

FAMAGASINET

Finansløn lægger afstand til andre grupper

FA analyse s. 3

Nykredit holder arbejdsmiljøet i form

Interview s. 4-5

Finansansatte har mere frihed

FA analyse s. 7

Fleksibel arbejdstid gør lykke på Lolland

Interview s. 9

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

OPLAG: 500 15. ÅRGANG

NOVEMBER 2007

ANSV. RED: STEEN A. RASMUSSEN

RED: LENE ROSENMEIER

ISSN 1902-1992

NR.5



Leder:

Træerne kan ikke vokse ind i himmelen

Er du ansat i den finansielle sektor? Ja, så er du rigtig godt forvændt. Som dette nummer af FA Magasinet illustrerer, så har danske finansansatte nogle af landets allerbedste ansættelsesvilkår. Det gælder på uddannelsesområdet - sektoren bruger flere penge på at uddanne medarbejderne end andre. Det gælder lønningerne, som ligger højt. Det gælder omfanget af frihed og arbejdstid - finansansatte arbejder 72 timer mindre om året, end ansatte på det samlede arbejdsmarked. Det gælder muligheden for at kombinere arbejdet med livet ved siden af osv. osv.

Og de finansansatte har uden tvivl fortjent de gode vilkår. De er dygtige, veluddannede og de præsterer flotte resultater for sektorens virksomheder. De er virksomhedernes absolut vigtigste ressource.

De gode vilkår placerer i mange sammenhænge finanssektorens ansættelsesvilkår og overenskomster i en førerposition på arbejdsmarkedet. Og det er vi naturligvis stolte af. Når det så er sagt, er det vigtigt at være bevidst om, at træerne ikke kan eller skal vokse ind i himmelen. Blæser det op til uvejr, er de højeste træer de mest udsatte. Afstanden til det øvrige arbejdsmarked bør derfor ikke blive større, end den allerede er i dag.

Sektoren har de senere år oplevet en ren jobfest. Den har været i alles interesse. De nyansatte har fået gode og interessante jobs, arbejdsbyrden er blevet fordelt på flere hænder, og virksomhederne har kunnet servicere kunderne bedre. Det ville være ærgeligt, hvis virksomhederne som følge af øget fokus på de samlede omkostninger, bringes i en situation, hvor der må bremses op. Hellere jobfest end lønfest for nu at citere den afgangede LO Formand Hans Jensen.

Steen A. Rasmussen

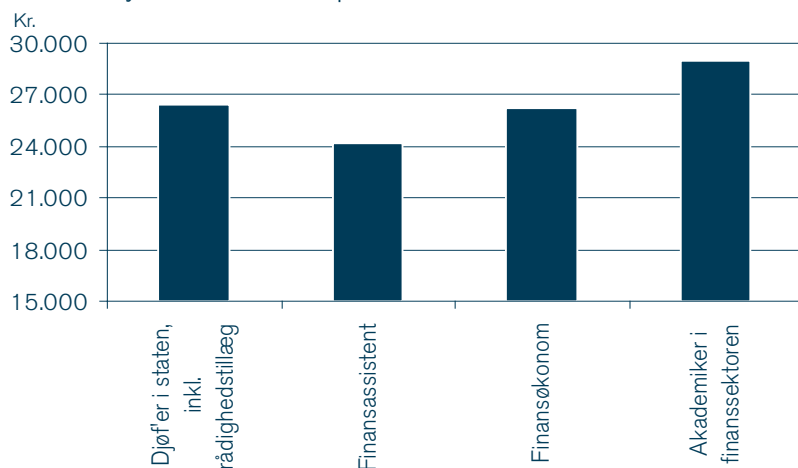
Finansuddannede har en høj løn sammenlignet med andre lønmodtagergrupper udenfor finanssektoren

Finanslønninger lægger afstand til det øvrige arbejdsmarked

Startlønnen for en nyuddannet finansøkonom med en kort videregående uddannelse er næsten ligeså høj, som startlønnen i staten for en nyuddannet kandidat med en 5-år lang uddannelse bag sig.

