

FAORIENTERING

FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

NYDANSKERE PÅ JOB I FINANSSEKTOREN

side 4-7

FA har besøgt nogle af deltagerne i finanssektorens integrationsprojekt.

VI VIL SÅ GERNE HAVE, AT I BLIVER LIDT LÆNGERE

side 9

Nordea vil gerne holde på de ældre medarbejdere.

FREMTIDENS UDDANNELSER TIL DEBAT

side 10

I efteråret er nogle af de finansielle uddannelser i spil.



INDHOLD

LEDER: Finanssektoren må ryste støvet af sig
side 3

Skælskør Bank fik en engageret medarbejder
side 4

Russiske Olga Larsen er blevet kundemedarbejder i Skælskør Banks filial i Slagelse.

Mit nye job passer til min uddannelse
side 5

Indonesiske Wahyunine Diah fandt et job, som matchede hendes uddannelse.

BRFkredit har fokus på sprogproblemerne
side 7

BRFkredit opkvalificerer nydanske medarbejderes sprogkunderskaber.

God kommunikation giver bedre integration
side 7

Viden om hinanden og god kommunikation fremmer integrationen på arbejdspladsen.

Fokus på retning
side 8

Portræt af FA's nye formand Lars Mørch fra Danske Bank.

Vi vil så gerne have, at I bliver lidt længere
side 9

Nordea har lavet en seniorpakke.

Fremtidens finansuddannelser til debat
side 10

Nogle af de finansielle uddannelser er i spil i efteråret.

Nyt fra FA
side 11

Tal der tæller: Finansansatte mænd på lang barselsorlov
side 12

FA Orientering, 14. årgang,
nr . 4 - september 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, 1022 København K

Vi må ryste støvet af os!

Finanssektoren har stort set de bedste overenskomster i dette land, som de enkelte finansvirksomheder supplerer med personalepolitikker, der sætter fokus på medarbejderne og deres trivsel. Der er stor bevidsthed i branchen om balancen mellem arbejde og familieliv. Der er tradition for uddannelse på alle niveauer, karrieremulighederne er gode og lønnen er høj. Alligevel står finanssektoren ikke på de unge menneskers ønskeseddel til en fremtidig arbejdsplads.

Undersøgelsen "The Universum Danish Graduate Survey" vidner om, at det er andre typer virksomheder, der er mere populære. Det er firmaer som Novo, Carlsberg, Bang & Olufsen samt A.P. Møller Mærsk, der her toppe på listen. Dog kommer vores egen Danske Bank ind på en flot 8. plads. Men alt i alt kan man sige, at det alle er virksomheder, der er gode til at gøre opmærksomme på dem selv og de muligheder, de rummer for unge mennesker og andre medarbejdere.

I offentlighedens øjne består finanssektoren af grå mænd, hvor man stort set ikke kan se forskel på de 35-årige og de 55-årige. Rollemodellerne er simpelthen for få til at få de unge med. Når den finansielle sektor er omtalt i medierne, handler det som regel om det forretningsmæssige, hvilket absolut er med til at understrege sektorens image som lidt støvet og tung udadtil.

Hvis vi skal rekruttere de bedste til branchen, er det nødvendigt, at vi ryster støvet af os i finanssektoren. Vi skal samtidig være meget bedre til at fortælle om de mange forskellige typer jobs og muligheder, sektoren byder på - ofte med en international vinkel. Det er primært de enkelte virksomheder, der skal brande sig og gøre opmærksom på deres egen profil. Men FA vil supplere og fortælle om de gode løn- og ansættelsesvilkår samt de mange uddannelsesmuligheder. Kun ved en fælles indsats er det muligt at få nuanceret finanssektorens image, så den bliver attraktiv for fremtidens medarbejdere.

Steen A. Rasmussen

Russisk fødte Olga Larsen startede i sit nye job som kundemedarbejder i Skælskør Banks filial på torvet i Slagelse i august. Olga er 35 år, uddannet i erhvervsøkonomi og har boet i Danmark i lidt mere end to år.

