

FAORIENTERING

FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

50 NYDANSKERE SØGES TIL FINANSSEKTOREN

side 4

Startskuddet er lydt til FA's og Finansforbundets fælles integrationsprojekt. I løbet af de næste par måneder skal 50 nydanskere rekrutteres til projektet.

NYKREDIT SATSER PÅ FINANSØKONOMER

side 5

I januar åbnede Nykredit dørene for 26 nye unge finansøkonomstuderende. Målet er, at de skal ansættes senere på året.

PÅ DEN ANDEN SIDE AF BORDET

side 6

Hvervet som tillidsvalgt er et godt afsæt for et job i finanssektorens HR-afdelinger.



INDHOLD

Leder - Vi kan blive endnu bedre til voksen- og efteruddannelse

side 3

Det danske videre- og efteruddannelsessystem er blevet set efter i sømmene.

50 NYDANSKE MEDARBEJDERE SØGES

side 4

FA og Finansforbundet er i gang med at rekruttere 50 nydanskere til integrationsprojekt.

NYKREDIT SATSER PÅ FINANSØKOMOMER

side 5

Nykredit satser massivt på at tiltrække flere af de unge finansøkonomstuderende.

PÅ DEN ANDEN SIDE AF BORDET

side 6

Anne Olsen har en fortid som tillidsvalgt. I dag sidder hun i chefstolen i HR-afdelingen i Forstædernes Bank.

I VIRKELIGHEDEN HAR VI SAMME MÅL

side 7

Pernille Fabricius gik fra at være tillidsvalgt til jobbet som personalekonsulent. Hendes mål har dog ikke ændret sig.

COACHING MOTIVERER FINANSANSATTE

side 8

Fire ud af fem finansvirksomheder bruger coaching som ledelsesværktøj.

FULDTIDSCOACH I BANKEN

side 9

Randi Askjær er coach i Middelfart Sparekasse.

KLAR KOMMUNIKATION HÆMMER STRESS

side 10

Klar kommunikation forebygger stress på arbejdspladsen.

NYT FRA FA

side 11

TAL DER TÆLLER- LAVT FRAVÆR I FINANSSEKTOREN

side 12

Finansmedarbejdere er sig sjældent syge.

FA Orientering, 14. årgang, nr. 1

1. marts 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 Kbh. K.

Vi kan blive endnu bedre til voksen- og efteruddannelse

Regeringens trepartsudvalg om voksen- og efteruddannelse - populært kaldet VEU-udvalget - har nu efter 1½ års intenst arbejde kortlagt det danske voksen- og efteruddannelsessystem. FA deltog i arbejdet, som nu resulterer i en rapport fra udvalget med anbefalinger til, hvordan det danske VEU-system kan forbedres. Udvalgets analyser viser, at Danmark er i top, når det gælder voksen- og efteruddannelse, og at der er penge nok i det offentlige uddannelsessystem. Alligevel kan vi ikke bare hvile på laurbærrene. Den samlede indsats bør styrkes endnu mere. Det gælder ikke mindst i forhold til særligt udsatte grupper som læse- og stavesvage, tosprogede med danskproblemer og ledige. Det er en klar samfundsopgave at styrke disse gruppers voksen- og efteruddannelse. Men det er ikke virksomhedernes opgave at reparere på ufuldstændige grundskolekompetencer.

Virksomhederne har derimod et ansvar for de ansattes fortsatte uddannelse. De enkelte arbejdspladser bør have systematisk kompetenceudvikling i fokus og fremme dialogen om uddannelse. Læring på jobbet og andre former for kompetenceudvikling skærper de ansattes og virksomhedernes interesse for voksen- og efteruddannelse. VEU-udvalgets analyser viser, at virksomhederne betaler størstedelen af VEU-indsatsen. I finanssektoren går 2,95 pct. af lønsummen til uddannelse, hvilket dog er mere end de fleste. Selvom over 60 pct. af danske lønmodtagere i 2004 deltog i voksen- og efteruddannelse, er der mange ubrugte uddannelsesmidler. Det er altså ikke penge, der mangler. Derfor er en central opsparing til voksen- og efteruddannelse overflødig.