Finansassistenten med en 2-årig elevuddannelse ligger heller ikke langt bagefter den statsansatte akademiker. Hertil kommer, at finansassistenten har fået elevløn startende på 13.900 kr. inkl. pension under sin uddannelse, hvor akademikerens har måttet klare sig med SU på 4.852 kr. pr. måned. Kigger man på akademikerens løn i finanssektoren ligger startlønnen pr. måned minimum 2.500 kr. over startlønnen i staten.

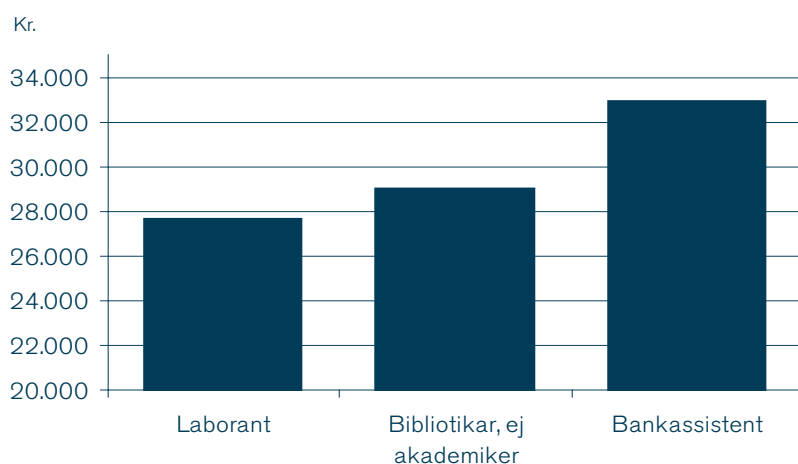
Satsløn nyuddannede inkl. pension



Sammenligner man finansassistenters løn med andre typer af ansatte udenfor finanssektoren ligger lønnen også højt. Den privatansatte laborant med en kort videregående uddannelse på 2-2½ år tjener fx i snit godt 5.000 kr. mindre om måneden end en bankassistent. En bibliotekar tjener knap 4000 kr. mindre end finansassistenten i snit.

Månedsløn

Inkl. personelegoder, bonus, pension, ekskl. genetillæg



Drifts- og supportcenteret genfandt gejsten

I Nykredits enhed Centersupport og -produktion sidder vicedirektør Birgitte Bruun og glæder sig over de nye resultater af den psykiske arbejdsmiljøundersøgelse blandt hendes 175 medarbejdere. Tilbage i 2005 så tingene noget anderledes ud. Dengang sad hun med en rapport, der tydede på, at medarbejderne var stærkt belastede. Blandt udfordringerne var, at et historisk højt aktivitetsniveau gjorde det svært at matche ressourcer, redskaber og opgaver tilfredsstillende. Hele billedet var temmelig dramatisk.

"Rapporten i 2005 viste blandt meget andet, at vi skulle arbejde på at muliggøre aktivitets- og dermed også belastningsudjævninger i videst muligt omfang. Samtidigt efterspurgte medarbejderne også en langt højere grad af involvering" forklarer hun.

Påvirker egen arbejdssituation

"Så i 2006 startede vi "Tinglysning i en ny verden" i vore tinglysningscentre. Det er en form for Lean-koncept, som medarbejderne driver," fortæller Birgitte Bruun.

"Tinglysning i en ny verden" indebærer bl.a., at medarbejderne holder kaizenmøder hver tirsdag og derefter kommer med forslag til, hvordan processer kan blive mere enkle og hensigtsmæssige. Samme dag besluttet det, om forslaget kan gennemføres umiddelbart.

"Vi har opbygget et system, der gør at man samme dag får en kvittering for, hvad forslagets videre skæbne bliver. Vi har nu gennemført flere hundrede af disse forslag. Det synes medarbejderne, er utrolig vigtigt, fordi det giver dem mulighed for at påvirke deres egen arbejdssituation," siger Birgitte Bruun.

Centersupport havde i processen også fokus på, hvad der er en attraktiv arbejdsplads i medarbejdernes øjne. Her kom det bl.a. frem, at man ønskede, at arbejdspladsen kunne forebygge og håndtere stress. Siden har man udviklet en stresspolitik og en hjemmeside med guidelines om, hvad man kan gøre i tilfælde af stress, hvordan ansvaret er fordelt osv. En gruppe af frivillige medarbejdere, der selv har været ramt af stress eller haft det tæt inde på livet, har stillet sig til rådighed for kolleger, der gerne vil tale med en, som ved noget om det.

