

BESKÆFTIGELSE SUNDRERSØGELSE

2010

Indholdsfortegnelse

1. Resumé	2
2. Beskæftigelsen i den samlede finansielle sektor	3
Færre medarbejdere i sektoren	3
Lav personaleomsætning i finanssektoren	4
Afdæmpet rekruttering	6
Færre afskedigelser	7
Flere pensioneringer	8
Færre bruger seniordeltid	8
Sektoren søger flere unge	9
3. Beskæftigelsen på forsikrings- og pensionsområdet	12
Kraftigt fald i rekrutteringen på forsikrings- og pensionsområdet.....	12
Også fald i antallet af afskedigelser	13
Uændret rekrutteringssituation	13
Forventning om rekrutteringsproblemer, når konjunkturerne vender	14
Meget mindre videreuddannelse på Forsikringsakademiet.....	16
4. Beskæftigelsen i penge- og realkreditinstitutter	18
Færre rekrutteringer og færre fusioner	18
Også færre afskedigelser i pengeinstitutterne	20
Stadig mismatch-problemer	21
Forventninger til fremtiden	21
5. Om undersøgelsen	24

Beskæftigelsesundersøgelse 2010

Beskæftigelsesundersøgelse 2010

November 2010

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Forsikring & Pension

1. Resumé

Beskæftigelsen fortsatte nedad i finanssektoren i 2010, og finansvirksomhederne forventer, at faldet i beskæftigelsen fortsætter i 2011.

Virksomhederne har i 2010 afskediget langt færre medarbejdere end i 2009. Antallet af medarbejdere er primært reduceret gennem naturlig afgang. Denne tilgang til at reducere beskæftigelsen giver færre nyansættelser i sektoren, og rekrutteringsraten faldt derfor mærkbart i 2010, både på penge- og realkreditområdet og i forsikrings- og pensionsbranchen.

Der er dog positive takter – virksomhederne forventer i 2011 at ansætte flere nyuddannede. Dette vil, alt andet lige, give en mere jævn alderssammensætning i sektoren. Sektorens alderssammensætning kan risikere at presse virksomhederne i takt med, at store årgange skal erstattes af mindre.

Undersøgelsen viser, at virksomhederne i finanssektoren for tiden har relativt let ved at rekruttere og fastholde den ønskede type medarbejdere. På sigt forventer de virksomheder, der har en langsigtet rekrutteringsstrategi, at det bliver sværere at rekruttere og fastholde medarbejdere. Virksomhederne ser særligt for specialister et problem, blandt andet på grund af de mindre årgange. Hvad angår generalister har virksomhederne ikke helt samme sortsyn, da man mener, at der på sigt vil blive behov for færre generalister.

Undersøgelsen viser desuden, at mange af de mindre og mellemstore pengeinstitutter ikke har en langsigtet strategi for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Dette kan skabe problemer, da virksomhederne risikerer at være ude af stand til at rekruttere de ønskede medarbejdere i takt med, at arbejdsmarkedet på sigt kan forventes at stramme til.

Beskæftigelsesundersøgelsen 2010 er en opfølgning på tidligere års tilsvarende undersøgelser. Undersøgelsen er lavet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Forsikring & Pension og omfatter 85% af medarbejderne i sektoren.

Gennem rapporten omtales skadesforsikringsselskaber som forsikringsselskaber, mens tværgående pensionskasser og livsforsikringsselskaber omtales som pensionskasser. Pengeinstitutterne er enkelte steder i rapporten opdelt efter Finanstilsynets størrelsesgruppering.

2. Beskæftigelsen i den samlede finansielle sektor

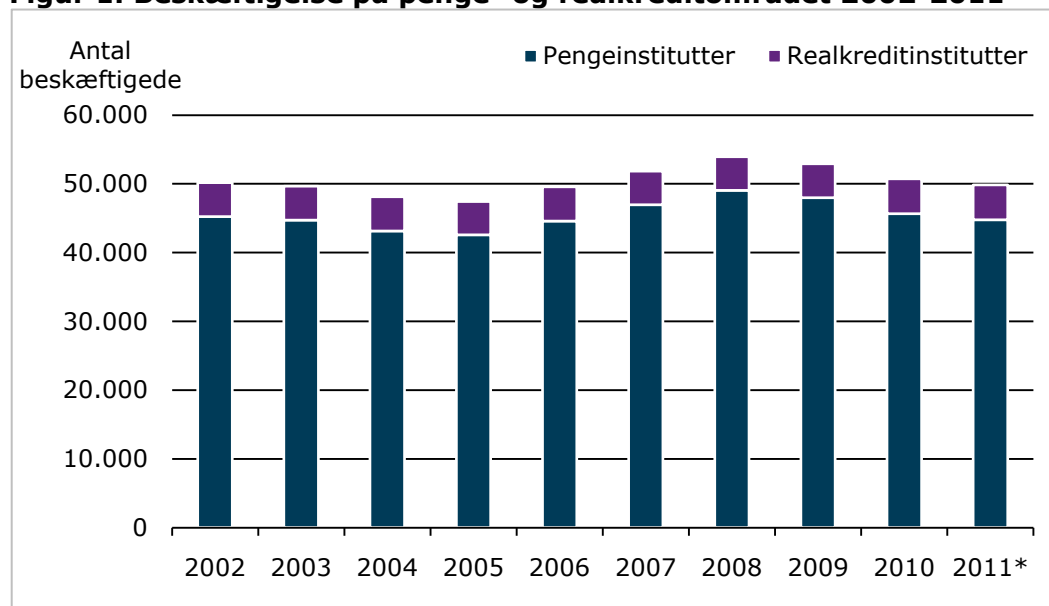
Færre medarbejdere i sektoren

I 2010 er der 69.300 medarbejdere i den finansielle sektor. I løbet af 2 år er ca. 4.000 medarbejdere dermed forsvundet fra sektoren. I 2008 var beskæftigelsen historisk høj i sektoren og på niveau med beskæftigelsen i starten af 1990'erne. Med Lehman Brothers kollaps i september 2008 blev verdensbilledet et andet, og det smittede af på finanssektorens størrelse. Medarbejderantallet faldt i 2009, faldet fortsatte i 2010, og antallet forventes også at falde i 2011.

Fra 2010 til 2011 forventer de finansielle virksomheder, at beskæftigelsen vil falde med 1.200 medarbejdere – fra 69.300 til 68.100 medarbejdere. 49.800 forventes at være ansat i penge- og realkreditinstitutter, og de resterende i forsikrings- og pensionsselskaber.

Pengeinstitutterne forventer dermed at have næsten 900 færre medarbejdere om et år. Derimod forventer realkreditinstitutterne stort set uændret beskæftigelse.

Figur 1. Beskæftigelse på penge- og realkreditområdet 2002-2011



Anm.: Svar på spørgsmålene: *Hvor mange medarbejdere havde selskabet pr. 01.06.2010?* og *Hvor mange medarbejdere skønner virksomheden at have ansat pr. 01.06.2011?* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: Danmarks Statistik, FA og F&P.

På forsikrings- og pensionsområdet vil faldet betyde, at der forventes at være ansat 18.300 medarbejdere, hvilket er 400 færre end i 2010. Både hos forsikrings- og pensionselskaber samt pengeinstitutter udgør faldet knap 2% af medarbejderstaben.

Figur 2. Beskæftigelse i forsikrings- og pensionsbranchen 2002-2011



Anm.: Svar på spørgsmålene: *Hvor mange medarbejdere havde selskabet pr. 01.06.2010?* og *Hvor mange medarbejdere skønner virksomheden at have ansat pr. 01.06.2011?* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

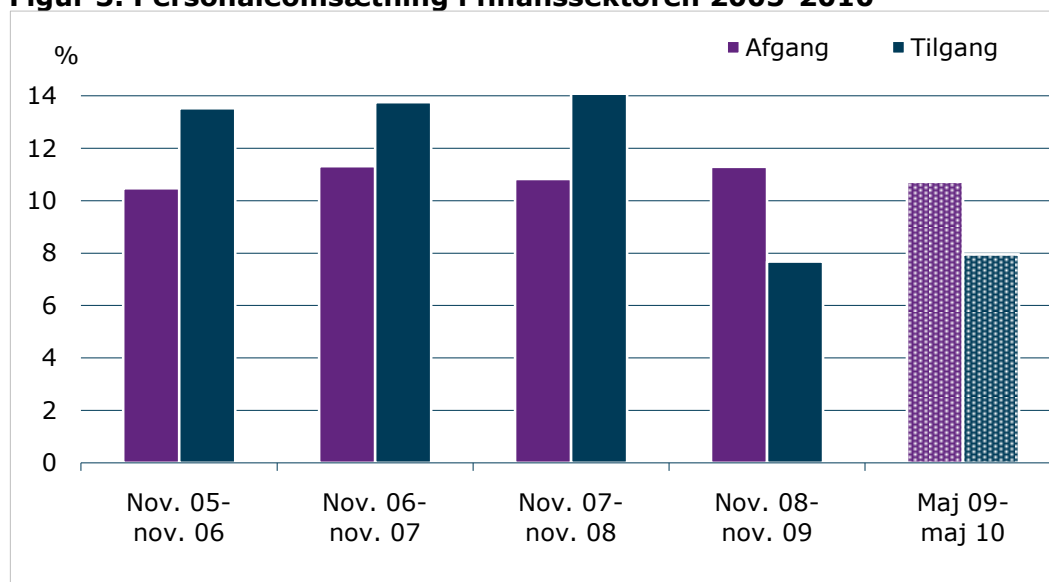
Kilde: Danmarks Statistik, FA og F&P.

