

FAORIENTERING

FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSSEKTOREN RUSTER SIG TIL FREMTIDENS MEDARBEJDERBEHOV

side 6-7

Sektoren spiller på mange strenge for at sikre sig den fornødne arbejdskraft nu og i fremtiden.

TYSKERE INTERESSERET I DANSKE FINANSJOB

side 8

Den danske ambassade i Berlin mærker en stærk interesse for at arbejde bl.a. i den finansielle sektor i Danmark.

MENTORER KLAR TIL AT MODTAGE NYDANSKERE

side 9 -10

Om kort tid starter 52 nydanskere på job i finanssektoren. Et hold mentorer står klar til at tage imod dem.



INDHOLD

EN SEKTOR MED GODE ARBEJDSVILKÅR

side 3

Finanssektoren har markant bedre arbejdsvilkår end beslægtede brancher.

PLADS TIL BEGEJSTRING

side 4

Frøs Herred Sparekasse er på listen over Europas bedste arbejdspladser.

FINANSSEKTOREN RUSTER TIL SIG FREMTIDENS MEDARBEJDERBEHOV

side 6

Sektoren spiller på mange strenge for at sikre sig den nødvendige arbejdskraft.

FORSTÆDERNES BANK INVESTERER I FREMTIDENS MEDAR- BEJDERE

SIDE 7

Forstædernes Bank satser på at tiltrække flere akademikere.

TYSKERE INTERESSERET I DANSKE FINANSJOB

SIDE 8

Den danske ambassade i Berlin henviser jobsøgende tyskere til dansk finanssektor.

MENTORER FORBEREDER SIG PÅ AT MODTAGE NYDANSKERE

SIDE 9-10

52 nydanskere går lige nu og venter spændt på at møde deres mentor i finanssektoren.

TAL DER TÆLLER - FLERE AKADEMIKERE I FINANSSEKTOREN

SIDE 12

Antallet af akademikere i den finansielle sektor er stigende.

FA Orientering, 14. årgang,
nr 3 - juni 2006

Redaktion:

Ansv. red Steen A. Rasmussen,

Red. Lene Rosenmeier,

Red. sekr. Helle Rosenkrantz,

Layout Edwin Johansen.

Oplag: 1.200. ISSN 0908-8679

Tryk, ekspedition og udgiver:

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81C

Postboks 9010

En sektor med gode arbejdsvilkår

En analyse fra FA viste for nylig, at medarbejderne i finans- og forsikringsbranchen har markant bedre ansættelsesvilkår, end ansatte i en række beslægtede brancher. Finansansatte har bl.a. ret til flere omsorgs- og børnesygedage, end det er tilfældet i en række andre sektorer på HK- og akademikerområdet. Finansansatte har også ret til længere barselsorlov med fuld løn. Når det gælder pensioner, er de finansansatte bedre stillet. Alle medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring og medarbejdere over 58 år har ret til at gå ned i arbejdstid og samtidig bibeholde den hidtidige indbetaling til pension. Tilsvarende ordninger findes ikke på nogle af de områder, finanssektoren sammenligner sig med i analysen.

Taler man om uddannelse skiller sektoren sig også ud fra andre brancher. Uddannelse og kompetenceudvikling er naturligvis vigtig i en branche, der i den grad udvikler sig som den finansielle, og hvor det man kan i dag nærmest allerede er forældet i morgen. Det er nødvendigt for virksomhederne, at deres medarbejdere har de rette kvalifikationer. Men også for medarbejderne er det afgørende at have de færdigheder, der faktisk er behov for i samfundet. Alle har interesse i uddannelse.

Finanssektoren bruger langt flere ressourcer på uddannelse, end de fleste andre brancher her i landet. Sektoren bruger op mod tre pct. af lønsummen på at uddanne sine medarbejdere. Ifølge en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet brugte danske virksomheder i 2004 gennemsnitligt 1. pct. af lønsummen på uddannelse.

Ser vi på de øvrige europæiske landes uddannelsesbudgetter, skiller den danske finanssektor sig i høj grad også ud her. En foreløbig sammenligning af, hvor meget der investeres i finansansattes uddannelse i de enkelte lande viste for nyligt, at Danmark var et af de lande, hvor der bruges flest penge. Snittet lå her på 1,3 pct. af lønsummen, hvilket er dobbelt så meget som en gennemsnitlig danske virksomhed bruger på uddannelse.