Offentlige uddannelsesinstitutioner spiller en vigtig rolle med at generere viden og kompetencer, som støtter virksomheders og medarbejderes kompetenceudvikling og evne til at omstille sig. Et bedre samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan passende understøtte et øget fokus på kompetenceudvikling i virksomhederne. Vejledning om udbuddet er fx altid brugbart. Den offentligt udbudte VEU kan i højere grad målrettes og udmøntes mere fleksibelt i forhold til de konkrete behov hos virksomheder og ansatte. Uddannelserne kan spille bedre sammen med læringen på arbejdspladsen. Det vil fx være hensigtsmæssigt at lette muligheden for at bygge videre på visse grundlæggende uddannelser, der er privat udbudt og finansieret. Det er spild af penge og tid at lære det samme, som man har lært en gang. Derfor er der fornuft i også at kunne bruge private uddannelser som afsæt til at komme videre i det offentlige uddannelsessystem.

Steen A. Rasmussen

FA og Finansforbundets fælles integrationsprojekt er i fuld gang. Næste step bliver at finde 50 egnede nydanske medarbejdere, som vil deltage i projektet. Efter planen skal de starte i praktik allerede 1. august.

FA og DFL starter nu et fælles integrationsprojekt. Målet er at ansætte 10 - 15 nydanskere i landets forsikringselskaber. Projektet svarer i et vist omfang til projektet på finansområdet.

50 nydanskere søges til finanssektoren

FA's og Finansforbundets fælles integrationsprojekt går nu ind i rekrutteringsfasen. Rundt omkring i landets banker står 50 jobs parat til nydanskere med de rette kvalifikationer. Efter planen lyder startskuddet 1. august til en måneds introduktion, som går forud for den et-årige projektansættelse, som starter 1. september. Frem til udgangen af august 2007 vil de 50 blive ført gennem en faglig uddannelse, som opkvalificerer dem til en fastansættelse i finanssektoren. Herudover får nydanskerne under forløbet mulighed for at supplere deres danskundskaber. Hvis alt går godt, bliver de 50 nydanske medarbejdere i virksomhederne, når projektet er slut.

Integrationsministeriet vil hjælpe

FA, Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening var 20. februar til møde i Integrationsministeriet. Det var FA, der havde bedt om mødet for at informere ministeriet om finanssektorens integrationsprojekt. På mødet fortalte FA bl.a. om, at der er problemer med at rekruttere nydanskere til projektet pga. manglende koordinering af integrationsarbejdet i kommunerne. Integrationsministeriet lovede at hjælpe i processen omkring rekrutteringen. Ministeriet gav også udtryk for at være parat til at formidle erfaringer om mangfoldighedsledelse og kulturforståelse. På den måde er det muligt, at lette arbejdet for de chefer, kolleger og nydanskere, som i praksis skal få integrationen til at fungerer på den enkelte arbejdsplads.

FA og DFL starter integrationsprojekt for forsikringselskaber

Finanssektorens nuværende integrationsprojekt er koncentreret omkring finansieringsvirksomheder. FA og Danske Forsikringsfunktionærer Landsforening er nu blevet enige om også at starte et integrationsprojekt på forsikringsområdet. Målet er her at ansætte 10 - 15 nydanskere. Projektet svarer i et vist omfang til projektet på finansområdet. Organisationerne har aftalt et protokollat, som indeholder en fælles anbefaling til lønnen under uddannelsen.

Medarbejderen uddannes

Inden ansættelsen deltager nydanskeren i en praktisk introduktion på ca. 1 måneds varighed i virksomheden. Herefter starter et uddannelsesforløb på 12 måneder, hvor nydanskeren deltager i forsikrings- eller pensionsfaglig undervisning og får sidemandsoplæring i virksomheden. Desuden kan der være behov for, at nydanskeren deltager i supplerende danskundervisning. Det er hensigten, at projektet skal starte så snart, det er praktisk muligt - formentlig fra 1. august 2006. Målet med projektet er at sikre deltagerne varig ansættelse.