Fantastiske forskelle

Birgitte Bruun kalder forskellen på 2005-resultaterne og de nye fra 2007 for fantastisk.

"Den største forskel er, at vi i dag har nogle velfungerende teams, som kan tilrettelægge deres arbejdsopgaver på en helt anden måde end i 2005. Dengang kunne det pludselig vælte ind med sager, telefonhenvendelser og rykkere, fordi der var flaskehalse i systemet. Det var en belastning for medarbejderne at være under det pres. I dag kan de bedre styre deres hverdag. De har stadig masser at lave, men de kan planlægge på en helt anden måde" siger hun og nævner, at det bl.a. har givet bedre muligheder for at holde fleksfridage, fordi man bedre kan forudsige arbejdsmængderne. Det er også på vejen lykkedes at få udryddet en myte om, at det ikke var muligt at søge deltid.

Nykredits Supportcenter har oplevet markante forbedring af det psykiske arbejdsmiljø



Vicedirektør Birgitte Bruun har set det psykiske arbejdsmiljø forbedre sig hos Centersupport og -produktion i Nykredit

"Vi vil gerne tilgodese de forskellige behov, man har i forskellige livsfaser. Hvis vi er bedre til at planlægge, kan vi også have folk på deltid. Så vi opfordrede alle, der havde lyst til deltid til at komme med deres ønsker. Dem der kom, er nu gennemført. Fædreorlov har vi også gjort os umage med at gøre legitimt bl.a. ved hjælp af nogle gode rollemodeller, herunder mandlige ledere på fædre- og forældreorlov".

Vedvarende kompetenceudvikling

"Et forhold, der blev tydeligt af rapporten i 2005 var, at vi skulle blive bedre til informere medarbejderne godt, så de ikke føler sig utrygge i forhold til, hvad der kommer til at ske".

F.eks. fylder det nye elektroniske tinglysningsystem, der er på vej, i dag meget i medarbejdernes bevidsthed. Centersupport har derfor opbygget såkaldte kompetencehuse for at synliggøre, hvilke kompetencer, der er påkrævede på tværs af Centersupport. Medarbejderne har på den måde bedre mulighed for at udvikle sig i den retning, som de ønsker, og som de fremtidige arbejdsopgaver kræver. Det har været med til at skabe større tryk hos medarbejderne.

"Vi har siden 2005 brugt megen energi på at fortælle medarbejderne, hvad vi ved om kommende forandringer, så de har mulighed for at udvikle sig og dermed sørge for egen sikkerhed på længere sigt," slutter Birgitte Bruun.

Nykredit har arbejdet intenst med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Ny omfattende undersøgelse vidner om, at indsatsen giver pote

Det psykiske arbejdsmiljø skal holdes i form

Bedre balance mellem arbejde og fritid. Mindre stress og større tilfredshed med ledelsen og jobbet. Det er blot nogle af de mange positive resultater, de ansatte i Nykredit har fået ud af koncernens intense arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Grundlaget for arbejdet er en meget omfattende arbejdsmiljøundersøgelse, som Nykredit nu har gennemført for anden gang. Alle ansatte er blevet spurgt, og hele 88,5% har udfyldt det omfattende spørgeskema, som Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udviklet.

Ifølge resultaterne befinder Nykredit sig i dag over landsgennemsnit på langt de fleste punkter, når det handler om psykisk arbejdsmiljø. Og det er ikke et tilfælde, for siden sidste undersøgelse i 2005 har koncernen arbejdet målrettet med at få ryddet de problemstillinger af vejen, som resultaterne blotlagde. Personalechef Erik Beckmann peger på to årsager til, at det var et mindre flatterende billede, der tegnede sig tilbage i 2005.

"Vi befandt os dengang i en konverteringsbølgesituation, og når der kommer en ekstraordinær belastning i en i forvejen travl hverdag, så påvirker det den enkelte. Men det var ikke kun en akut belastningssituation, der gjorde udslaget. Det hang også sammen med, at arbejdet ikke var optimalt organiseret, og det har vi siden arbejdet med at forbedre".