Selvom medarbejderantallet i finanssektoren er faldet, er det værd at bemærke, at faldet sker efter en meget kraftig stigning i antallet af medarbejdere i sektoren. Beskæftigelsen forventes således i 2011 fortsat at være på samme niveau som for 3-4 år siden.

Lav personaleomsætning i finanssektoren

Den faldende beskæftigelse skyldes primært, at der bliver rekrutteret færre medarbejdere til sektoren. FA's løbende måling af personaleomsætningen taler sit tydelige sprog.

Figur 3. Personaleomsætning i finanssektoren 2005-2010

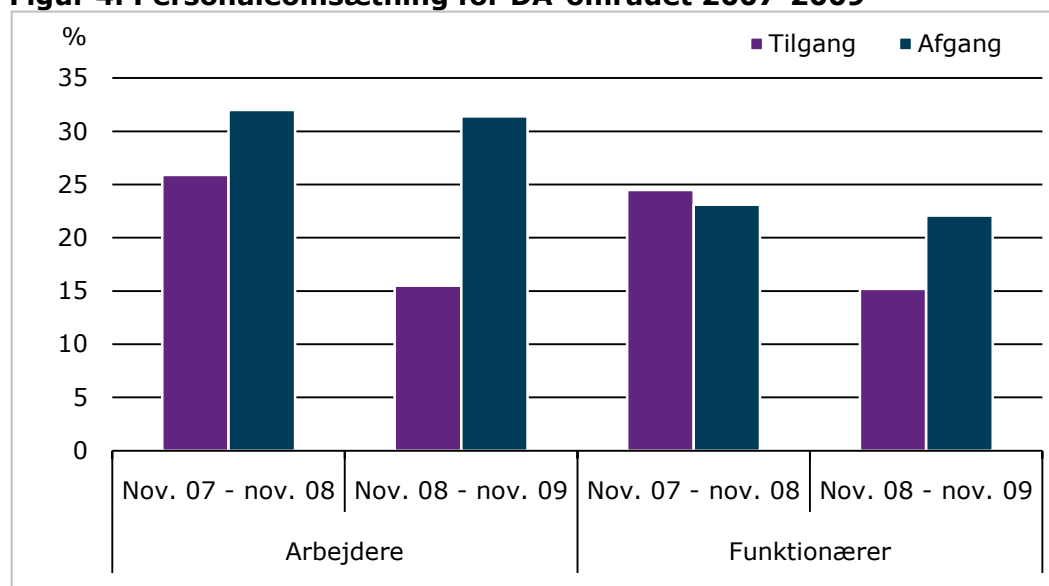


Anm.: Personaleomsætningen er målt på kernemedarbejdere.
Kilde: FA.

Personaleomsætningen målt på tilgang er faldet markant fra november 2007/08 til november 2008/09, mens der ikke er sket et tilsvarende fald i personaleomsætningen målt på afgang. Afgangen af medarbejdere er forholdsvis stabil i hele perioden.

Faldende personaleomsætning er et fænomen, der har ramt hele den private sektor. DA måler ligeledes løbende personaleomsætningen og rapporterer ligeledes om fald i tilgangen, men stort set uændret afgang.

Figur 4. Personaleomsætning for DA-området 2007-2009



Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening.

Både personaleomsætningen målt på tilgang og afgang er på et væsentligt lavere niveau for medarbejdere i finanssektoren end den øvrige private sektor. DA sonderer mellem arbejdere og funktionærer i deres personaleomsætningsstatistik. Finanssektorens medarbejdere kan bedst sammenlignes med funktionærerne, men selv DA's funktionærer har med en personaleomsætning på 15,2% en næsten dobbelt så høj personaleomsætning som finansmedarbejderne.

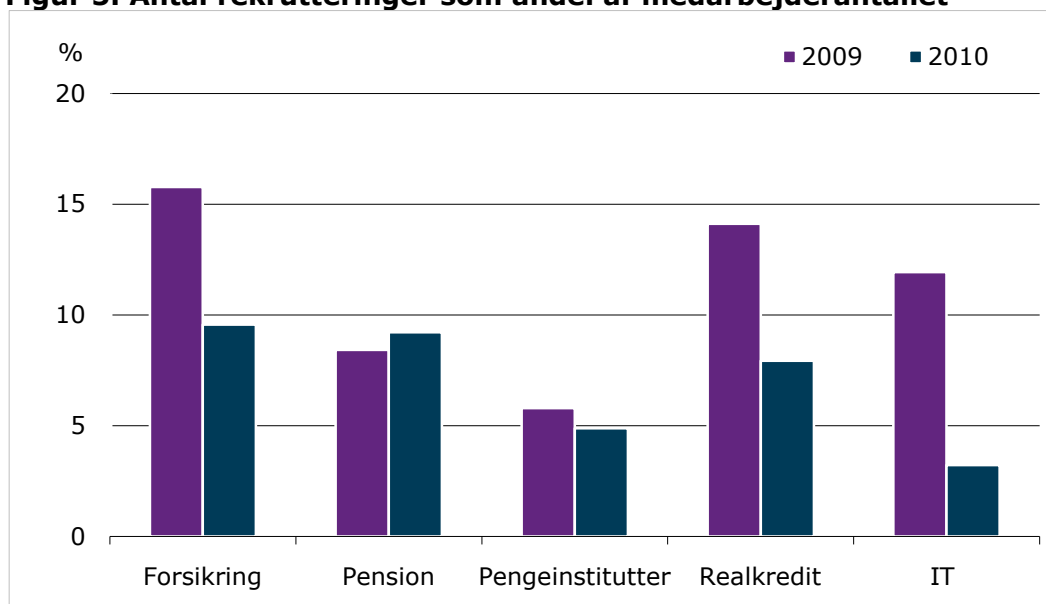
Afdæmpet rekruttering

Ifølge undersøgelsens resultater er der de seneste 12 måneder rekrutteret 4.500 medarbejdere til job i finanssektoren, når der ses bort fra medarbejdere, der som følge af fusioner har skiftet arbejdsgiver.

Til sammenligning viste sidste års beskæftigelsesundersøgelser, at der fra 2008 til 2009 blev rekrutteret henholdsvis 3.800 medarbejdere til banker, realkredit og it-virksomheder, mens der blev rekrutteret 2.650 medarbejdere til forsikrings- og pensionselskaber, i alt 6.450 medarbejdere. Antallet af rekrutteringer er dermed faldet med 30% fra 2008/09 til 2009/10.

Selvom der er færre rekrutteringer målt på antal på forsikrings- og pensionsområdet, er andelen af rekrutteringer set i forhold til antal medarbejdere højere i forsikrings- og pensionselskaber end i pengeinstitutterne.

Figur 5. Antal rekrutteringer som andel af medarbejderantallet



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har virksomheden i alt rekrutteret i de seneste 12 måneder.* Rekrutteringer som følge af fusioner er ikke inkluderet i figuren. Svarene er opjusteret til brancheniveau

Kilde: FA og F&P.

I 2010 udgør rekrutteringer omkring 9% af medarbejderantallet i forsikrings- og pensionselskaber. Særligt i forsikringsselskaber er antallet af rekrutteringer faldet i forhold til sidste års undersøgelse – fra knap 16% til 9%. I 2009 var antal rekrutteringer i forhold til medarbejdere ligeledes meget høj i realkreditinstitutter og de deltagende it-virksomheder. I 2010 er antallet af re-

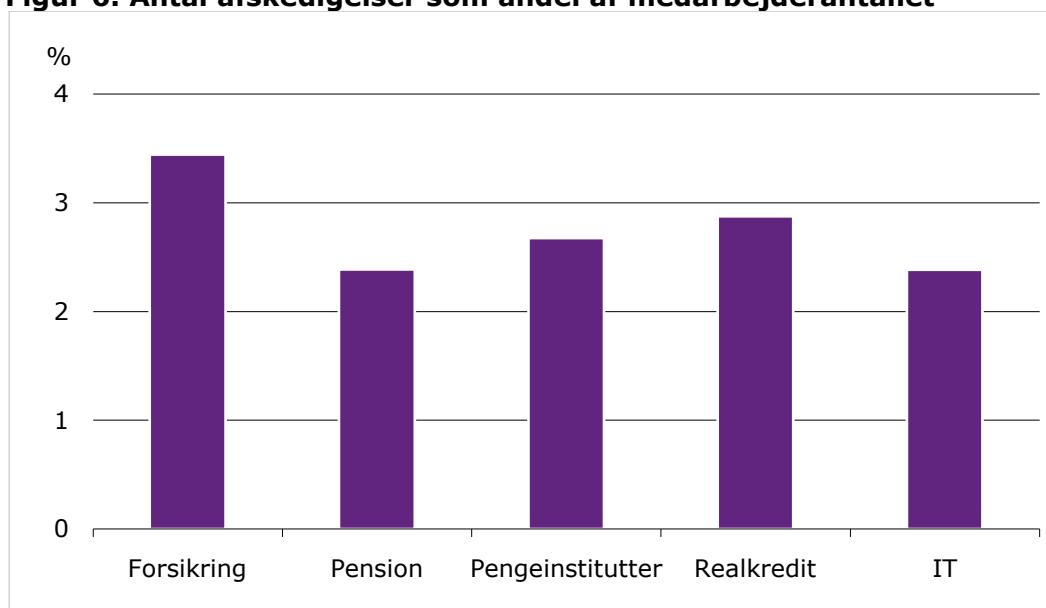
krutteringer faldet på begge områder til henholdsvis 8% og 3%. I pengeinstitutterne udgør rekrutteringer 5% mod 6% sidste år.