Det er selvfølgelig ikke tilfældigt, at ansættelsesvilkårene er så gode i den finansielle sektor. Virksomhederne og organisationerne arbejder hele tiden for at sikre, at medarbejderne har det godt. Det gør de, fordi det er helt afgørende for, om virksomhederne kan tiltrække og fastholde de gode medarbejdere - noget der jo absolut ikke bliver mindre væsentligt. I dette nummer af FA Orientering kan man læse om, hvad nogle finansvirksomheder har valgt at gøre for at holde på deres medarbejdere og tiltrække nye. Men historierne er absolut ikke enkeltstående i den finansielle sektor.

I Frøs Herred Sparekasse er opskriften på en god arbejdsplads sammensat af lige dele lederengagement og plads til medarbejdernes familie.

Plads til begejstring

Da Frøs Herreds Sparekasse i marts i år mødte op i Berlin for at modtage en pris ved kåringen af Danmarks andenbedste arbejdsplads, havde de ikke alene inviteret alle deres medarbejdere med til den festlige begivenhed. De ansattes ægtefæller, børn og børnebørn stod også på invitationen. Og det var ikke første gang, at hele flokken var samlet. Det sker jævnligt. Personalgoder omfatter nemlig ofte hele familien fx sundhedsforsikring, årlige konditests og kurser i dynamisk ledelse og personlig udvikling. Tanken med at sende alle på kursus er, at det giver bedst mening at reflektere over livet sammen. I starten var det kun sparekassens ledere, der var deltog i kurserne, men man erkendte, at alle havde brug for det, ikke mindst småbørnsfamilierne.

"Mange mennesker går igennem hele livet uden at tænke over, hvad grunden egentlig er til, at de går på arbejde hver dag, og hvad de er glade for, når de kommer hjem. Drømmene går i glemmebogen, og der går rutine i hverdagen i stedet", siger Bente Graae og forklarer, at kurserne giver det skub, der skal til for at komme videre og blive mere tilfreds med sit liv.

Ifølge hende handler det om at få skabt noget energi og ting, man kan være sammen om, og det er ikke noget, ledelsen kan gøre alene. Medarbejderne spiller også en vigtig rolle i den sammenhæng og bør derfor have mulighed for personlig refleksion.

FAKTA om sparekassen

Frøs Herreds Sparekasse dækker regionalt i det syd- og sønderjyske område med hovedafdeling i Rødding og filialer i Gram, Haderslev, Ribe, Vejen, Esbjerg, Kolding og Aabenraa Sparekassen har 105 medarbejdere.

Læs evt. mere på www.froes.dk

Vi er et team

En gang om året gennemfører sparekassen en såkaldt teamanalyse, der er en temperaturmåling på, hvordan de enkelte afdelinger fungerer sammen, og om der evt. ulmer konflikter rundt omkring. Hvis der viser sig at være problemer, bliver der straks taget hånd om det. Alle i den pågældende afdeling kommer på et kursus, hvor de får ryddet op i tingene og drøftet, hvordan de kommer videre derfra.

"Når man er sammen med mennesker, er det utopi at tro, at der ikke opstår problemer. Det er vigtigt at bruge tid på at få bearbejdet de her ting for at kunne fungere godt", siger Bente Graae.

Teamånden er et gennemgående træk ved sparekassen som arbejdsplads. Netop det er fx også årsagen til, at de med ganske få særlige undtagelser ikke opererer med deltidsansættelse. Til gengæld lægges der stor vægt på fleksible arbejdsforhold.

"Vi har frihed under ansvar. Hvis ens barn har første skoledag er man selvfølgelig sammen med barnet", forklarer Bente Graae.

Nærværende ledere

Alle sparekassens ledere er uddannede coach og modtager løbende inspiration udefra til deres lederrolle. Næste gang skal de til London og høre coachguruen Anthony Robbins 10 timer lange og måske en anelse alternative foredrag, som har ry for at ændre folks syn på sig selv og deres fokusområder.