Vigtig dialog om konkrete problemer

Ifølge arbejdsmiljøchef Hans Gaarn Svendsen var der store forskelle på resultaterne i de enkelte afdelinger i 2005. Men fælles for alle er, at medarbejdere og ledere har været i dialog om problemstillinger og har lagt konkrete handlingsplaner, som de har levet op til efterfølgende.

Og netop forpligtelsen til at tage dialogen på baggrund af undersøgelsens konkrete resultater ser både Erik Beckmann og Hans Gaarn Svendsen som afgørende for succesen.

"Det gør, at vi ikke længere skal sige, at vi tror nok, det er sådan her. Nu ved vi, hvilke problemer der faktisk er. Det gør, at man på afdelingsmøderne har noget meget konkret at tage udgangspunkt i," forklarer Erik Beckmann. Nykredit opfordrer ifølge ham lederne til at inddrage tillidsmændene og arbejdsmiljørepræsentanterne i dialogen.

God ledelse er en forudsætning

Et gennemgående træk i Nykredits to arbejdsmiljøundersøgelser har været en høj vurdering af ledelseskvaliteten i den samlede koncern. Det peger Erik Beckmann på som en central forudsætning for, at det er muligt at arbejde videre med på det psykiske arbejdsmiljøområde.

"Undersøgelsen har vist, at god ledelseskvalitet og godt psykisk arbejdsmiljø hænger direkte sammen. Nogle ledere lå lavere end andre i 2005, og ved at arbejde med ledelseskvaliteten har vi også fået forbedret det psykiske arbejdsmiljø," forklarer han. Lederne i Nykredit bliver bl.a. tilbudt løbende efteruddannelse i situationsbestemt ledelse og ledelsescoaching, ligesom der foregår specifikke målrettede aktiviteter i afdelingerne. Koncernen som sådan har denne gang haft særlig fokus på social støtte fra overordnede.

"Vi opdagede, at lederens opmærksomhed på den enkelte hang nært sammen med medarbejdernes bedømmelse af ledelseskvaliteten og tilfredshed med arbejdet. Det har vi italesat på virksomhedsniveau og vi kan se, at ledelseskvaliteten er steget meget den her gang," siger Hans Gaarn Svendsen.

Som opfølgning på de seneste undersøgelsesresultater er alle afdelinger netop nu i gang med at bearbejde de konkrete problemstillinger og lægge handlingsplaner for, hvordan de kan blive ryddet af vejen. Når dette arbejde er i hus, bliver bolden spillet videre til de overordnede niveauer, hvor mere generelle problemstillinger skal løses. Til sidst laves der en egentlig koncernopfølgning. I 2009 vil Nykredit igen gennemføre den store spørgeskemaundersøgelse, der afslører, om afdelinger, enheder og koncern har løst konkrete problemstillinger.

Nykredit har for anden gang gennemført en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i hele koncernen. Her et kig ind i hovedkontoret i København



Finansansattes
arbejdstid ligger lavere,
end gennemsnittet på
det samlede danske
arbejdsmarked

Finansansatte har mere frihed

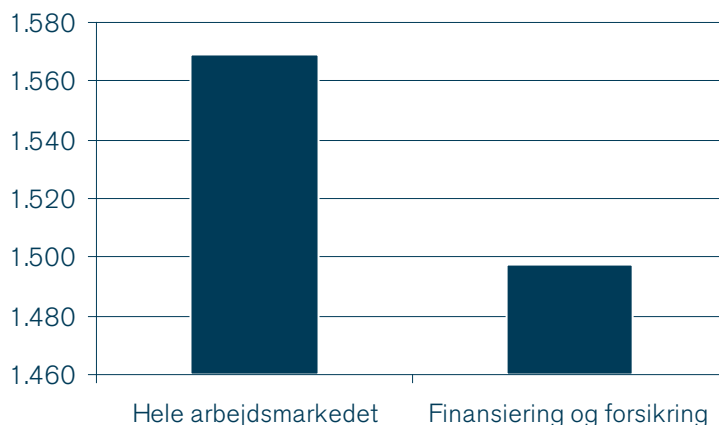
Finansansattes gennemsnitlige arbejdstid har i mange år ligget under den gennemsnitlige arbejdstid på det danske arbejdsmarked generelt. Og de seneste tal fra Danmarks Statistiks "Arbejdstidsregnskab" viser, at forskellen er blevet endnu større. Hvor de præsterede timer pr. medarbejder er steget med næsten 4% siden 1995 på arbejdsmarkedet som helhed, er de kun steget med godt 2% i finanssektoren.