På grund af forskelligt opgørelsetidspunkt, datagrundlag og metode kan tallene ikke umiddelbart sammenlignes med de foregående tal for personaleomsætning. Begge opgørelser viser dog en klar tendens til faldende rekruttering og dermed faldende personaleomsætning målt på tilgang.

Færre afskedigelser

Slutningen af 2008 og starten af 2009 var præget af mange større kollektive afskedigelser. Ifølge FA's opgørelser over kollektive afskedigelser blev ca. 2.600 medarbejdere berørt af kollektive afskedigelser fra efteråret 2008 til udgangen af 2009. Kollektive afskedigelser forekommer ikke så hyppigt mere. Fra januar til november 2010 er omkring 700 medarbejdere blevet afskediget ved kollektive afskedigelser.

Figur 6. Antal afskedigelser som andel af medarbejderantallet



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har I afskediget i de seneste 12 måneder, opgjort på antal.* Svarene er opjusteret til brancheniveau.
Kilde: FA og F&P.

Det samlede omfang af afskedigelser i sektoren er også faldet siden 2008/09. I efteråret 2009 oplyste virksomhederne, at 4% af medarbejderne var blevet afskediget i løbet af de seneste 12 måneder. Et år senere har vi stillet samme spørgsmål og finder, at 3% af medarbejderne er blevet afskediget i løbet af de seneste 12 måneder.

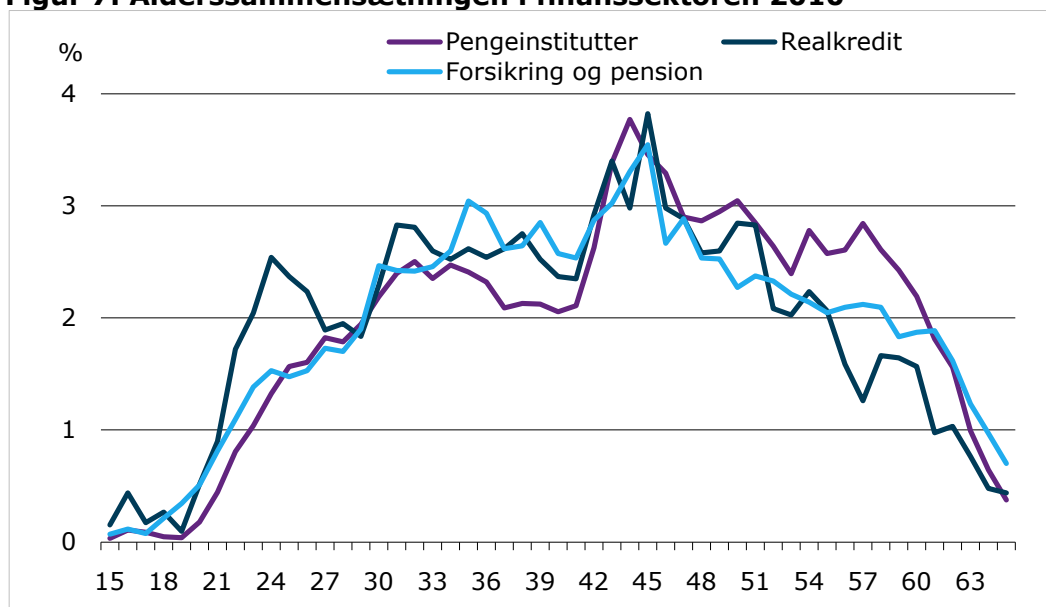
Afskedigelser forekommer stadig hyppigere end før Lehman Brothers krak, men de har ændret karakter. Når næsten 3% af medarbejderne det seneste år har mistet jobbet ved en afskedigelse, har det i højere grad været pga. individuelle forhold end som konsekvens af kollektive afskedigelsesrunder.

Når personaleomsætningen målt på afgang ikke er faldet som konsekvens af de færre afskedigelser, skal det ses i sammenhæng med få jobåbninger på arbejdsmarkedet. Færre medarbejdere skifter til andet job af egen drift, da der er dårlige alternative beskæftigelsesmuligheder.

Flere pensioneringer

I takt med, at personaleomsætningen er gået ned, er medarbejderne i sektoren blevet ældre. Pr. august 2010 var gennemsnitsalderen 43½ år i finanssektoren, hvilket er en stigning på knap ½ år i løbet af det seneste år. Langt hovedparten af medarbejderne trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er omkring 62 år, hvilket hænger sammen med reglerne om efterløn.¹ Med det nuværende tilbagetrækningsmønster vil sektoren de næste 5 år sige farvel til omkring 15% af medarbejderne, der vil vælge efterløn eller pension frem for jobbet.

Figur 7. Alderssammensætningen i finanssektoren 2010



Anm: Alderssammensætningen er opgjort for FA-medlemmer, maj 2010.
Kilde: FA.

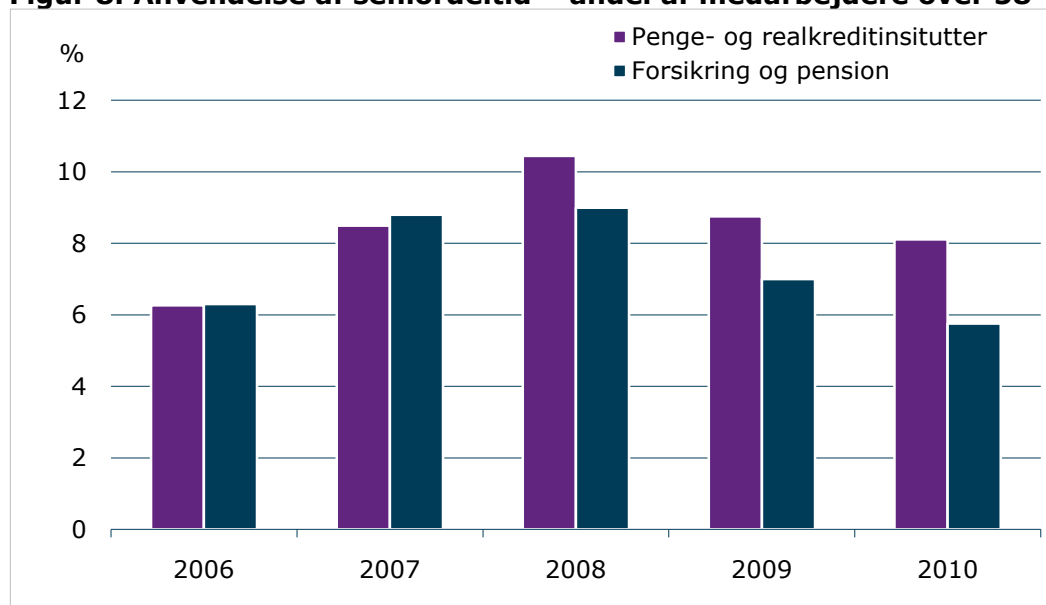
Tilbagetrækningsmønsteret er stort set det samme i pengeinstitutter som forsikrings- og pensionselskaber, men medarbejderne i realkreditinstitutterne er yngre, og færre medarbejdere vil derfor gå på pension i løbet af de næste 5 år.

Færre bruger seniordeltid

Til gavn for de ældre medarbejdere og for at øge interessen for at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet indførte finanssektoren i 2003 seniordeltidsordningen i sine overenskomster. Med seniordeltidsordningen kan medarbejderen vælge at gå på deltid, men fortsat modtage uændrede pensionsindbetalinger.