Nykredit satser på finansøkonomer

Nykredit satser massivt på at tiltrække flere af de nye unge finansøkonomstuderende. I januar ansatte de 26 af slagsen i et tre-måneders praktikforløb rundt omkring i koncernens privat-, erhvervs-, og landbrugscentre, hvor de nu er med til at løse de daglige opgaver. Satsningen er et led i en mere overordnet strategi om at øge koncernens rekrutteringsgrundlag med flere forskellige profiler, som bl.a. også indebærer et større optag af elever. Nykredit har ifølge personalecenterchef Eva Søndberg i forvejen rigtig gode erfaringer med at ansætte finansøkonomer.

”Studiets niveau og kvalitet gør dem supereggede til hurtigt at tilegne sig viden, der gør dem i stand til at kunne arbejde. De har en basisviden om finanssektoren, som gør at fundamentet er lagt. Det er en stor fordel, at uddannelsen er målrettet mod sektoren”, siger hun.

I forvejen var der otte finansøkonomer ansat i Nykredit – et antal der altså, hvis alt går vel, nu mere end firdobles.

”Vi går snart i dialog med de finansøkonomstuderende om mulighederne for at blive fastansat. Dem der bliver fastansat starter 1. september i et traineeforløb på seks måneder”, fortæller hun.

I forbindelse med ansættelse af finansøkonomerne har Nykredit brugt sine interne uddannelsestilbud til at tiltrække de unge med i rekrutteringsprocessen. Uddannelsesafdelingen har tilrettelagt et specielt forløb, så de finansøkonomstuderende under praktikforløbet erhverver sig de kompetencer, der er nødvendige for at arbejde i Nykredit. Under det efterfølgende traineeforløb fortsætter den interne uddannelse for de færdiguddannede finansøkonomer.

Finansøkonomer

I 2004 startede 692 studerende på den to-årige finansøkonomuddannelse. Det var en stigning på 45 pct. i forhold til 2003. Uddannelsen er forholdsvis ny. De første hold startede i 2000. Finansøkonomuddannelsen er en videregående akademiuddannelse, der giver den studerende et solidt fundament for at arbejde bredt med job som rådgiver og konsulent i finanssektorens virksomheder i et pengeinstitut, en kreditforening eller inden for forsikring, ejendomsadministration og ejendomshandel. De studerende får bl.a. en solid økonomisk viden og et grundigt kendskab til praktiske finansielle funktioner.

I januar startede 26 finansøkonomstuderende i praktik i Nykredit. Klarer de sig godt, bliver de tilbudt fastansættelse senere på året.



Personalecenterchef i Nykredit Eva Søndberg

Det er over 20 år siden, Anne Olsen tog imod tillidsmandsvalget i Forstædernes Bank. For seks år siden gav hun afkald på det, da hun blev ansat i bankens personaleafdeling. Men forskellen var slet ikke særlig stor.



Anne Olsen er tidligere tillidsmand. I dag er hun personalechef i Forstædernes Bank.

På den anden side af bordet

Nogen vil måske sige, at Anne Olsen skiftede side, da hun for seks år siden opgav sine tillidshverv i Forstædernes Bank til fordel for en stilling i personaleafdelingen. Men for Anne Olsen selv var der ikke den store forskel på de to taburetter. Hendes grundholdning var den samme. Ligesom under hendes periode som tillidsvalgt er hendes mål stadig at være med til at gøre banken til en god arbejdsplads. I dag sidder hun som personalechef i bankens hovedkontor på Kalvebod Brygge i København og nyder godt af alle de ting, hun lærte som tillidsvalgt.

”Tillidsmandsperioden har givet mig en uddannelse, som jeg kan bruge i dag. Jeg har fået viden om ledelse, træning i at stå foran forsamlinger, indsigt i overenskomstsmæssige forhold og meget andet. Det var ikke en fremmed verden for mig. Eneste forskel er, at jeg nu kan præge tingene på en anden måde”, forklarer hun.

Tæt samarbejde med ledelsen

I første omgang blev Anne Olsen tillidsmand, fordi hun i sin tid gerne ville have en anden vinkel på hverdagen udover det administrative job. Men så blev hun grebet af det og tillidshvervet greb om sig. Hun nåede at sidde som fællestillidsmand og i bankens bestyrelse i 10 år. Hun sad i Kreds 1's bestyrelse i en årrække, hvor hun også blev formand. Hun blev også valgt som formand for personaleforeningen.