"Det er måske lidt grænseoverskridende for nogle, men vi prøver at skabe lidt begejstring", siger Bente Graae.



Frøsmedarbejdere i færd med at indspille sparekassens værdi-sang efter selv at have valgt værdierne på et værdiseminar.

Frøs' filosofi omkring ledelse er, at medarbejderne skal føle, at de altid har opbakning fra deres leder.

"Lederne skal være der, når det gælder, og have interesse for hvordan medarbejderne har det. Men de skal også gå skridtet videre og spørge, om der er noget de kan hjælpe med - og *hvad* de kan hjælpe med", siger Bente Graae.

Griber ideerne

I alle Frøs Herreds Sparekasses afdelinger har man opstillet massagestole til fri afbenyttelse af både kunder og medarbejdere. Det lyder anderledes i de flestes ører. Men det er et meget godt billede på ånden i sparekassen. Når nogen får en god idé får de lov at gribe den og føre den ud i livet.

"Vores medarbejdere skal være glade for det de gør. Til gengæld er vi så meget konservative på visse andre områder. Vi holder fx fast på vores kredit- pris- og gebyrpolitikker", fastslår Bente Graae.

Great Place to Work

Frøs Herred Sparekasse blev nummer 2. i undersøgelsen Danmarks Bedste Arbejdspladser 2005. Det bragte sparekassen ind blandt de 100 bedste arbejdspladser i hele EU sammen med 11 andre danske virksomheder.

Great Place to Work Institute står bag undersøgelsen, som kortlægger og evaluerer virksomheder, som ønsker at bibeholde et godt arbejdsmiljø eller at forbedre dette. Det er medarbejderne selv, der via spørgeskemaer, har været med til at stemme Frøs ind på listen.

Finanssektoren mangler medarbejdere. Der spilles derfor på mange strenge for at sikre den fornødne arbejdskraft nu og i fremtiden.

Finanssektoren rustet sig til fremtidens medarbejderbehov

I de seneste år er efterspørgslen på nye medarbejdere steget mærkbart i den finansielle sektor. Det er sket sideløbende med, at det bliver mere og mere komplekst at være ansat i finansvirksomhederne. Sektorens voksende udbud af produkter, brug af IT-systemer og kundernes behov for individuel rådgivning har udviklet sig, og det stiller større krav til medarbejderne end tidligere. For at sikre, at den nødvendige arbejdskraft og de rette kompetencer er i hus, ser virksomhederne sig i stigende grad om efter andre medarbejdertyper end tidligere.

Flere akademikere

Antallet af finansøkonomer er i stærk vækst i sektoren, ligesom efterspørgslen efter akademisk uddannede medarbejdere stiger. Flere virksomheder kører egentlige projekter, hvor akademikere fx bliver ansat i såkaldte trainee-stillinger. FA arrangerer sammen med Akademikerkampagnen og DJØF café-møder, hvor studerende og ledige akademikere kan møde repræsentanter fra finansvirksomhederne. Møderne har hidtil været en stor succes for begge parter.

Også på elevfronten oprustes der. Efter sommerferien starter 781 på finanssektorens elevuddannelse. Det er en stigning på 16 % i forhold til sidste år, hvor indtaget i øvrigt steg med 30 % i forhold til 2004.

Satser på nuværende medarbejdere

Det er ikke kun udadtil, finansvirksomheder ser sig om efter fremtidens ansatte. De arbejder også intenst for at fastholde deres nuværende medarbejdere. Det sker bl.a. ved hjælp af løbende kompetenceudvikling og efteruddannelse. Finansvirksomheder bruger mere end dobbelt så meget på uddannelse i forhold til en gennemsnitlig dansk virksomhed. Sektorens overenskomster giver medarbejderne ret til at uddanne sig op til diplomniveau. Og det benytter størstedelen af de ansatte sig af i dag.

Ældre kan blive længere

Finanssektoren søger specielt at fastholde ældre medarbejdere ved at gøre det attraktivt at blive på jobbet, når de når en alder, hvor de faktisk kunne vælge at trække sig tilbage. Mange virksomheder udbygger i disse år deres seniorpolitikker, og alle medarbejdere over 58 år har mulighed for at få nedsat deres arbejdstid og samtidig bevare den hidtidige indbetaling til pension. Ordningen blev indført i sektorens overenskomster i 2003. En rundspørge i kredsen af personalechefer for de større banker og realkreditinstitutter tidligere på året viste, at seniorordningen bruges i stigende omfang.