¹ FA-analyse nr. 46 "Flere ældre i finanssektoren", september 2008

Figur 8. Anvendelse af seniordeltid – andel af medarbejdere over 58



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har i løbet af de seneste 12 måneder benyttet sig af seniordeltid?* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

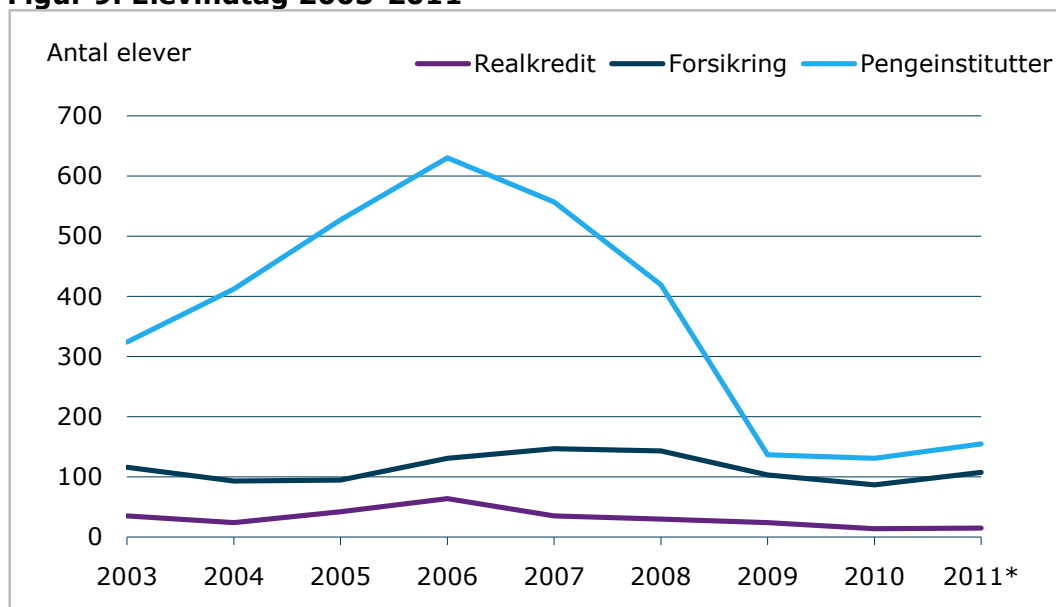
Kilde: FA og F&P

Der har været stigende tilgang til ordningen frem til 2008, hvorefter tilgangen er faldet. Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev indført begrænsninger i ordningen. Medarbejderen skal have 5 års anciennitet, før han/hun kan benytte sig af ordningen, og ordningen kan maksimalt benyttes i 7 år. Langt de fleste medarbejdere på 58 år og derover vil kunne opfylde det kriterium, hvorfor ændringen vurderes at have meget begrænset betydning. En usikker fremtid og beskæftigelsessituation kan have fået nogle medarbejdere til at udskyde eller fravælge at gå ned i tid og løn – uafhængig af pensionsindbetalingernes størrelse.

Sektoren søger flere unge

I 2009 og 2010 var indtaget af elever historisk lavt i den finansielle sektor. I en periode, hvor virksomhederne generelt reducerede antallet af medarbejdere, gik det også ud over elevindtaget. Forventningerne til 2011 er mere optimistiske. Sektoren forventer at rekruttere lidt flere elever og andre nyuddannede.

Figur 9. Elevindtag 2003-2011



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange nye finanselever forventer I at ansætte i 2011?* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: - 2010 Finansrådet og FA. 2011: FA og F&P

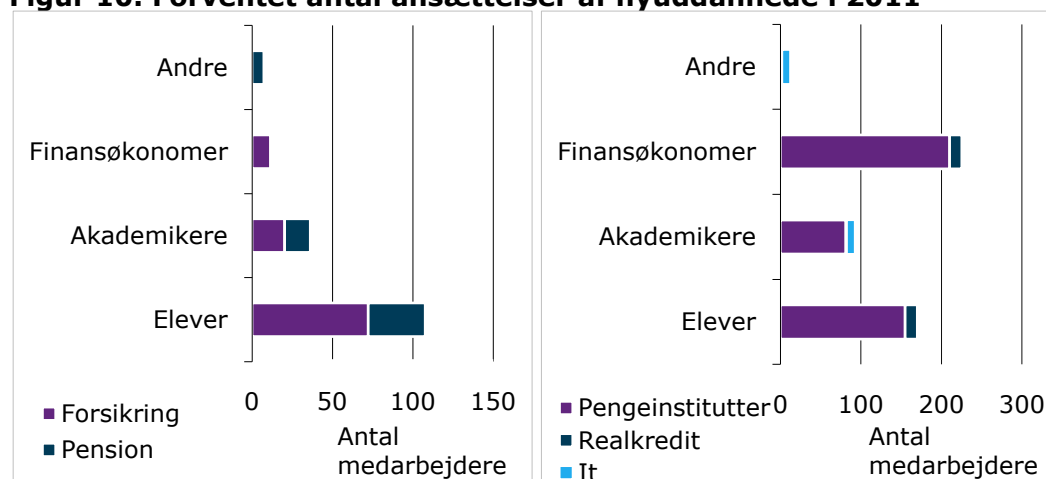
Især pengeinstitutterne begrænsede indtaget af elever i 2009 og 2010, men samtidig steg antallet af nyuddannede finansøkonomer, som blev ansat i pengeinstitutterne. Hvor ansættelse af nyuddannede finansøkonomer frem til 2008 udgjorde under halvdelen af elevindtaget, blev der i 2009 ansat 161 elever og 161 nyuddannede finansøkonomer i pengeinstitutterne. I 2010 blev ansat flere nyuddannede finansøkonomer end elever – 146 elever og ca. 210² nyuddannede finansøkonomer.

Forsikrings- og pensionsselskaberne har taget lidt færre elever, men faldet har ikke været så dramatisk som i pengeinstitutterne. Derimod har finansøkonomerne aldrig rigtig vundet indpas i forsikringsselskaberne. Hvor der i 2010 blev ansat 83 elever, blev der kun ansat ganske få nyuddannede finansøkonomer.

I 2011 forventer forsikringsselskaberne at ansætte 108 elever og pengeinstitutterne 170 elever, dermed bliver det samlede elevindtag på 278 elever.

² Kilde: Finansforbundet, DFL og Finanssektorens Arbejdsgiverforening "Finansøkonomer i den finansielle sektor", september 2010

Figur 10. Forventet antal ansættelser af nyuddannede i 2011



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange af følgende forventer I at ansætte i 2011?* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: FA og F&P

Samtidig med, at elevindtaget forventes at stige, fortsætter penge- og realkreditinstitutterne med at ansætte flere nyuddannede finansøkonomer. I 2011 forventer de at ansætte 225 nyuddannede finansøkonomer.

I slutningen af 2011 bliver de første finansbachelorer uddannet og kan ansættes i job i den finansielle sektor. Den første årgang på uddannelsen er i praktik i dette efterårsemester. Dermed kan sektoren nu begynde at få de første erfaringer med uddannelsen. 65 finansbachelorstuderende er i praktik i finanssektoren dette efterår, og endnu flere virksomheder forventer at tage finansbachelorstuderende i praktik i 2011.³

Akademikere udgør en stadig stigende andel af finanssektorens medarbejdere. Forsikrings- og pensionsområdet har en længere tradition for at rekruttere akademikere, men forskellen er ved at indsnævre sig.

På forsikrings- og pensionsområdet har 15% af medarbejderne en bachelor- eller lang videregående uddannelsesbaggrund, tilsvarende er tallet 14% i penge- og realkreditinstitutter.

³ Praktikanter er baseret på oplysninger fra Finansøkonomudvalget, november 2010. Forventning til næste år er baseret på Finansforbundet, DFL og Finanssektorens Arbejdsgiverforening "Finansøkonomer i den finansielle sektor", september 2010

3. Beskæftigelsen på forsikrings- og pensionsområdet

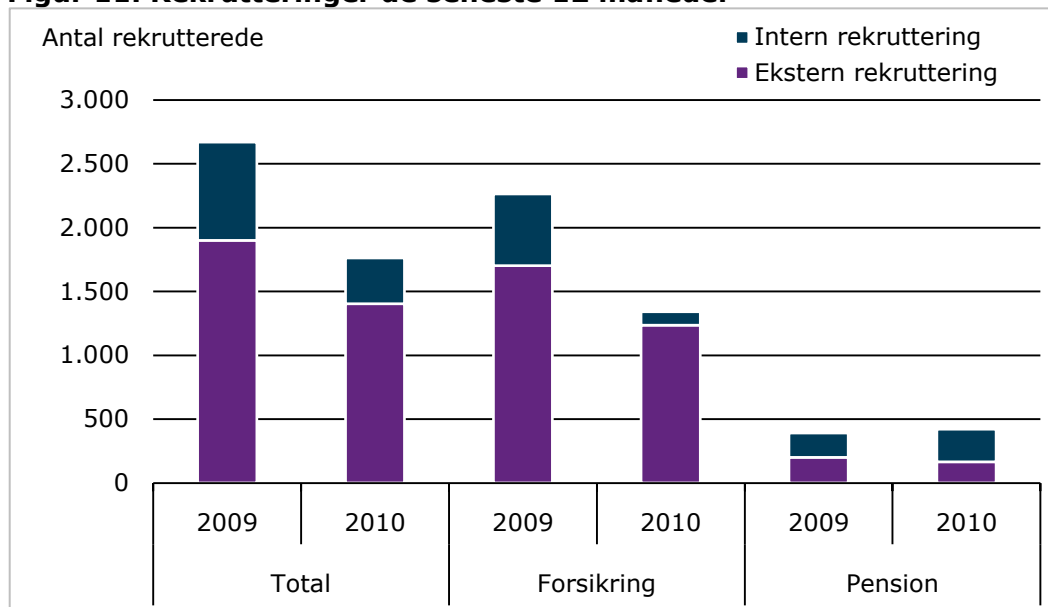
Forsikrings- og pensionsbranchen er ikke ramt af den finansielle krise i samme grad som penge- og realkreditområdet. Navnlig forsikringsområdet er gået relativt fri af krisen, da forvaltning af kapital er en relativ lille del af deres forretningsområde. Den generelle økonomiske krise og det øgede erstatningsniveau har imidlertid ført til, at også forsikringsområdet kan mærke konsekvenserne af den finansielle krise.