Som fællestillidsmand og medlem af bankens bestyrelse havde Anne Olsen et tæt samarbejde med bankens ledelse igennem mange år. Hun tog bl.a. rundt på kurser sammen med ledelsen for at fortælle om dette samarbejde.

”De har kendt mig længe, og ved hvad jeg står for. Det har selvfølgelig haft betydning i forhold til det nuværende job, at der har været en god dialog fra starten,” siger hun.

Anne Olsen har netop headhunted en ny personalekonsulent til HR-afdelingen. Også hun er tidligere tillidsmand i banken. Og det er ikke tilfældigt.

”Man gør sig synlig, når man tager imod et tillidsvalg. Banken og ledelsen får fokus på de medarbejdere og kan se hvad de kan og står for. Når hun fik jobbet, er det jo også, fordi jeg kunne få øje på hende”.

I virkeligheden har vi samme mål

Pernille Fabricius blev i efteråret 2005 ansat i Roskilde Banks personaleafdeling efter en lang årrække som tillidsvalgt. I starten af sin karriere slog hun sine tillidsmandsfolder i Spar Nord Bank, hvor hun udover at være tillidsmand også var medlem af Samarbejdsudvalget og bankens bestyrelse og med til at starte Spar Nord Kredsen op. Da hun skiftede til Roskilde Bank i 1999, gik der kun et år, før hun atter havde fået tillidsmandskasketten på. Siden blev hun fællestillidsmand og næstformand i Sjællandskredsens bestyrelse. Egentlig var hun administrativ medarbejder på kreditkontoret. Men 70 pct. af hendes arbejdstid blev brugt på tillidshvervene.

Naturlig forlængelse

Pernille Fabricius har altid haft et ønske om at arbejde med noget udviklingsorienteret organisationsarbejde. Derfor var den ledige stilling i personaleafdelingen et ønskejob. Hun ser ansættelsen som personalekonsulent som en helt naturlig forlængelse af tillidsmandsuddannelsen.

”Et eller andet sted ville det være spild af kompetencer, hvis virksomheden ikke udnyttede, det jeg har lært som tillidsmand. Hvervet har givet mig en god indsigt i menneskelige relationer på arbejdspladsen og en god viden om bl.a. overenskomststof. Det er præcis de samme kompetencer, jeg bruger i dag”, siger hun.

Pernille Fabricius føler sig bl.a. fuldstændig hjemme i bankens virksomhedsoverenskomst, som hun selv var med til at udtænke og implementere som tillidsmand.

Hun har aldrig betragtet tillidsmandsjobbet, som noget der skulle vare ved.

”Jeg har den holdning, at man er tillidsmand for en periode, og at man skal kende sin besøgstid. Det er vigtigt, at der kommer andre komme til, så der kan ske nytænkning”.

En moderne tillidsmand har de samme mål som arbejdsgiveren – nemlig at skabe en god arbejdsplads, så man er i stand til at tjene nogle penge. Derfor er der ikke særlig langt fra hvervet som tillidsmand til jobbet som personalekonsulent, hvis man spørger personalekonsulent og tidligere tillidsvalgt i Roskilde Bank Pernille Fabricius.



Pernille Fabricius er tidligere tillidsmand og nu ansat som personalekonsulent i Roskilde Bank.

Finansrådet har gennemført en survey, der belyser brugen af coaching som ledelsesværktøj blandt de mellemstore banker og sparekasser. Ifølge analysen ser virksomhederne coaching som et effektivt redskab i arbejdet med at fastholde dygtige medarbejdere.



Coaching motiverer finansansatte

En ny analyse fra Finansrådet viser, at fire ud af fem mellemstore finansvirksomheder bruger coaching som ledelsesværktøj. De fleste arbejder med en coaching-model, hvor ledere coacher medarbejdere, og topledere coacher mellemledere.