Skælskør Bank fik en engageret medarbejder

For Olga Larsen betød jobbet i Skælskør Bank, at et stort ønske om at bruge sin russiske økonomiuddannelse på det danske arbejdsmarked endelig gik i opfyldelse. Hun var ellers i gang med at planlægge at tage en økonomiuddannelse forfra i Danmark. Men jobbet gjorde heldigvis planerne overflødige, for i Skælskør Bank kan hun sagtens bruge den uddannelse, hun allerede har.

Ny medarbejder med erfaringer

Olga Larsen havde hørt om finanssektorens fælles integrationsprojekt på TV i foråret, og havde straks søgt flere informationer på FA's hjemmeside fanet.dk. Hun lagde samtidig sit CV ind samme sted og sendte i øvrigt en ansøgning til Skælskør Bank – bare for en sikkerheds skyld. Og Olgas ansøgning gjorde indtryk i Slagelse.

For Skælskør Bank betød ansættelsen af Olga Larsen, at de fik en ny engageret medarbejder i en tid, hvor sådan nogle ikke hænger på træerne. Men de fik også en ny medarbejder, som udover at have en specialviden indenfor økonomi, medbragte erfaringer fra andre arbejdspladser. Olga Larsen har tidligere arbejdet i ejendomsmægler- og i hotelbranchen i Rusland og Tyrkiet.

Lærer hurtigt

Kundemedarbejder Kitt Pedersen har fået rollen som mentor for Olga Larsen. Ifølgende er Olga gledet let ind i jobbet.

”Det har været, som det normalt er, når vi får en ny medarbejder. Men det har dog været nemmere, end fx at få en elev, fordi Olga har været ude på arbejdsmarkedet før.



Kitt Pedersen hjælper Olga Larsen med at komme i gang med jobbet i Skælskør Bank.

Jeg er imponeret af, hvor hurtigt hun lærer tingene”, siger Kitt Pedersen.
Og der er nok at holde styr på i den lille afdeling med kun 10 medarbejdere.

”Fordi vi er en lille afdeling, sidder vi alle med mange forskellige arbejdsopgaver. Men Olga viser stor interesse for at lære det hele,” forklarer Kitt Pedersen. Olga har været igennem et introduktionsforløb og er nu så småt startet med de daglige opgaver som at oprette konti, overføre penge og behandle små sager. Udover den løbende daglige kontakt har Kitt Pedersen og Olga Larsen aftalt en mere systematisk opfølgning hver 14. dag, hvor de i 5-10 minutter drøfter, hvordan det går.

”Vi vil gerne tilrettelægge arbejdet, så der er sammenhæng med de kurser, Olga skal på. Det er en fordel, at hun har lidt indblik i tingene på forhånd”.

Det er ikke første gang Skælskør Bank ansætter en medarbejder med en anden baggrund end etnisk dansk. De har i forvejen flere nydanskere ansat, og erfaringerne har været gode. Derfor var de slet ikke betænkelige ved at gå ind i finanssektorens fælles integrationsprojekt.

Mit nye job passer til min uddannelse

Da Wahyunine Diahs fly lettede fra lufthavnen i Indonesiens hovedstad Jakarta for at bringe hende til sit nye hjem i Danmark, havde hun en kandidatgrad i informationsteknologi med sig i bagagen. I Danmark er der mangel på IT-folk, så mulighederne på det danske arbejdsmarked virkede gode. Men der skulle alligevel gå 2 år og 9 måneder, inden Diah fik et job, der kunne udfordre hendes kvalifikationer.

Indonesiske Wahyunine Diah fandt et job i BRFkredit, der kunne udfordre hendes kvalifikationer.



Wahyunine Diah og Charlotte Jensen er blevet kolleger i BRFkredit.