Dette afsnit uddyber beskæftigelsesundersøgelsens resultater for forsikrings- og pensionsområdet.

Kraftigt fald i rekrutteringen på forsikrings- og pensionsområdet

Antallet af rekrutterede medarbejdere er faldet kraftigt for forsikrings- og pensionsbranchen i 2010. Faldet er drevet af en kraftig reduktion i rekrutteringen i forsikringsselskaberne. Hvor forsikringsselskaberne i 2009 rekrutterede ca. 2.300 medarbejdere, var antallet i 2010 faldet til knap 1.400, svarende til et fald på ca. 40%.

Figur 11. Rekrutteringer de seneste 12 måneder



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har selskabet i alt rekrutteret i de seneste 12 måneder.* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: FA og F&P.

Pensionselskaberne øgede rekrutteringen med 9% til 430 medarbejdere. Den samlede rekruttering i forsikrings- og pensionsbranchen faldt 33%.

Faldet i rekrutteringen viser, som personaleomsætningen i afsnit 2, hvordan selskaberne tackler overskuddet af arbejdskraft ved at genbesætte færre ledige stillinger. På den måde bliver beskæftigelsen reduceret med et begrænset antal afskedigelser.

Forsikrings-selskaberne rekrutterer primært eksternt, dvs. fra selskaber uden for forsikringsbranchen. I 2010 blev 80% af medarbejderne rekrutteret eksternt.

For pensions-selskaberne er det langt mere udbredt at benytte sig af intern rekruttering. I 2010 blev blot 40% af de rekrutterede i pensions-selskaberne rekrutteret eksternt.

Også fald i antallet af afskedigelser

2010 bød på et fald i antallet af afskedigelser. I 2010 afskedigede Forsikrings- og pensions-selskaberne ca. 610 medarbejdere, mod knap 780 i 2009. Navnlig pensions-selskaberne reducerede antallet af afskedigelser, og antallet af afskedigelser faldt over 50% på pensionsområdet. På forsikringsområdet var der ca. 10% færre afskedigelser i 2010 i forhold til 2009.

Det lavere antal afskedigelser viser, at forsikrings- og pensions-selskaber i stigende grad reducerer medarbejderantallet gennem naturlig afgang frem for fyringer.

Figur 12. Afskedigelser de seneste 12 måneder



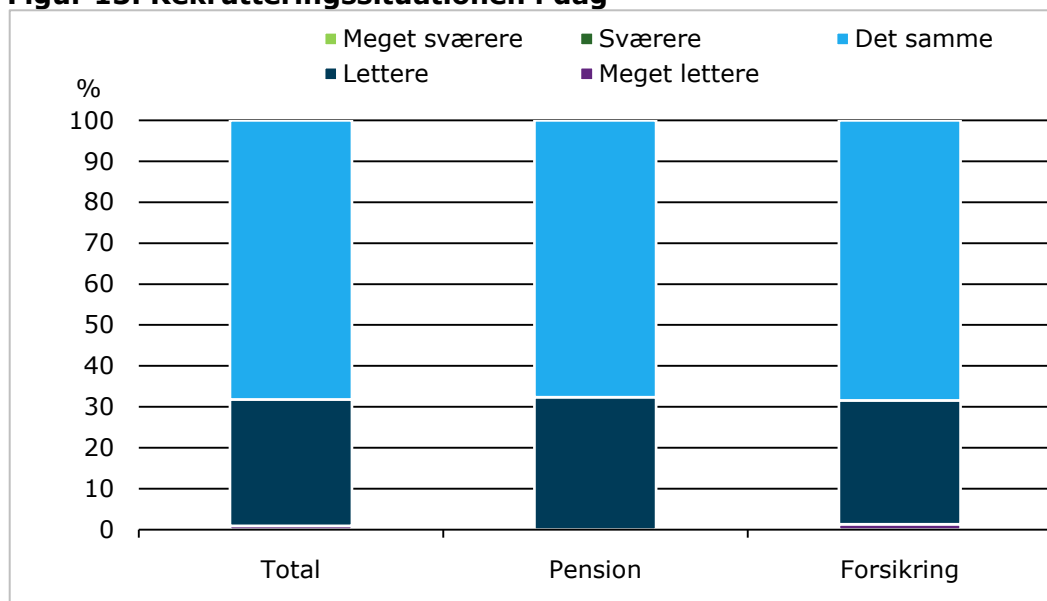
Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har selskabet afskediget over de seneste 12 måneder.* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: FA og F&P.

Uændret rekrutteringssituation

Den finansielle krise ændrede beskæftigelsessituationen fra en situation med fuld beskæftigelse og flaskehalse på arbejdsmarkedet til en situation med ledighed og et begrænset antal opslåede stillinger. Ændringen i beskæftigelsessituationen gjorde det allerede i 2009 væsentligt nemmere for selskaberne at rekruttere.

Figur 13. Rekrutteringssituationen i dag



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Er det blevet nemmere eller sværere at besætte ledige stillinger i dag i forhold til for et år siden.*

Kilde: FA og F&P.

I 2010 er rekrutteringssituationen for ca. 70% af selskaberne uændret. De resterende 30% svarer, at rekrutteringen er blevet lettere eller meget lettere over det sidste år.

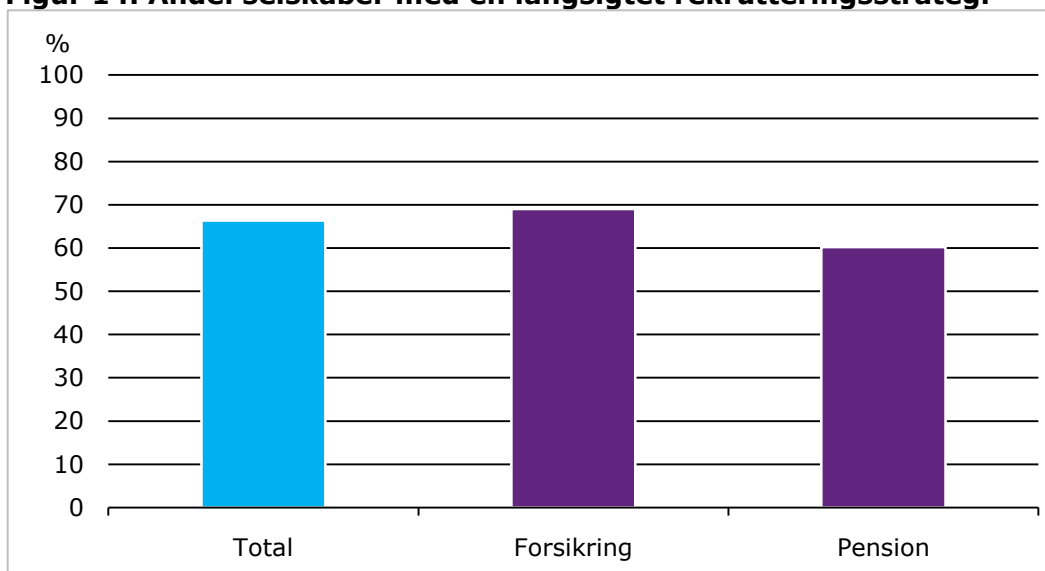
Resultaterne skal naturligvis ses i forhold til, at rekrutteringssituationen allerede i 2009 var relativt gunstig. Derfor indikerer *uændret*, at man fortsat har en rekrutteringssituation, hvor det er relativt nemt at finde de medarbejdere, selskaberne har behov for.

Forventning om rekrutteringsproblemer, når konjunkturerne vender

Et år frem i tiden forventer selskaberne også en uændret beskæftigelsessituation. Men på længere sigt svarer de selskaber, der har en rekrutteringsstrategi, at det bliver sværere at rekruttere og fastholde medarbejdere.

På forsikrings- og pensionsområdet er der generelt en større andel af selskaberne, der har en langsigtet strategi for rekruttering og fastholdelse end blandt pengeinstitutterne, når man ser bort fra de største banker. Blandt de danske forsikrings- og pensionselskaber har ca. 65% en langsigtet strategi for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Generelt har en lidt større andel forsikringselskaber en langsigtet rekrutteringsstrategi sammenlignet med pensionselskaber.