Forstædernes Bank investerer i fremtidens medarbejdere

"Vi får stadig nye medarbejdere hver måned, men der skal arbejdes mere for sagen, end der skulle tidligere".

Sådan beskriver personalechef Anne Olsen den nuværende rekrutteringssituation fra hendes plads i Forstædernes Banks hovedsæde på Kalvebod Brygge i København. Indenfor det sidste års tid er manglen på arbejdskraft ifølge hende taget mærkbart til. Men det handler ikke bare om den almindelige demografiske udvikling, som i dag har skabt medarbejdermangel på store dele af det samlede danske arbejdsmarked. I den finansielle sektor er en del af årsagen også, at kompetencebehovene har ændret sig markant i de senere år i takt med udviklingen på det finansielle marked.

"Vores fokus har ændret retning. Komplexiteten i rådgivningen er steget og kunderne stiller stadig større krav. Der er derfor blevet brug for flere specialister, som der ikke er mange af i dag", forklarer Anne Olsen.

Sikrer fremtidens rådgiverbehov

Forstædernes Bank har netop skudt anden omgang af et et-årigt projekt i gang, hvor 10 akademikere ansættes i trainee-stillinger. Formålet er at uddanne akademikere til branchen og samtidig sikre sig nogle af de nødvendige rådgiverkompetencer fremover. Første hold akademikere er nu næsten færdige med det et-årige traineeforløb. Samtlige deltagere har ønsket at fortsætte i banken, ligesom deres ledere har haft lyst til at tilbyde dem jobs.

Udvikler medarbejdernes talenter

I gennem de sidste fire år har Forstædernes Bank kørt såkaldte talenthold, og altså også før medarbejdermangel blev et aktuelt tema. Baggrunden var egentlig et ønske om at kunne rekruttere ledere internt. Men talentholdene viser sig nu også at være en god måde at fastholde medarbejdere på og dermed sikre sig et større udbud af arbejdskraft fremover.

"Vi forsøger generelt at skabe gode muligheder for, at medarbejderne kan udvikle sig og markere sig. Med talentholdene viser vi nogle medarbejdere, at vi har fået øje på dem og gerne vil give dem særlig fokus", forklarer hun.

Forstædernes Bank har netop haft Kick Off for det nye hold talenter. Mange af deltagerne fra de tidligere talenthold er efterfølgende gået videre til leder- eller specialistfunktioner.

Kompetencebehovene har ændret sig i den finansielle sektor. Det er med til at øge den stigende mangel på medarbejdere. I Forstædernes Bank satser de bl.a. på at tiltrække flere akademikere.



Forstædernes Banks hovedkontor i København.

På den danske ambassade i Berlin henviser de jobsøgende tyskere til danske finansvirksomheders hjemmesider.

Tyskere interesseret i danske finansjob

Ifølge Hamburger Abendblatt slår det dansk-tyske Handelskammers formidling af tysk arbejdskraft til Danmark alle rekorder. I løbet af det sidste år er mellem 10.000 og 20.000 tyske arbejdstagere kommet i arbejde i Danmark, heraf kommer mindst 80 pct. fra Hamburg, Schleswig-Holstein og Mecklenburg-Vorpommern. Bladet skriver bl.a., at det især er indenfor industrien og finansverdenen, at der er interesse for tysk arbejdskraft.

Også på den danske ambassade i Berlin mærker man en stærk interesse for det danske arbejdsmarked.

"Vi får en del henvendelser fra tyskere, der er interesserede i at arbejde i Danmark", siger arbejdsmarkedsråd ved ambassaden Jørgen Hansen.

Henviser til jobannoncer på nettet

Ambassaden henviser ifølge Jørgen Hansen de arbejdssøgende tyskere til den danske arbejdsformidling. Folk der er særligt interesserede i finanssektoren, bliver henvist til FA's hjemmeside fanet, hvor de kan finde navnene på landets finansvirksomheder og klikke sig videre ind på deres hjemmesider. En del af de interesserede er dobbeltsprogede og behersker dansk i større eller mindre omfang. Den tyske arbejdsformidling tilbyder i øvrigt danskurser, til folk der er interesserede i at kvalificere sig til danske jobs.

