring

**Forsikringsselskabet Danica, skadeforsikringsak-
tieselskab af 1999 til Danica Pension, Livsforsik-
ringsaktieselskab**

**Pr. 29. februar 2016 har FA 179 medlemsvirksom-
heder**

Sekretariatet

**Mads Krøll Christensen er pr. 1. januar 2016 ansat
som kommunikationsansvarlig. Politisk student**

Nicklas Kronvald Jørgensen er fratrukket pr. 31.

januar 2016. Som ny politisk student er ansat Ali

Kemal Tasparin pr. 18. februar 2016. Juridisk

**student Julie Compen Skakun er fratrukket pr. 29.
februar 2016.**