Figur 14. Andel selskaber med en langsigtet rekrutteringsstrategi



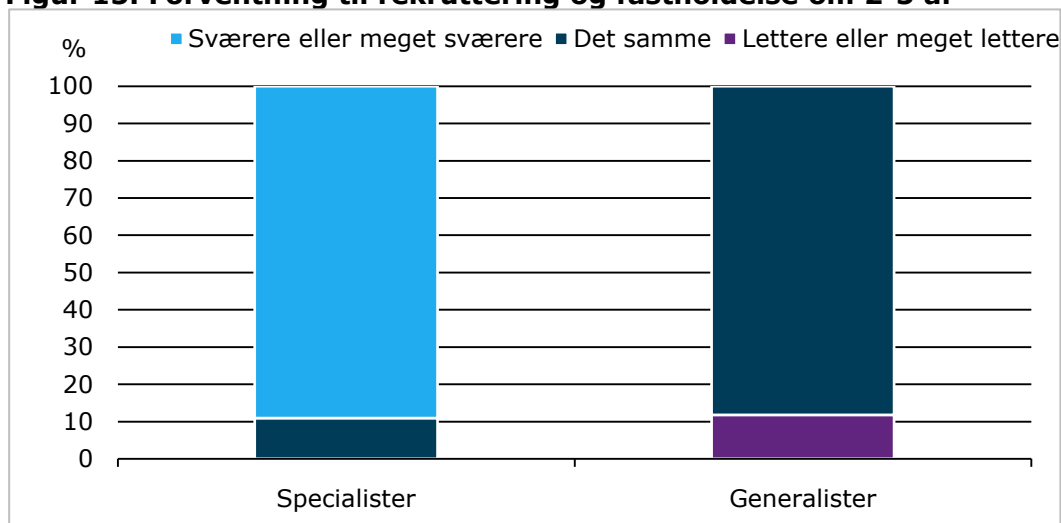
Anm.: Svar på spørgsmålet: *Har selskabet en langsigtet for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere?*

Kilde: FA og F&P.

Det er vigtigt, at selskaberne løbende er opmærksomme på, hvilke langsigtede udfordringer de står overfor. Beskæftigelsessituationen er nok gunstig lige nu, men på sigt kan selskaberne få sværere ved at finde de rette medarbejdere i takt med, at konjunkturerne vender, og mindre årgange skal erstatte større.

Selskaberne med en langsigtet rekrutteringsstrategi giver i undersøgelsen udtryk for, at de er opmærksomme på dette, idet de fleste selskaber på 2-5 års sigt ser en større udfordring i at rekruttere og fastholde specialister.

Figur 15. Forventning til rekruttering og fastholdelse om 2-5 år



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvordan ser I den fremtidige rekrutterings- og fastholdelsessituation? Spørgsmålet er kun besvaret af de selskaber, der har en langsigtet rekrutteringsstrategi.*

Kilde: FA og F&P.

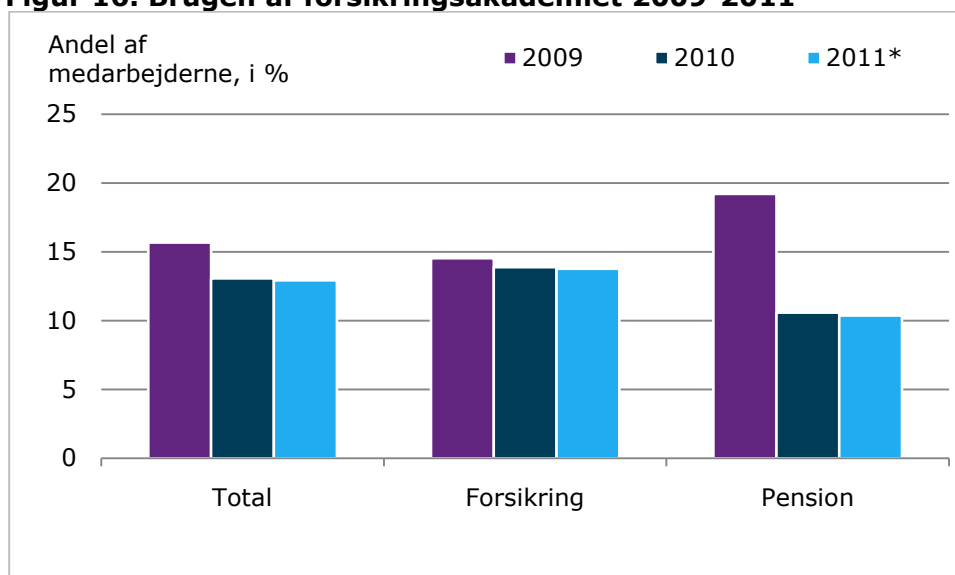
Knap 90% af forsikrings- og pensionselskaberne forventer, at det bliver sværere eller meget sværere at rekruttere og fastholde specialister i fremtiden. Som årsag hertil nævner selskaberne, at de mener, at konjunkturerne vender, samt at mindre årgange skal erstatte større. Selskaberne mener desuden, at branchens attraktive jobs kan være med til at reducere problemet.

For rekruttering og fastholdelse af generalister ser selskaberne generelt ikke ændringer i de næste 2-5 år. Et mindre antal selskaber, ca. 10% af selskaberne, mener dog, at det bliver lettere at rekruttere og fastholde generalister. Som årsag bliver nævnt, at der bliver brug for færre generalister, at branchen har attraktive job, samt at medarbejderne går senere på pension.

Meget mindre videreuddannelse på Forsikringsakademiet

Den økonomiske lavkonjunktur har medført, at selskaberne sparer omkostninger ved at reducere medarbejderstaben og begrænse lønstigninger. Selskabernes brug af Forsikringsakademiet viser, at selskaberne også her er tilbageholdende sammenlignet med tidligere år.

Figur 16. Brugen af forsikringsakademiet 2009-2011



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere blev i de seneste 12 måneder sendt på uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet og Hvor mange medarbejdere forventer virksomheden at sende på uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet i 2011.* Svaret er sat i forhold til medarbejderantallet

Kilde: FA og F&P.

Hvor de danske forsikrings- og pensionselskaber i 2009 sendte knap 16% af deres medarbejdere på uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet, var denne andel faldet til ca. 13% i 2010.

Pensionselskaberne har reduceret brugen af Forsikringsakademiet fra 19% til lige over 10%. Pensionselskaberne indikerede allerede i sidste års beskæftigelsesundersøgelse, at de forventede at reducere brugen af Forsikringsakademiet i 2010, men faldet har dog været større end ventet.

Til sammenligning har forsikringsselskaberne blot reduceret brugen af Forsikringsakademiet fra 14,5% til 14%, svarende til uændret brug af Forsikringsakademiet, når man tager højde for statistisk usikkerhed.

Både pensions- og forsikringsselskaber forventer samme omfang af videreuddannelse ved Forsikringsakademiet i 2011 som i 2010.

4. Beskæftigelsen i penge- og realkreditinstitutter

I kraft af pengeinstitutternes størrelse fylder deres adfærd og forventninger meget i det samlede resultat for den finansielle sektor. Men pengeinstitutterne er ikke en homogen gruppe af virksomheder. Deres vurdering af nutiden og fremtiden kan afhænge af, om udsigtspunktet er en mindre sparekasse, en stor bank eller, for den sags skyld, et realkreditinstitut. Dette afsnit vil zoome nærmere ind på penge- og realkreditinstitutterne.

Færre rekrutteringer og færre fusioner

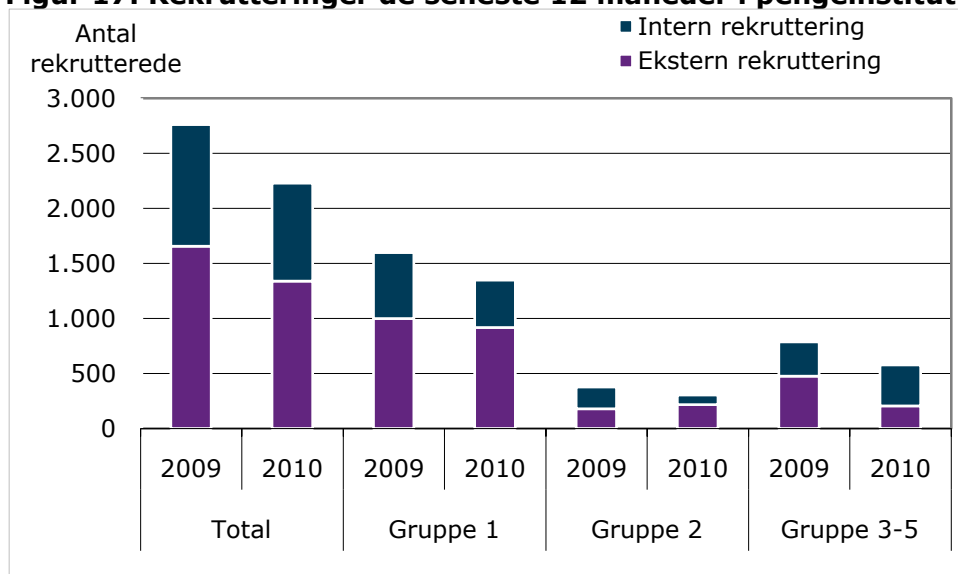
I løbet af det sidste år har realkreditinstitutterne rekrutteret 400 nye medarbejdere, mens pengeinstitutterne har rekrutteret 2.200 medarbejdere. Hertil kommer ca. 600 medarbejdere, som har skiftet job til et pengeinstitut som følge af fusion. Langt flere virksomheder var i 2008/09 berørt af fusioner, end det har været tilfældet de seneste 12 måneder. Konsolideringen i sektoren forventes at fortsætte i årene fremover.

Hos it-virksomhederne, der primært servicerer finanssektoren, har fusioner berørt mange medarbejdere. De 7 deltagende it-virksomheder har rekrutteret omkring 100 medarbejdere, men har samtidig ansat ca. 400 nye medarbejdere som konsekvens af fusioner. De forventer også i det kommende år, at fusioner og outsourcing vil fylde på it-siden, og der vil ske flere overflytninger af medarbejdere.