BRFkredits nye medarbejdere

De nye medarbejdere i BRFkredit kommer fra Afghanistan, Brasilien, Egypten, Rusland, Peru, Iran, Irak, Indonesien og Georgien. De er alle blevet tilknyttet en mentor, som følger og vejleder dem igennem det år, hvor projektet står på. Målet med projektet er at tilbyde alle nydanskerne fast ansættelse.

Integrationsprojekt førte til job

Diah er master i informationsteknologi. I sit hjemland, Indonesien, arbejdede hun som lektor i sit fag på universitetet. Da hun kom til Danmark for knap 3 år siden, var det i første omgang vigtigst for hende bare at få foden indenfor på en dansk arbejdsplads. Det fik hun med jobbet som afløser på et plejehjem. Siden kom hun til den Indonesiske ambassade som administrativ medarbejder. Men hun ville selvfølgelig også gerne bruge sin uddannelse til noget i Danmark. Det skulle bare vise sig ikke at være let at få mulighed for. Diah søgte rigtig mange jobs, en del af dem var hun overkvalificeret til, men alligevel førte det ikke til et job. Hun kom til samtale et par gange, men ifølge hende selv stod sproget i vejen. Da der en dag dumpede et brev fra hendes kommune med information om finanssektorens integrationsprojekt ind ad brevsprækken, var hun straks interesseret. I dag er hun deltager i projektet og arbejder som it-medarbejder i BRFkredit i Lyngby.

”Jeg tror, mit nye job passer meget fint med min uddannelse. Nogen gange kan jeg ikke forstå, hvad de andre siger, men så beder jeg dem bare gentage eller tale langsommere”, forklarer hun. Diah gik efter sin ankomst til Danmark på sprogskole og mestrer i dag det danske sprog ganske fint. Dog kan det ind imellem drille lidt, når kollegerne taler hurtigt.

Mentor hjælper med det praktiske

Diah startede i BRFkredit samtidig med ni andre nydanskere 1. august. De første to uger var alle samlet til et praktisk introduktionsforløb, ligesom de skulle forholde sig til virksomhedens kultur, værdier og adfærd i øvrigt. Siden var de på kursus i Finansrådet. Nu er hverdagen i afdelingerne begyndt. Her er hver af de ti blevet tilknyttet en personlig mentor. Diah, der er endt i afdeling med mange mandlige ansatte, fik afdelingens eneste kvindelige kollega som mentor, nemlig systemudvikler Charlotte Jensen. Ifølge Charlotte Jensen var mentorskabet nemt at komme i gang med. Diah faldt hurtigt til i afdelingen, selvom tonen af og til kan være lidt rå her. De første tre uger fulgte Diah en plan for, hvad hun skulle introduceres til. Charlotte og hun holdt jævnligt møder og lavede løbende statusser på, hvordan det gik.

Mere afslappet forhold

Nu er det blevet hverdag for Diah i BRFkredit. Men der kan dog stadig godt dukke nogle praktiske ting op, Diah ikke har fået talt med sin mentor om, som fx da Diah efter tre uger spurgte, hvornår hun fik en telefon. Der er visse forskelle mellem danske og indonesiske arbejdspladser. Bl.a. er forholdet mellem medarbejder og arbejdsgiver knap så afslappet i Indonesien, som det er her i landet.

”Det er man mere afslappet i Danmark I Indonesien omgås man mere formelt og er fx ikke på fornavn med hinanden,” smiler Diah.

BRFkredit har fokus på sprogproblemerne

For nogle af de nye nydanske medarbejdere i BRFkredit står sprogproblemer som en forhindring i forhold til den sociale integration blandt kollegerne. Men det har også betydning i forhold til, hvilke arbejdsopgaver de kan håndtere. Det kan fx. være vanskeligt at håndtere kundekontakt, hvis sproget driller. Derfor har BRFkredit nu sat fokus på, hvordan de nye medarbejdere kan blive bedre til at tale og skrive dansk. Virksomheden indhenter i øjeblikket tilbud fra forskellige sprogskoler, så sproget ikke er den største forhindring for at blive integreret samt at tempoet i den faglige indlæring kan øges.