Ifølge Jørgen Hansen kan det dog alligevel være en fordel, hvis virksomheder, der er interesseret i tysk arbejdskraft, oversætter deres jobannoncer på nettet til flere sprog.

„Det vil gøre det lettere for udlændinge at blive opmærksomme på mulighederne, og på hvad der skal til for at kvalificere sig fx rent sprogligt“, siger han.

Bundesagentur für Arbeit formidler kontakt

Det er også muligt at placere sine jobannoncer på en særlig arbejdsformidling for udlandet i Köln (Bundesagentur für Arbeit), som netop er specialiseret i at hjælpe tyskere til arbejde i udlandet.

FA er nu i gang med at undersøge, om der er behov for særlige tiltag for at øge opmærksomheden på mulighederne for tysk arbejdskraft i den danske finanssektor

Find Bundesagentur für Arbeit på www.arbeitsagentur.de og

Mentorer forbereder sig til at modtage nydanskere

52 nydanskere og 14 virksomheder deltager i finanssektorens integrationsprojekt, som er meget mere end et projekt. Målet er fast ansættelse efter et år. Hver nydansker får tilknyttet en personlig mentor, som har til opgave at hjælpe ham eller hende med at finde sig godt til rette på arbejdspladsen. Brugen af mentorer i integrationsarbejdet har i de senere år været brugt som et effektivt redskab til at styrke introduktionen af udlændinge på en arbejdsplads. Mentorerne i finanssektorens integrationsprojekt spiller dermed en vigtig rolle for projektets succes.

Faglige og sociale opgaver

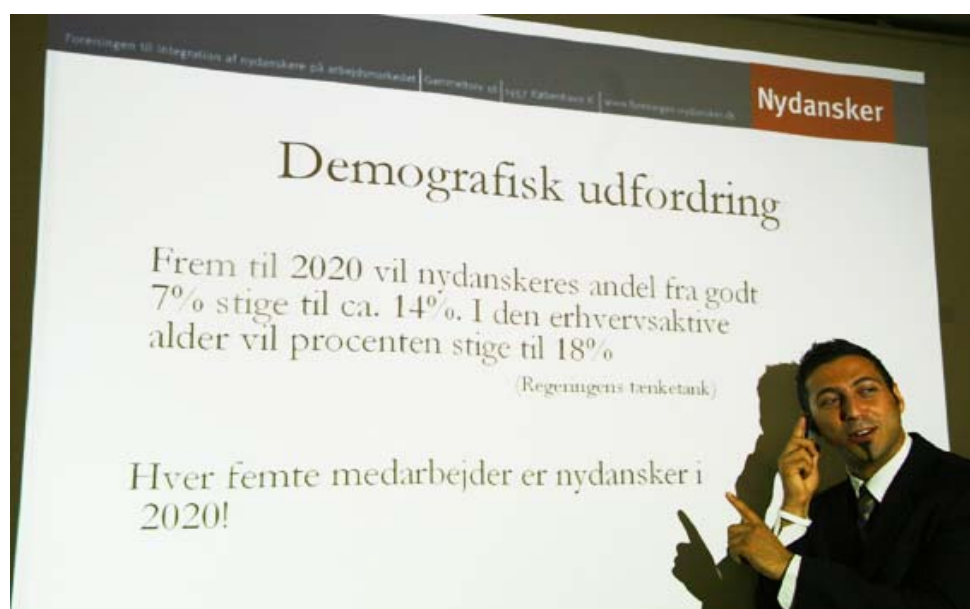
I juni måned mødtes mentorerne og ledere fra de virksomheder, der deltager i projektet til inspirationsmøder om mentorskab og kulturforståelse. Ayhan Can fra Foreningen Nydansker fortalte her om formålet med en mentorordning, samt hvad mentorens rolle er i denne sammenhæng. Ifølge ham er der dels tale om en række faglige opgaver og dels nogle sociale opgaver.