Realkreditinstitutterne har i langt overvejende del rekrutteret medarbejdere uden for finanssektoren. Under 10% er rekrutteret fra andre finansielle virksomheder.

Pengeinstitutternes rekrutteringskanal afhænger i høj grad af pengeinstituttets størrelse.

Figur 17. Rekrutteringer de seneste 12 måneder i pengeinstitutter



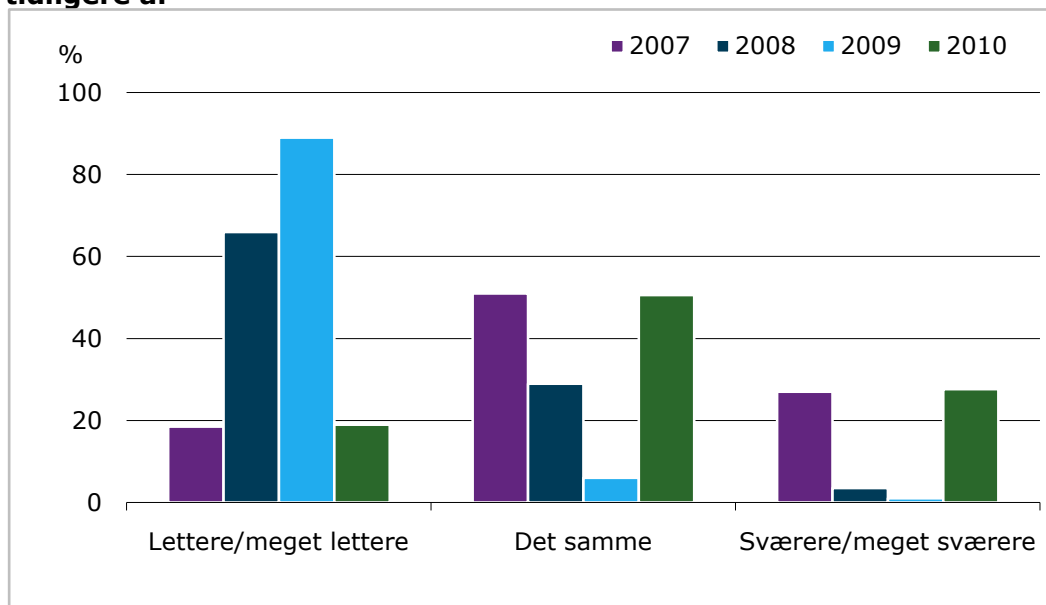
Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har selskabet i alt rekrutteret i de seneste 12 måneder.* Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Kilde: FA og F&P.

I forhold til antallet af rekrutteringer i pengeinstitutterne i perioden mellem september 2008 og september 2009 er antallet af rekrutteringer det seneste år faldet. Hos de mindste pengeinstitutter er rekruttering af medarbejdere uden for sektoren mere end halveret. I 2009/10 er 2 ud af 3 medarbejdere rekrutteret fra andre finansielle virksomheder mod 1 ud af 3 i 2008/2009. For de største og mellemstore pengeinstitutter er det derimod rekruttering af medarbejdere fra andre finansielle virksomheder, der er faldet, hvorimod den eksterne rekruttering er stort set uændret.

Pengeinstitutterne finder, at det er blevet en smule sværere at rekruttere medarbejdere, end da de svarede på samme spørgsmål sidste år.

Figur 18. Den aktuelle beskæftigelsessituation sammenlignet med tidligere år



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Er det blevet lettere eller sværere at besætte ledige stillinger i dag i forhold til for et år siden?*

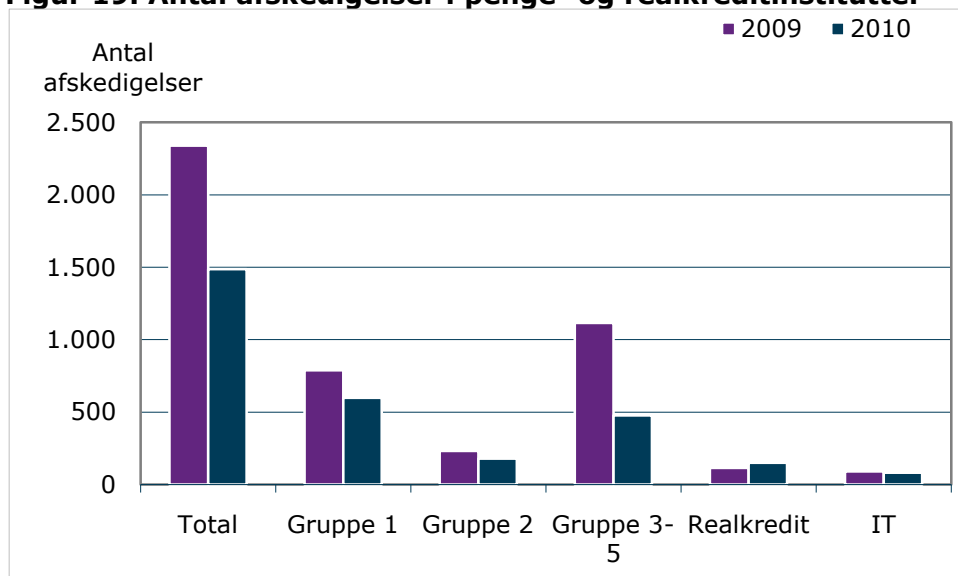
Kilde: 2007/2008: Finansrådet, 2009: FA og Finansrådet, 2010: FA og F&P.

Når knap 30% af de adspurgte i 2010 finder, at det er blevet sværere at rekruttere, skal det ses i forhold til, at hele 90% i 2009 fandt, at det var blevet lettere/meget lettere at rekruttere. Udgangspunktet for bedømmelsen af sværhedsgrad var derfor meget lavt i år. Selvom lidt flere virksomheder synes, at det er blevet sværere at rekruttere, har virksomhederne generelt ikke problemer med at rekruttere de rette medarbejdere. Langt hovedparten af virksomhederne tilkendegiver også, at det er ligeså let at rekruttere medarbejdere i dag, som det var sidste år.

Også færre afskedigelser i pengeinstitutterne

Pengeinstitutterne har afskediget færre medarbejdere i perioden mellem september 2009 og september 2010 end året forinden. I løbet af 2009/10 er 1.250 medarbejdere blevet afskediget, hvilket næsten er en halvering i forhold til 2008/09. En af årsagerne til faldet er færre kollektive afskedigelser, der kun til en vis grad er afløst af flere individuelle afskedigelser.

Figur 19. Antal afskedigelser i penge- og realkreditinstitutter



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvor mange medarbejdere har I afskediget?* Svarene er opjusteret til brancheniveau
Kilde: FA og F&P.

Særligt de mindste pengeinstitutter havde forrige år mange afskedigelser i forhold til antallet af ansatte. Dette skal ses i relation til den konsolidering af sektoren, der er affødt af finanskrisen.

Stadig mismatch-problemer

Beskæftigelsesundersøgelsen i 2009 belyste, at der både var overskud af arbejdskraft i de finansielle virksomheder og samtidig mangel på arbejdskraft. Samme mønster genfindes i de seneste tal.

Penge- og realkreditinstitutterne samt de 7 it-virksomheder rapporterer om et overskud på 420 medarbejdere. Hovedparten er i dag beskæftiget som kassemedarbejdere/serviceassistenter og indenfor it. Samtidig mangler der 330 medarbejdere. Der er især mangel på erhvervsrådgivere og specialister indenfor fx kredit, investering, handel, pension og bolig. Langt de fleste virksomheder vurderer ikke, at manglen på medarbejdere har haft betydning for virksomhedens aktiviteter. Enkelte siger dog, at det har været nødvendigt at justere ambitionsniveauet, eller at der har været mere overarbejde.

Når der er overskud af en type medarbejdere og mangel på andre typer, er det fordi, at den overskydende arbejdskraft ikke umiddelbart kan placeres i de funktioner, hvor der er mangel. Der er med andre ord mismatch mellem de kompetencer, medarbejderne har, og de kompetencer, virksomheden ønsker. Virksomheder, der har konstateret mangel på arbejdskraft, forventer at kunne klare tilpasningen med naturlig afgang. Kun enkelte virksomheder forventer at være nødsaget til at afskedige medarbejdere.