I 2006 er den gennemsnitlige arbejdstid i finanssektoren således godt 72 timer lavere end på det danske arbejdsmarked generelt. Det svarer til, at den enkelte finansansatte arbejder knap 1 ½ time mindre om ugen end andre.

Mere tid til omsorg

Tallene vidner om, at finanssektorens gode sociale overenskomstmæssige ordninger afspejler sig i arbejdstiden for finansansatte. Den lavere arbejdstid på finansområdet skyldes blandt andet, at der fra 1997 kom omsorgsdage ind i overenskomsten. Finansansatte har i dag ret til fem omsorgsdage om året.

Præsterede timer pr. beskæftiget i 2006



Kilde: Danmarks Statistik, Arbejdstidsregnskabet, foreløbige tal

(Præsterede arbejdstimer definerer Danmarks Statistik som arbejdsgiverbetalte præsterede arbejdstimer, inklusive betalte overarbejdstimer og eksklusive betalte fraværstimer fx under sygdom og orlov. Betalte spisepauser opfattes som rådighedstimer og indgår i de præsterede timer. Overarbejdstimerne er defineret som det antal betalte timer, der er præsteret ud over den normale betalte arbejdstid, og omfatter også ekstratimer for deltidsansatte uden særskilt overarbejdstillæg)

Standardoverenskomster skal være et reelt alternativ

Overenskomstforhandlingerne venter lige om hjørnet og finanssektoren varmer op til slaget ved det store bord. Det seneste årtis forhandlinger har ført store forandringer med sig. Tidligere blev i princippet alt helt ned til den enkelte medarbejders løn og arbejdstid aftalt centralt mellem FA og forbundene. Mere og mere lægges nu ud til virksomhederne, hvor tingene aftales med tillidsrepræsentanten eller individuelt med hver medarbejder. I 1997 blev der for første gang gjort op med tanken om, at alt skal aftales centralt mellem organisationerne på finansområdet. Det var bl.a. her man aftalte de overenskomstmæssige omsorgsdage bygget på valgfrihed for den enkelte medarbejder.

Behov for fleksibilitet

Men de centrale overenskomster lever stadig i bedste velgående. De danner først og fremmest rammen om vilkår, som det giver bedst mening at fastlægge fælles for den samlede sektor. Og det ligner i høj grad det billede, der danner sig på det øvrige danske arbejdsmarked.

"Tendensen er, at de sektorvise overenskomster kan tilpasses lokalt. Man kan lave lokale lønsystemer, lønforhandling og fleksible arbejdstidsaftaler. Seneste skud på stammen er fritvalgsordninger, der indenfor nogle rammer gør det muligt at vælge at bruge rammen til mere frihed, pension eller løn. Det personalepolitiske er et stærkt parameter for virksomhederne til at rekruttere og fastholde medarbejdere på. Og her er der behov for fleksibilitet," forklarer arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen.

Ifølge Flemming Ibsen er forandringerne i overenskomststrukturen og i selve overenskomsternes indhold et udtryk for, at vi i dag har et mere differentieret samfund end tidligere.

"Vi skal tilpasse overenskomsterne til, at de ansatte er forskellige steder i livscyklusen. Det er fx en tendens, at det familiepolitiske og de bløde pakker fylder mere i de centrale overenskomster," forklarer han.

Overenskomsterne udvikler sig

Hvis standardoverenskomsterne skal udgøre et reelt alternativ til virksomhedsoverenskomsterne kræver det løbende udvikling og nytænkning. Det er vigtigt, at den ikke sander til, så alt det nye kun kan ske, der hvor man har aftalt virksomhedsoverenskomster. FA har derfor fremsat forslag til modernisering af Standardoverenskomstens bestemmelser om løn og arbejdstid.