Coaching ses af bankerne og sparekasserne som et værktøj til at løfte medarbejdere, der har faglige eller samarbejds-mæssige udviklingsbehov, udvikle dygtige medarbejdere og til at forbedre rådgivning og service. En stor del af de spurgte virksomheder bruger coaching til at motivere medarbejderne, skabe trivsel og til at løfte fagligheden og indsatsen. Samtidig viser analysen, at coaching fremmer selvledelse og tilfredshed hos både medarbejdere og ledere.

Coaching kræver øvelse

Ifølge virksomhederne er coaching en svær ledelsesdisiplin, som man ikke bare springer uforberedt ud i. Dette bekræfter kontorchef Andreas Andersen fra Finansrådet. Coaching er ifølge ham en proces, som kræver øvelser både på skolebænken og på arbejdspladsen.

"For at coaching kan fungere som ledelsesværktøj, er det nødvendigt at beherske redskabet og at kunne anvende det differentieret. Det centrale i coaching er, at hver medarbejder skal coaches på en måde, der styrker netop hans eller hendes svage sider og forstærker vedkommendes i forvejen stærke sider. Der skal derfor arbejdes med kommunikationen mellem leder og medarbejdere. Der skal bruges tid og ressourcer på at indarbejde coaching på arbejdspladsen.", siger han.

Ifølge Finansrådets undersøgelse vurderer 83 pct. af virksomhederne, at coaching er et kompliceret redskab. Endnu flere mener, at dårlig uddannelse er den største hindring for at opnå fuldt udbytte af coaching.

Fakta om coaching

Coaching går ud på, at en leder - eller coach - hjælper medarbejdere til en større bevidsthed om eget potentiale. Det sker ved, at coachen lytter og stiller spørgsmål, der tvinger medarbejderen til at reflektere over problemstillingerne, og se på de muligheder der er. Derved guides fokuspersionen frem til løsninger, som den enkelte selv har ejerskab til og tager ansvar for.

Fuldtidscoach i sparekassen

Randi Askjærs daglige job er at lægge ører til de små eller store problemer, hendes kolleger går og tumler med i det daglige. Ved at stille de rette spørgsmål på rette tid, guider hun folk ind til kernen af deres problemer, og løsningerne på det hele finder personen så som regel selv. Medarbejderne i sparekassen kvitterer bl.a. med at komme hurtigere tilbage fra en sygemelding.

Dagen booket op med samtaler

Indtil for et år siden var Randi Askjær kunderådgiver i en lokalafdeling i Middelfart Sparekasse. Men i dag bruger hun alle sine arbejdstimer som coach for 150 kolleger, der kan søge hendes råd, hvis de har brug for det. Og det er der rigtig mange, der benytter sig af. Hendes arbejdsdage er fuldt booket op med personlige samtaler.

På en typisk arbejdsdag er der tre til fire medarbejdere i Middelfart Sparekasse og den tilknyttede ejendomsmæglerkæde Et godt hjem, der tager fat i Randi Askjær og beder hende om at få en fortrolig samtale. Så går de måske en tur eller finder et andet sted, der kan danne rammen for den næste 1 ½ times snak. De snakker både om private og arbejdsmæssige problemstillinger. For det er det hele menneske, der er i fokus, når Randi Askjær coacher sine kolleger. Problemer på hjemmefronten smitter af på arbejdsglæden og omvendt, som hun siger.

Medarbejderne kommer ovenpå

De tre samtaler på en dag stiller store krav til Randi Askjærs ressourcer. Hun skal være 100 pct. tilstede. Det er en stor tilfredsstillelse, hver gang hun hjælper en kollega til at komme videre i sit liv. Hun har oplevet medarbejdere med svære problemer komme ovenpå igen. Hun kan fortælle om mange tilfælde, hvor hendes coaching fik indflydelse på medarbejderens lyst til at arbejde. Nogle flytter sig tydeligt på karrieresiden, men også på den personlige side kommer mange medarbejdere til at stå stærkere i dagligdagen, når de har talt med Randi.