Mere tilbageholdende

Ifølge HR-konsulent i BRFkredit Thomas Arnbjerg, har det været svært at gennemskue hvor stor en del af vanskelighederne, der dækker over egentlige sprogproblemer, kulturforskelle, almindelig generthed og hvor meget der måske snarere skyldes en slags bekymring for ikke at slå til.

”Der er en tendens til, at de nye medarbejdere ikke sætter helt så mange spørgsmålstejn ved tingene, som deres danskfødte kolleger gør. De er grundlæggende mere tilbageholdende, måske fordi de er vandt til en anden omgangstone på arbejdspladsen end den danske, eller måske fordi de har en anden tilgang til autoriteter”.

God kommunikation giver bedre integration

Virksomheder kan ikke forvente, at nydanske medarbejdere er bekendte med de normer, der gælder på det danske arbejdsmarked. Det konkluderer en rapport fra Socialforskningsinstituttet, SFI, om erfaringerne med nydanske medarbejdere i danske virksomheder. Ifølge rapporten mangler mange nydanskere viden om fx rettigheder, mødetider, ferie eller fravær på arbejdspladsen. Samtidig kan sprogvanskeligheder let føre til misforståelser, da medarbejderne ofte er tilbageholdende med at stille spørgsmål, bl.a. fordi de kommer fra arbejdskulturer, hvor der er større social distance til lederne. Det kan føre til misforståelser, hvis man ikke tager hånd om det. Virksomhederne skal derfor være gode til at kommunikere den indforståede viden ud. SFI-rapporten peger på, at en mentorordning kan være med til at afhjælpe problemerne.

Skal informeres om normer og praksis

I forhold til det kollegiale samvær er sproget, ifølge SFI, en vigtig faktor. Det har betydning for den nye medarbejders mulighed for at kommunikere med kollegerne. Generelt melder virksomhederne, at det er fordelagtigt at informere medarbejdere med indvandrerbaggrund om omgangstonen og de gængse normer på arbejdspladsen samt opfordre til at deltage i det kollegiale samvær.

BRFkredit ansatte 10 nydanskere med vidt forskellige uddannelsesbaggrunde i forbindelse med finanssektorens integrationsprojekt. Erfaringerne med projektet hidtil viser, at sproget er den største barriere for, at de nye medarbejdere kan blive godt fagligt og socialt integreret i virksomheden.

Viden om hinanden, kommunikation og et gensidigt hensyn er vigtige elementer for en vellykket integration af medarbejdere med indvandrerbaggrund.

Finanssektoren skal være bedre til at gøre omverdenen opmærksom på sine styrker som arbejdsplads.



FA's nye formand Lars Mørch.

Fakta om Lars Mørch:

Lars Mørch har en engelsk mastergrad i organisation og ledelse og kom til Danske Bank i 1999, hvor han siden da har arbejdet med Human Resource-området. Siden 1. januar 2003 har han været ansvarlig for HR-udviklingsfunktionen med reference til direktør Peter Straarup. 1. januar 2006 blev han medlem af Danske Banks's eksekutivkomité. I juni blev han valgt som FA's formand. Han er 34 år og gift med Diana. Sammen har de Mads og Ida på 4 og 2 samt en mere på vej i begyndelsen af november.

Fokus på retning

FA's nye formand Lars Mørch, har ifølge ham selv, et af de mest alsidige jobs i Danske Bank koncernen. Med base i HR-afdelingen på Lersø Park Allé i København arbejder han til dagligt på tværs af forretningsområder og landegrænser. Han er involveret i stort set alle forandringsprojekter i koncernen, fordi de altid indeholder et større eller mindre element af forandring i forhold til medarbejderne.