En mentor er en ansat, der har tid til at sikre, at en ny medarbejder kommer godt i gang med arbejdet. Mentoren tilrettelægger oplæringen, så den nye medarbejder hurtigt bliver sat ind i opgaverne og fungerer på lige fod med kollegerne. Mentoren tager sig bl.a. af sidemandsoplæring og svarer på faglige spørgsmål. Socialt handler det om at forberede de øvrige kolleger på den nye medarbejdere, og sørge for at vedkommende bliver integreret godt i gruppen.

1. august starter nydanskerne i deres nye jobs og mentorerne træder i funktion.

52 nydanskere går i denne tid og venter spændt på, at det skal blive august, hvor de skal starte i deres nye job i en finansiel virksomhed. Og rundt omkring i landet i 14 virksomheder sidder lige så mange mentorer parate til at tage imod deres nye kolleger.

Ayhan Can fra Foreningen Nydansker fortæller om mentorskab.



FA har spurgt en række af de mentorer, der er tilknyttet finanssektorens integrationsprojekt, om deres forventninger til forløbet.



Helle Vengfelt



Ole Raben



Rene Ørsted



Vibeke Rodenkam

Mentorenes forventninger til finanssektorens integrationsprojekt

„Jeg tror det bliver spændende at lære en nydansker at kende. Personligt er mit eneste forhold til nydanskere, dem jeg møder flygtigt i min hverdag (kunder) og hvad jeg hører eller læser i medierne - og dette er jo ikke altid lige positivt. Jeg glæder mig meget, og forventer, at både jeg og han/hun vil lære en del om hinandens levevis og holdninger. Forhåbentlig vil jeg også være med til at give vedkommende en chance for at komme ind på det Danske arbejdsmarked“.

Helle Vengfelt, assistent i Lån & Spar Bank.

„Jeg forventer, at den nye medarbejder vil falde godt til, og at det vil medføre en masse positiv omtale i lokalsamfundet, herunder i lokalpressen.“

Ole Raben, filialdirektør i Sydbank.

„Jeg har store forventninger til projektet, og er meget glad for, at vi i den finansielle sektor er vores ansvar bevidst med hensyn til at få vores nydanskere/medborgere integreret i samfundet. Samtidig kan vi gøre brug af kvalificerede ressourcer, som nydanskerne besidder. Der er mangel på rådgivere i den finansielle sektor, og det er på tide, at vi åbner vore døre for de kvalificerede personer, som står på spring for at kunne bidrage til samfundet med deres viden og kvalifikationer. Samtidig lærer vi hinandens kulturer at kende, og dermed vokser vi som personer. En gensidig respekt for hinandens kultur opstår, og færre misforståelser i samfundet vil forekomme. Vi har megen kontakt med vores omverden, så det er en force, at vi i medarbejderstaben kan finde personer, som har tilknytning til denne, og benytte deres ressourcer optimalt“.

Rene Ørsted, privatkundeforf i Handelsbanken.

„Jeg forventer, at min nye kollega glæder sig til at møde os og derfor er meget åben og modtagelig for den nye viden, som jeg skal være med til at give hende. For mit eget vedkommende glæder jeg mig til at hjælpe hende igang og få genopfrisket mine evner som Supervisor. Opgaven vil også være med til at pudse min egen viden af. Jeg glæder mig også til at lære en person at kende, som kommer fra et andet land, og håber at hun vil fortælle om sig selv og sit land“.

Vibeke Rodenkam Mortensen, supporter i Nykredit.

Kommission efterlyser ideer

Familie- og Arbejdslivskommissionen har udskrevet en idékonkurrence for at få nogle bud fra danskerne på, hvad der skal til for at opleve en bedre balance mellem familie- og arbejdslivet.

Regeringen nedsatte sidste år kommissionen, og gav den til opgave at kortlægge og analysere hvilke krav, det moderne familieliv og det moderne arbejdsliv stiller til et mere fleksibelt samfund i fremtiden. Formand for kommissionen er professor Linda Nielsen fra Københavns Universitet.

Kommissionen skal som afslutning på sit arbejde komme med anbefalinger til, hvordan samfundet kan indrettes mere fleksibelt, og hvordan også det enkelte menneske og den enkelte familie rustes til selv at tage ansvar for, at der skabes en balance mellem arbejdsliv og livet uden for arbejdet. Et arbejde, kommissionen altså nu beder om hjælp til udefra.