"Finanssektoren er kommet langt i forhold til at tilpasse decentralt - især på det familiepolitiske område. Sektoren har fx to børns sygedage, hvilket ikke ses mange steder i den private sektor. Det samme gælder fleksibel arbejdstid og gode barselsregler. Hertil kommer kompetenceudvikling, hvor faglige organisationer bidrager til kompetenceudvikling ved siden af det bidrag, arbejdsgiverne sætter ind," siger han. For finanssektorens vedkommende skete dette under overenskomstforhandlingerne i 2003, hvor FA og Finansforbundet indgik en aftale om udvikling af medlemmernes kompetencer, og Finansforbundet afsatte op til 15 millioner kroner til støtte for aktiviteter på området.

Selv om mere og mere overenskomststof lægges lagt ud til virksomhederne, skal standardoverenskomster stadig udvikle sig

Fakta om individuel fleksibel arbejdstid

Den individuelle aftale indgås mellem leder og medarbejder og alene på medarbejderens initiativ.

- Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge (for edb dog 36 timer pr. uge)
- Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid sker over en periode på højst 26 uger
- Arbejdstiden kan lægges på 2, 3, 4, 5 eller 6 dage pr. uge
- Den enkelte arbejdsdag kan være mindst 4 timer og højst 12 timer

MERE OM OK08?

Læs mere om overenskomstforhandlingerne på www.fanet.dk/OK08

I Sparekassen Lolland er de glade for standardoverenskomstens mulighed for at aftale fleksibel arbejdstid med den enkelte medarbejder. Det er med til at få sparekassen til at være en attraktiv arbejdsplads



Afdelingschef i Sparekassen Lolland Lidzia Mierzwa

Fleksibel arbejdstid gør lykke på Lolland

Sparekassen Lolland benyttede sig i efteråret 2005 af standardoverenskomstens dengang nye mulighed for at tilbyde medarbejderne fleksibel arbejdstid. De indgik en lokalaftale, der dækkede hele sparekassen. Individuelle aftaler indgås herefter mellem medarbejder og afdelingsleder inden for lokalaftalens rammer og muligheder. Ifølge afdelingschef Lidzia Mierzwa ønskede sparekassen på den måde at give medarbejderne mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden individuelt og dermed skabe bedre sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdsliv og familieliv.

"Lokalaftalen om fleksibel arbejdstid indgår i paletten af personalegoder, som får sparekassen til at fremstå som en attraktiv arbejdsplads. Det skulle samtidig give bedre mulighed for mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, og som imødekomme kundernes ændrede behov for at komme i kontakt med sparekassens medarbejdere," forklarer hun.

Et gode for alle

De konkrete aftaler, der er fulgt i kølvandet på lokalaftalen i Sparekassen Lolland, er meget individuelt udformet. Typisk ses aftaler om tidligere mødetider om morgenen kombineret med, at medarbejderen går tidligere om eftermiddagen - på en eller flere af ugens dage. Enkelte har valgt senere afgangstider om eftermiddagen.

"Det er et gode for såvel sparekassen som medarbejderne - inden for de rette rammer. Det stiller ganske vist større krav til lederens ressourceplanlægning i afdelingen, men det giver samtidig nye kundeventede muligheder," forklarer hun.

Lidzia Mierzwa ser lokalaftalen om fleksibel arbejdstid som en god og positiv ordning, der kræver fleksibilitet fra såvel arbejdsgiver/afdelingsleder som medarbejder.

Nyt fra FA

Nye medlemmer

VP Services er meldt ind i FA med virkning fra den 1. januar 2007

Fusionerede virksomheder

Galten Sparekasse er fusioneret med Den Lille Sparekasse og RK Forsikring G/S er fusioneret med Lokal Forsikring G/S. Galten Sparekasse og RK Forsikring G/S er derfor udtrådt af FA pr. 30. september 2007. Bil & Sejler Finans A/S er fusioneret med Jyske Finans A/S og SEB Asset Management Fondsmæglerselskab A/S er fusioneret med Skandinaviska enskilda Banken A/S. Bil & Sejler Finans A/S og SEB Asset Management Fondsmæglerselskab A/S er derfor udtrådt af FA pr. 31. oktober 2007.