For Lars Mørch er det centralt konstant at arbejde med at være en god arbejdsplads for medarbejderne, samt med hvordan man kan fremstå som en attraktiv arbejdsplads udadtil. Blandt øvrige hovedopgaver er ifølge ham selv ledelsesudvikling, kompetenceudvikling, talent og succession og det løbende samarbejde med personalekredsen. Netop nu deltager HR fx aktivt i at forbedre Danske Banks bankkoncepter, og det er denne type af store forandringsprojekter, der fylder mest i hans hverdag.

Godt udgangspunkt

Lars Mørch blev formand for FA kort før sommerferien og er nu ved at komme godt i gang med arbejdet i foreningen. Han vil især gerne sætte fokus på FA's visioner og strategier.

"Vi skal som arbejdsgivere være bedre til at fortælle, hvad der kendetegner den finansielle sektor som arbejdsplads, og ikke mindst skal vi som forening være kendetegnet for de overenskomster, vi vil søge at opnå i fremtiden. Vores budskaber og aftaler skal afspejle, hvad det er, vi tilbyder i forhold til andre sektorer. Vi skal proaktivt tage udgangspunkt i, hvem vi er, og gøre hvad der harmonerer med branchens kendetegn", siger han og understreger, at den finansielle sektor i dag har gode forhold både på den bløde og den hårde side af arbejdsmiljødisciplinerne. Men det er der bare ikke så mange, der er opmærksomme på.

"Sektoren bruger meget krudt på at udbygge kompetencer og på at få opbygget grundlæggende velfungerende organisationer. Lønniveauet ligger højt i forhold til gennemsnitlige danske lønninger og pænt i forhold til sammenlignelige stillinger i andre sektorer. Vi er privilegeret, hvad arbejdstid angår, og vi har ordnede forhold mht. kontorfaciliteter. Mange af de ting er faktisk det, folk søger efter i dag. Der er da også en meget lille personaleudskiftning ud af sektoren, i forhold til andre brancher. Så det er altså en privilegeret startposition, vi har, men vi skal være mere klare på, hvor vi så skal hen herfra", siger Lars Mørch.

Vi vil så gerne have, at I bliver lidt længere

For mange ældre er det tilbagevendende spørgsmål "skal jeg trække mig tilbage eller skal jeg blive i jobbet i et par år endnu?". Hos Nordea vil de gerne have, at seniorerne beslutter sig for det sidste - nemlig at blive. I det hele taget vil Nordea gerne sende et signal om, at der ikke er grund til at spekulere i at trække sig tidligere tilbage. Derfor indførte de sidste år en såkaldt seniorpakke, der har til formål at give de ældre medarbejdere incitamenter til at blive lidt længere. Seniorpakken bygger ovenpå finansoverenskomstens bestemmelser om seniordeltid ved at tilbyde fem seniorfridage om året fra det fyldte 61. år. Fra det 62. år kan man så vælge at få sat sin arbejdstid ned med 10 pct. uden lønreduktion. Medarbejderen optjener samtidig en godtgørelse på 10 pct. af sin månedsløn før skat til udbetaling, når han eller hun trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det kan godt blive til en pæn sum, som kan gøre gavn, når tiden så endelig er inde til pensionering. Hos Nordea kan de da også se, at modellen har en god effekt på medarbejdernes tilbagetrækningsmønstre allerede nu.

Vigtigt budskab

I Nordea har seniorpakken haft den effekt, at fokus omkring ældre medarbejdere har ændret sig markant. Den har skabt fokus omkring anerkendelse af de ældres indsats, frem for at det som tidligere nærmest blev anset for at være en svaghed, at man var ældre på arbejdsmarkedet. Seniorpakken har ændret den årlige udviklingssamtale fra at handle om tilbagetrækning til at handle om - ja, udvikling. Og netop en sådan holdningsændring er ifølge beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen afgørende for, at det kan lykkes at få flere ældre til at blive på arbejdsmarkedet.

"Mange har fra gammel tid den opfattelse, at man gør samfundet en tjeneste ved at trække sig. Men man overser fuldstændig, at samfundet har ændret sig. Det er en ond cirkel, som skal brydes nu".