Man kan læse nærmere om konkurrencen på www.familieogarbejdsliv.dk



Medlemsnyt

Pr. 1. juni 2006 er Dexia Bank Danmark A/S og Lokal Forsikring G/S meldt ind i FA.

Pr. 30. juni 2006 udtræder Hvidbjerg-Ørum Sparekasse af FA. Sparekassen er fusioneret med Sparekassen Limfjorden.

FA har med udgangen af juni måned 226 medlemsvirksomheder.

Nyt fra sekretariatet

Jurist Marianne D. Fruelund fra-træder sin stilling i FA pr. 30. juni 2006, for at tiltræde en stilling som personalekonsulent i BRFKredit.

Personalehåndbog

FA har opdateret personalehåndbogens afsnit om rådgivningsansvar og ligeløn.

Vedtægter

FA's vedtægter er ændret med hensyn til løn- og fraværsindberetning.

Tal der tæller - Flere akademikere i finanssektoren

Siden starten af 1990'erne er antallet af akademikere i den finansielle sektor steget markant. Således steg antallet af akademikere fra 1.740 i 1993 til 3.500 i 2004. Det svarer til en stigning på hele 101 pct.

Stigningen er især markant hos kvinderne. Fra 1993 til 2004 blev der 674 flere kvindelige akademikere i finanssektoren, svarende til en stigning på 151 pct. I samme periode steg antallet af mandlige akademikere med 1.086, hvilket udgør en stigning på 84 pct. I 2004 var der dermed 2.381 mandlige og 1.119 kvindelige akademikere i den finansielle sektor.

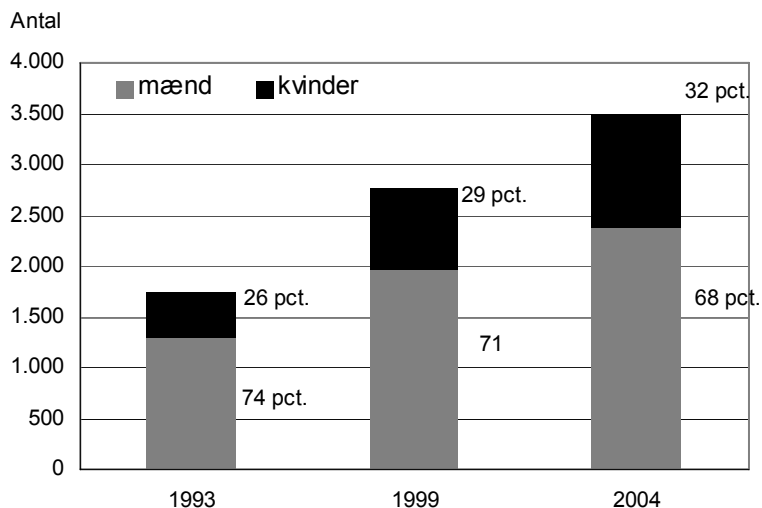
Mere komplekse arbejdsopgaver

De 25 - 35-årige omfatter den største gruppe akademikere i den finansielle sektor. Årsagen til dette er dels, at det er et relativt nyt fænomen, at den finansielle sektor rekrutterer

akademikere i betydeligt omfang, og dels, at mange af de ansatte akademikere er nyuddannede og herefter gennemgår et trainee-forløb, når de starter i selskabet. Den primære forklaring på det stigende behov for akademikere i den finansielle sektor er arbejdsopgaverne, der bliver stadig mere komplekse. Akademikerne ansættes således ofte i specialistfunktioner. Både blandt de mandlige og kvindelige akademikere er uddannelserne cand.merc., cand.oecon./cand.polit. samt cand.jur. stærkt dominerende. Grupperne af de øvrige lange videregående uddannelser tæller end ikke 200 ansatte hver.

Den kønsmæssige sammensætning af akademikere i finanssektoren afspejler således kønsfordelingen på de økonomiske uddannelser.

Akademikere i finanssektoren opdelt på køn



Akademikere fordelt på uddannelser