Navneændring

NPS2 A/S har ændret navn til PANDACONNECT A/S

FA har nu 221 medlemsvirksomheder med 68.429 medarbejdere.

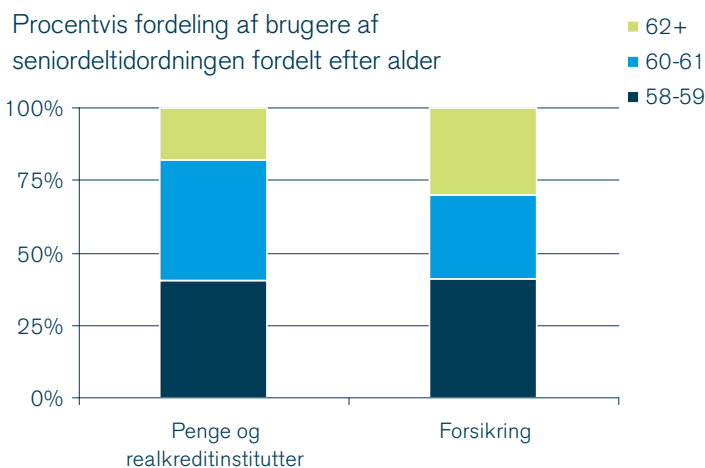
Nye medarbejdere i FA

Pr. 1. oktober 2007 er Joan Linde Kristensen ansat i FA's kantine. Joan afløser Lisbeth, der fratrådte den 30. september.

Flere vælger seniordeltid

Finanssektorens seniorer kan skrue deres arbejdstid helt ned til 60%, mens de bibeholder deres hidtidige pensionsbidrag. Og det benytter flere og flere af de ældre medarbejdere sig af, viser en ny undersøgelse fra FA.

Siden seniorordningen blev indført i finanssektorens overenskomster i 2003, har der hvert år været en kraftig stigning i antallet af ældre medarbejdere, som vælger at bruge den. I penge- og realkreditinstitutterne har 9,1% af de 58 årige og op efter valgt at reducere deres arbejdstid med 60, 70 eller 80%. Det er her især de 60-61 årige, der siger ja tak til ordningen, mens relativt få ældre medarbejdere fra 62 år og op endnu benytter den. Dette skal dog ses i lyset af, at kun 18% af finanssektorens medarbejdere over 58 i dag er rundet de 62 år.

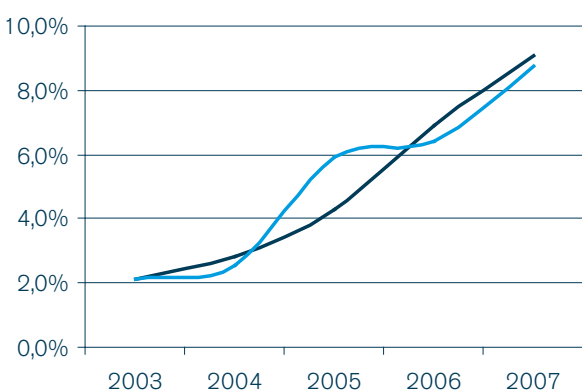


Kilde: FA Omnibus 2008.

Forlænger tiden på arbejdsmarkedet

På forsikringsområdet har 8,7% af de ældre medarbejdere valgt seniorordningen. Men her er ordningen dog langt mere populær blandt de ældste medarbejdere. Her er 30% af brugerne af seniorordningen 62 år eller derover. Det tyder på, at ordningen navnlig i forsikringsbranchen lige nu er med til at forlænge medarbejdernes tid på arbejdsmarkedet. Forhøjelsen af pensionsalderen gør, at der må ses på den populære seniorordning i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger.

Andel af medarbejdere på seniordeltid arbejdstiden nedsat til 60,70 eller 80%



Kilde: FA Omnibus 2004-2008. Inkl. Danske Banks udvidede ordning. Data er revideret december 2007.