Sparekassen kunne flytte sig

Randi Askjærs forvandling fra rådgiver til coach startede i 2000, da hun kom med i en projektgruppe, der skulle arbejde med uddannelsesplanlægning for sparekassens medarbejdere. Jo mere gruppen arbejdede, jo mere fandt hun ud af, at hun selv ønskede at gå i en helt anden retning rent uddannelsesmæssigt. Hun var overbevist om, at sparekassen ville kunne flytte sig betydeligt, hvis de begyndte at praktisere coaching. Det fik hun overbevist ledelsen så meget om, at hun fik lov at tage en ½ årig intens coachuddannelse sammen med sparekassens ledere. I dag er hun i gang med en supplerende fireårig NLP-uddannelse på et institut i Århus.

Randi Askjær coacher sine kolleger i Middelfart Sparekasse til større arbejdsglæde.



Ifølge stressforsker Bobby Zachariae forebygger klar og præcis kommunikation stress på arbejdspladsen.



Stressforsker Bobby Zachariae

Klar kommunikation hæmmer stress

Hvis vi skal undgå stress, er det vigtigt, at vi taler sammen om tingene. Hvis man spørger stressforsker ved Århus Universitet Bobby Zachariae, er god kommunikation på arbejdspladsen absolut altafgørende for, om medarbejderne trives eller bliver stressede.

FA og Finansforbundet har sammen sat fokus på trivsel og det psykiske arbejdsmiljø i den finansielle sektor. En fælles arbejdsgruppe skal indtil næste overenskomstforhandling kortlægge, hvad sektoren kan gøre for at fremme trivslen blandt medarbejderne. Som afsæt for arbejdet holdt Finansforbundet og FA et fælles seminar om trivsel og psykisk arbejdsmiljø i januar. Formålet var at få indspark fra deltagerne om behovene ude i virksomhederne. Men seminaret bød også på oplysende indlæg bl.a. fra professor, cand. psych. Bobby Zachariae, som fortalte, hvad virksomhederne kan gøre for at forebygge problemer med stress rundt omkring på arbejdspladserne.

Afgørende med indflydelse og balance

Ifølge Bobby Zachariae er det vigtigste redskab til at forebygge stress, at have fokus på en præcis kommunikation på arbejdspladserne. Hvis man taler om, hvordan man har det, vil mange af de andre ting, som hindrer stress automatisk følge med i kølvandet. Ifølge Bobby Zachariae spiller følelsen af kontrol og indflydelse på eget arbejdsliv også en meget stor rolle i forhold til, om man får stress eller ej. Lav indflydelse på eget arbejdsliv kombineret med høje krav til arbejdsindsatsen er forbundet med højere dødelighed som følge af hjerte-karsygdomme. Men det er også afgørende, om medarbejderne oplever, at der er en balance mellem den indsats, de gør på jobbet, og det de får ud af det i form af feedback fra kolleger og ledere.

Årsager til stress:

- Oplevet tab af kontrol og indflydelse
- Uklare forventninger fra ledelse og kolleger
- Uklar ansvars- og rollefordeling
- Manglende feedback fra ledelse og kolleger
- Uløste konflikter
- Høj grad af forudsigelighed
- Usikkerhed om fremtiden
- Stor risiko for "Fiasko"

Forebyg stress med:

- Klar rolle- og ansvarsfordeling
- Feedback fra ledelse
- Indflydelse
- Aktiv konfliktløsning
- Passende grad af forudsigelighed og sikkerhed om fremtiden
- Mening med arbejdet
- Mulighed for at opleve succes
- Åbenhed og præcis kommunikation
- Mulighed for udvikling
- Løbende identifikation af stressorer

NY VEJLEDNING OM SYGEFRAVÆR

Fravær handler ikke kun om sygdom men også om at have gode arbejdsforhold, kompetenceudvikling, indflydelse på eget arbejde, nye ledelsesformer baseret på dialog og samarbejde osv. Der kan gøres et reelt forsøg på at bringe det arbejdsbetingede sygefravær ned. Netop det er Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening er gået sammen om at være katalysatorer for.

Første udspil er en fælles vejledning til sektorens ledere og medarbejderrepræsentanter om, hvordan de helt konkret kan arbejde med sygefraværet. Vejledningen henvender sig til samarbejdsudvalgene.

Vejledningen lægger op til, at man i samarbejdsudvalget - eller andet internt samarbejdsorgan - drøfter en fælles indsats fra både ledelse, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter for at reducere sygefraværet. Midlerne er åbenhed, dialog, tidlig indsats og forebyggelse.