Og ifølge direktør Peter Schütze var det netop afgørende, at ledelsen i Nordea gjorde op med de gamle forestillinger om en passende tilbagetrækningsalder.

"Det vigtigste var, at vi viste, at vi gerne ville beholde medarbejderne. Alene bevidstheden om dette har øget Nordeas andel af ældre medarbejdere".

Ny pris for bedste seniorpraksis

Claus Hjort Frederiksen præsenterede for nylig den såkaldte Seniorpraksispris på et pressemøde hos Nordea i København. Læs mere på www.seniorpraksis.dk.

I Nordea bliver flere og flere af de ældre medarbejdere i jobbet efter, at de faktisk godt kunne have besluttet sig for at trække sig tilbage for at nyde deres otium. Alene i det seneste år er antallet af medarbejdere i aldersgruppen 60-65 år steget med hele 32 pct. Og det er ikke tilfældigt.

Det danske udbud af uddannelser på det merkantile område måler sig ifølge Undervisningsministeriet ikke med udlandet. Regeringen vil derfor øge udbuddet af professionsbachelor rettet mod især det private erhvervsliv.

En professionsbachelor er:

- En mellemlang vidergående uddannelse
- Praksisnær
- Rettet mod en bestemt profession
- Erhvervsrettet
- Forskningstilknyttet
- Giver forudsætninger til videreuddannelse
- Tager mellem 3 - 4 år som fuldtidsstudie
- Omfatter en kombination af teori og praktik
- Uddannelsen giver personer med en kort videregående uddannelse mulighed for at tage en relevant overbygning, der fører til det mellemlange niveau.

Fremtidens finansuddannelser til debat

Nogle af de finansielle uddannelser er i spil i efteråret. Regeringen har nedsat arbejdsgrupper, som til november kommer med anbefalinger til mulige justeringer af de eksisterende uddannelser samt forslag til nye. Det er finansøkonomuddannelsen og en mulig professionsbachelor, som Undervisningsministeriet har i tankerne. Det fremgik på en konference om fremtidens finansielle uddannelser, som Finanssektorens Uddannelsespolitiske Udvalg holdt i starten af september. Fremtidens kompetencebehov i den finansielle sektor er netop nu genstand for en analyse, som Undervisningsministeriet gennemfører sammen med en arbejdsgruppe.

Mere kompleks branche

Ifølge uddannelsesdirektør i Undervisningsministeriet Ivan Sørensen vil en ny professionsbachelor i finansielle markeder dog ikke betyde et enten/eller, men et både/og i forhold til de eksisterende finansuddannelser.

"Det er vores antagelse, at den finansielle sektor kan have interesse i det kompetenceløft, en professionsbachelor vil kunne give, fordi finansielle produkter og markeder bliver mere komplekse og kunderne stadig bedre uddannede", forklarede han.

Kun hvis der er behov

Ivan Sørensen understregede på konferencen, at en professionsbachelor i finansielle markeder kun vil se dagens lys, hvis der også er et reelt behov for det i sektoren.

Underdirektør i Finansrådet Knud Henning Andersen fastslog, at det er vigtigt, at medtænke det internationale link, hvor en eventuel professionsbachelor umiddelbart falder ind i systemet:

"Vi har nu flere og flere transnationale selskaber med et behov for sikkerhed for uddannelsesniveaut fra land til land. Det er et reelt krav fra disse virksomheder, at der skal være en bedre sammenhæng. Derved kommer kravet om at kunne sammenligne fx danske uddannelser med udenlandske uddannelser", sagde han.

Der var i øvrigt delte meninger på konferencen om behovet for en professionsbachelor. Sektorens personaleansvarlige pegede bl.a. på, at man ikke bør skabe noget, der falder mellem de eksisterende finansuddannelser og de lange videregående uddannelser. En professionsbacheloruddannelse bør være rettet mod kundevedtede afdelinger. Samlet viste konferencen dog, at sektoren har en forsigtig positiv holdning til en professionsbachelor i lyset af forbedrede rekrutteringsmuligheder.