Flere og flere af finanssektorens ældre medarbejdere siger ja tak til seniordeltid

FAKTA OM SENIORDELTTID

Medarbejdere, der er fyldt:

- 58 år, har ret til at få nedsat arbejdstiden til mellem 80 og 100% af fuld beskæftigelse,
- 60 år, har ret til at få nedsat arbejdstiden til mellem 70 og 100% af fuldtidsbeskæftigelse,
- 62 år, har ret til at få nedsat arbejdstiden til mellem 60 og 100% af fuldtidsbeskæftigelsen.

Efter arbejdstidsnedsættelsen indbetaler både medarbejder og virksomhed pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Rettelse: FA har ændret tallene i artiklen i forhold til den trykte version af bladet, hvor der desværre havde indsnegget sig en fejl.

Finanssektoren bruger flest penge på efteruddannelse

Finansansatte er de bedst efteruddannede

Finanssektoren er den branche, der bruger flest penge på kompetenceudvikling og uddannelse. Ifølge tal fra Danmarks Statistik har finansiering og forsikring de højeste direkte uddannelsesomkostninger.

Alle aldersgrupper får uddannelse

Og uddannelseskronerne fordeles bredt blandt alle medarbejdere uanset alder. Ser man bort fra eleverne, der pr. definition er under uddannelse, viser FA's fraværsstatistik, at alle aldersgrupper har fravær pga. kursus og skole. Andelen af medarbejdere, der har haft fravær pga. kursus og skole er stort set den samme for de 30-49-årige, som den er for de 20-29-årige. For disse aldersgrupper gælder det, at mellem 40 og 45% i 2006 havde fravær pga. uddannelsesaktiviteter. For de 50-59-årige er andelen knap 35% og for de 60-69-årige ca. 17%.

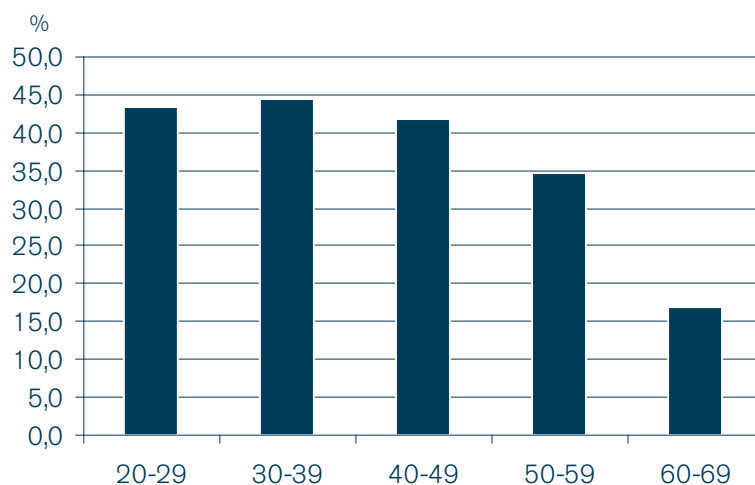
Fraværsstatistikkerne giver imidlertid ikke et komplet billede af den samlede mængde kompetenceudvikling, der foregår i finanssektoren. Det skyldes, at kursusaktivitet ikke længere udelukkende består af af traditionelle internatkurser med klasseundervisning. Derimod vinder e-learning, e-meeting, træning og coaching mere og mere frem i sektoren. En stor del af denne type kompetenceudvikling foregår i arbejdstiden og registreres altså ikke som fravær.

Rivende udvikling

Løbende uddannelse af medarbejderne er et centralt parameter for finanssektoren, som gennemgår en rivende udvikling i disse år. Mange af de arbejdsopgaver, der fandtes for bare 10 år siden, findes ikke længere. Nye måder at drive forretning på og nye kundebehov har afløst tidligere måder at gøre tingene på. Derfor er det vigtigt både for virksomhederne og for medarbejderne hele tiden at blive klædt på til de nye opgaver, som udviklingen fører med sig.

Andel medarbejdere med fravær pga. kursus og skole

Eksklusiv elever



Kilde: Særkørsel på FA Fraværsstatistik 2006

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C
POSTBOKS 9010
1022 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
fa@fanet.dk
WWW.FANET.DK