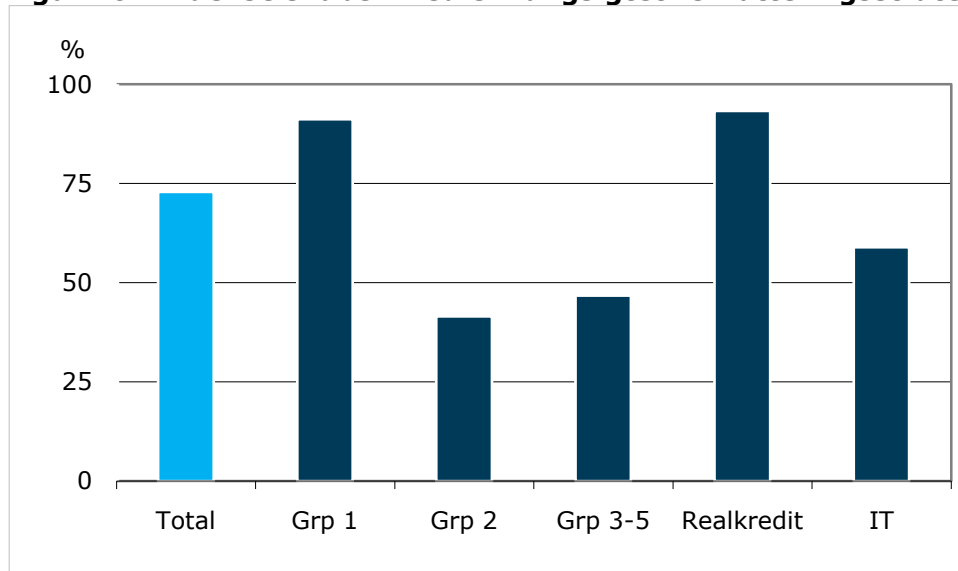
Forventninger til fremtiden

De virksomheder, der deltager i undersøgelsen, er blevet bedt om at se ind i krystalkuglen omkring fremtidige rekrutterings- og fastholdelsesmuligheder.

På meget kort sigt – 3 måneder til 1 år frem – forventer virksomhederne ikke de store forandringer. Om 3 måneder forventes situationen at være fuldstændig uændret, om 1 år forventer nogle få virksomheder, at det bliver lidt sværere at rekruttere og fastholde. Da jobmarkedet for tiden er meget gunstigt for arbejdsgiverne, tolkes svaret som almindelig forsigtighed; det kan næsten ikke blive ved med at være så let.

For at kunne give et kvalificeret skøn på situationen på længere sigt – 2 til 5 år – er virksomhederne blevet bedt om at oplyse, hvorvidt de har en langsigtet rekrutterings- og fastholdelsesstrategi.

Figur 20. Andel selskaber med en langsigtet rekrutteringsstrategi



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Har selskabet en langsigtet for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere?*

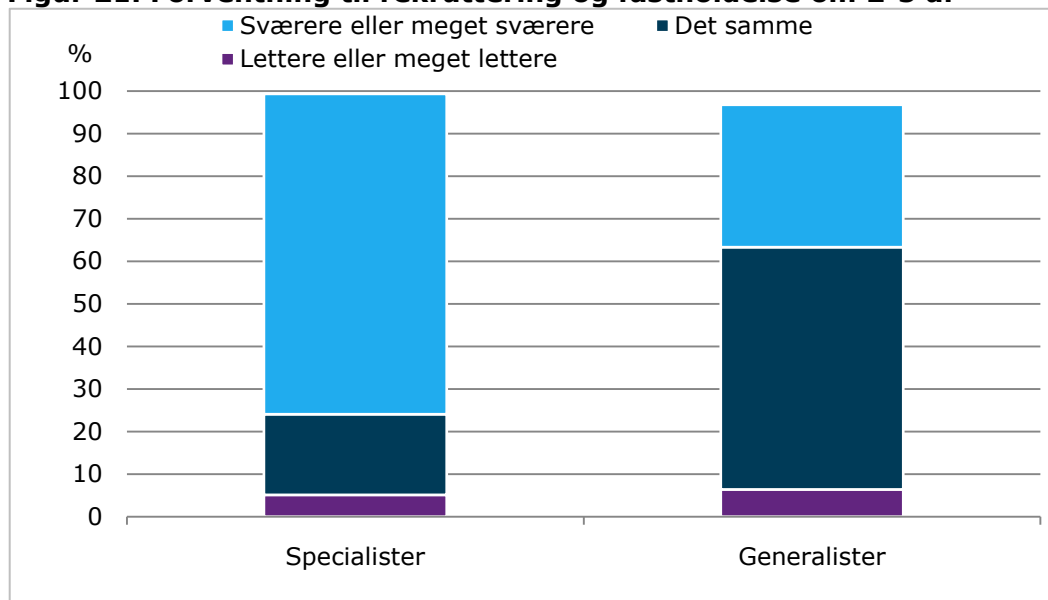
Kilde: FA og F&P.

På gennemsnittet er det tilfældet for 73%. Med andre ord er mere end hver fjerde medarbejder ansat i en virksomhed, der ikke har en langsigtet rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Det er overraskende mange, når finanssektoren er fuldstændig afhængig af at rekruttere og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer.

Mindre overraskende er det, at sandsynligheden for, at pengeinstituttet har en langsigtet rekrutteringsstrategi, hænger sammen med virksomhedens størrelse. Blandt de største banker og realkreditinstitutterne er det meget udbredt at have en langsigtet strategi; derimod har under halvdelen af de små og mellemstore pengeinstitutter en langsigtet rekrutterings- og fastholdelsesstrategi. Meget små virksomheder kan i et vist omfang forsvare ikke at have en decideret strategi, da udskiftningen af medarbejderne ikke sker særlig ofte. Men virksomhederne i gruppe 2 har i gennemsnit 600 medarbejdere, hvorfor det er tankevækkende, at ikke flere har en langsigtet rekrutterings- og fastholdelsesstrategi.

De virksomheder, der har en langsigtet strategi, er enige om udfordringerne. Det bliver sværere at rekruttere og fastholde både generalister og specialister om 2-5 år. Dermed kan virksomheder få sig en ubehagelig overraskelse, hvis de ikke har en strategi for, hvordan de i fremtiden vil sikre deres kompetencer.

Figur 21. Forventning til rekruttering og fastholdelse om 2-5 år



Anm.: Svar på spørgsmålet: *Hvordan ser I den fremtidige rekrutterings- og fastholdelsessituation?* Spørgsmålet er kun besvaret af de selskaber, der har en langsigtet rekrutteringsstrategi. Kilde: FA og F&P.

Især forudsiger undersøgelsen, at der bliver rift om specialister. 3 ud af 4 virksomheder vurderer, at det bliver sværere eller meget sværere at rekruttere specialister på længere sigt. Kun 5% tror, at det bliver lettere eller meget lettere. Med hensyn til generalister forventer de fleste, at rekrutterings- og fastholdelsessituation forbliver forholdsvis uændret, dog er der flere virksomheder, der forventer det bliver sværere, end virksomheder der forventer, at det bliver lettere.

Forklaringen på, hvorfor det bliver sværere at rekruttere og fastholde, er, at konjunkturerne vil vende, og arbejdsløsheden vil falde. Virksomhederne er ligeledes opmærksomme på, at de store årgange af ældre medarbejdere skal erstattes af yngre, mindre årgange. De virksomheder, der forventer, at det bliver forholdsvis uændret eller lidt lettere, mener, at det er muligt at tiltrække medarbejdere fra andre sektorer og lande, og at medarbejderne vil gå senere på pension. Hovedparten af virksomhederne er dog af den opfattelse, at sektoren igen vil få svært ved at rekruttere visse medarbejdertyper på længere sigt.

5. Om undersøgelsen

Beskæftigelsesundersøgelsen er baseret på et repræsentativt udsnit af virksomheder i den finansielle sektor. Den omfatter således både pengeinstitutter, realkreditinstitutter, skadesforsikringsselskaber, pensionselskaber og -kasser samt it-virksomheder organiseret hos Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Undersøgelsen er baseret på besvarelser fra 108 virksomheder. De 22 adspurgte forsikrings- og pensionselskaber er repræsentative målt på medarbejderantal og ejerforhold⁴, samt for pensionselskaber, hvorvidt selskabet indgår i et administrationsfællesskab. De 74 pengeinstitutter udgør ligeledes et repræsentativt udsnit af virksomheder efter finanstilsynets størrelsesgruppering.

Alle svar er opjusteret med den andel, som stikprøven udgør af den samlede beskæftigelse på de enkelte områder.

Pr. 1. juni 2010 var beskæftigelsen:

- 45.600 medarbejdere i pengeinstitutter
- 5.100 medarbejdere i realkreditinstitutter
- 14.100 medarbejdere i forsikringsselskaber
- 4.600 medarbejdere i pensionselskaber og -kasser
- 4.100 i de 7 it-virksomheder, der indgår i analysen

Respondenter fordelt på områder

Område/gruppe	Andel medarbejdere i undersøgelsen i forhold til samlet antal
Pengeinstitutter, gruppe 1 ⁵	100%
Pengeinstitutter, gruppe 2	95%
Pengeinstitutter, gruppe 3-5	55%
Realkreditinstitutter	100%
Forsikringsselskaber	70%
Pensionselskaber	95%
It-virksomheder (7 it-virksomheder organiseret i finanssektoren)	100%

Indsamlingen er foregået mellem d. 21. september og d. 19. oktober 2010.

⁴ Kommercielt eller kundefjet/gensidigt.

⁵ Gruppe 1: Pengeinstitutter med en arbejdende kapital på 50 mia. kr. og derover, Gruppe 2: arbejdende kapital mellem 10 og 50 mia.kr., Gruppe 3: arbejdende kapital mellem 250 mio.kr og 50 mia.kr, Gruppe 4: arbejdende kapital under 250 mio.kr., Gruppe 5: Filialer af udenlandske virksomheder.