FA's kurser i efteråret

13. september

Specialkursus - Rundt om en gravid medarbejder

20.-21. september

Modulkursus - Grundkursus i personalejura

26. september

Specialkursus - Lønpakker

26. september

Specialkursus - Medarbejderaktier, optioner, bonus mv.

3. oktober

Specialkursus - Finansoverenskomsten I

4. oktober

Specialkursus - Finansoverenskomsten II

10. oktober

Specialkursus - Forsikringsoverenskomsten

26. oktober

Specialkursus - Løn- og fraværsindberetning

Læs mere om kurserne og tilmeld dig på
FA's hjemmeside www.fanet.dk



FA's gård i St. Kongensgade

Nyt fra FA

Pr. 24. august 2006 er stud. polit Jonathan Kahlke ansat som studentermedhjælper i statistikafdelingen.

Pr. 1. september 2006 har FA ansat jurist Per Alm, der netop har afsluttet sit studie på Københavns Universitet.

Nyt fra medlemmerne

Nordea Conferencecenter Klarskovgaard har ændret navn til Comwell Klarskovgaard a/s.

Morsø Sparekasse har ændret navn til Morsø Sparekasse A/S.

GE Frankona Reinsurance A/S har ændret navn til Swiss Re Copenhagen Reinsurance A/S.

DAI Holding A/S har ændret navn til ebh ejendomme a/s.

Forsikringsselskabet Thisted Amt g/s har ændret navn til Thisted Forsikring g/s.

Nordea Pension Danmark, livsforsikringsselskab A/S har ændret navn til Nordea Liv & Pension, livsforsikringsselskab A/S.

FA har p.t. 226 medlemmer med i alt 65.900 medarbejdere.

Tal der tæller - Finansansatte mænd på lang barselsorlov

Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at de mandlige ansatte i finanssektoren tilhører gruppen af mænd, der tager den længste barselsorlov.

Mandlige ansatte i den finansielle sektor tager i gennemsnit barselsorlov i 30 dage. Dette er 5 dage mere end gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet. Således indtager de finansansatte mænd andenpladsen på listen over mænd, der tager den længste barselsorlov. Med en gennemsnitlig orlovs længde på 36 dage ligger mænd beskæftiget indenfor energi- og vandforsyning dog på en klar førsteplads. De finansansatte kvinder holder derimod en lidt kortere barselsorlov end gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet, nemlig 291 dage mod 293 dage i alt.

Ledere tager længst orlov

Det er især finanssektorens mandlige ledere og ansatte på højeste niveau, der tager en lang barselsorlov. Samme tendens gør sig også gældende på resten af arbejdsmar-

kedet. Omvendt er barselsorloven kortere end gennemsnittet for finanssektorens kvindelige ledere og ansatte på højeste niveau.

Danske mænd tager længere og længere barsel

Siden de nye orlovsregler trådte i kraft i løbet af 2002, er mændenes barselsorlov steget mærkbart. Fra 2002 til 2005 er det gennemsnitlige antal orlovsuger for fædrene steget fra 2,5 til 3,8 uger. I dag står fædrene for 5,9 pct. af den samlede orlov, mens tallet i 2004 var 5,4 pct. og blot ca. 4,8 pct. i 2003.

Ses også i FA's egne tal

At mænd tager længere barsel kan også ses i FA's fraværsstatistik. Hvor finansansatte mænds fravær som følge af barsel i 2003 var 0,39 pct., steg det i 2004 til 0,48 pct. for i dag at ligge på 0,5 pct. Tendensen bliver tydeligere, hvis man ser på, hvor stor en andel af finansansatte mænds totale fravær, der skyldtes barsel. Her var tallet i 2003 7,5 pct., 9,2 pct. i 2004 samt 9,7 pct. i 2005, jf. figuren.