Udmeldte

Pr. 1. januar 2006 er AROS Forsikring A/S og Forsikrings-selskabernes Service Organisation A/S meldt ud af FA.

Dankort A/S og PBS International Holding A/S er meldt ud af FA pr. 1. februar 2006.

Nyt navn

Vivild og Omegns Sparekasse har ændret navn til Sparekassen Djursland.

HSH Gudme Bank A/S har ændret navn til Gudme Raaschou Bank A/S.

Atradius Factoring A/S har ændret navn til Fortis Commercial Finance A/S.

FA har 224 medlemsvirksomheder med 63.109 medarbejdere.

Tal der tæller - Lavt fravær i den finansielle sektor

Fraværet i den finansielle sektor faldt fra 7,34 pct. i 2003 til 7,25 pct. i 2004. Det totale fravær udgøres af egen sygdom, børns sygdom, graviditet og barsel, plejeorlov, omsorgsdage, kursus, faglige møder mv. og måles i forhold til den mulige arbejdstid. Det er fravær som følge af egen sygdom, der er den største fraværsårsag. Herefter følger fravær pga. graviditet og barsel.

Kvinder er mest fraværende

Faldet i fraværet i den finansielle sektor fra 2003 til 2004 skyldes primært en lavere sygefraværsprocent for kvindelige ansatte. Kvindernes fravær udgjorde 9,21 pct. i 2004, mens mændenes fravær lå på 5,23. I 2003 var tallene henholdsvis 9,43 og 5,19. Kvindernes fravær er altså faldet i perioden, mens mændenes er steget.

Mænd tager mere barsel

Årsagen til forskellen mellem mænd og kvinders fravær er

udelukkende egen sygdom samt graviditet og barsel. På andre områder er mænd og kvinder stort set lige meget fraværende. Netop mere barselsorlov er årsagen til stigningen i mændenes fravær på 0,4 pct. point fra 2003 til 2004.

Finansansatte er sjældent syge

Det er sygefraværsprocenten, der vægter tungest i det totale fravær. Sammenlignet med DA-området og staten ligger sygefraværet i den finansielle sektor lavt, se figuren nederst på siden. Kun funktionærer i DA er mindre syge end ansatte i FA's medlemsvirksomheder.

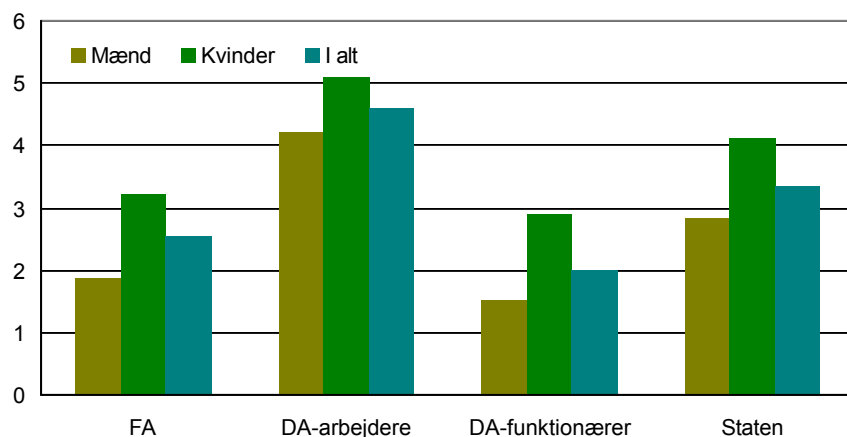
På FA-området faldt det samlede sygefravær fra 2,59 pct. i 2003 til 2,54 pct. i 2004. DA kunne også registrere et fald i det samlede sygefravær fra 3,7 pct. i 2003 til 3,5 pct. i 2004. I staten kunne man derimod registrere en stigning i det samlede sygefravær fra 2,96 pct. i 2003 til 3,34 i 2004.

| | Egen sygdom | | | Børns sygdom | | | Graviditet & Barsel | | | Andet fravær | | | Fravær i alt | | |
|------|-------------|------|-------|--------------|------|-------|---------------------|------|-------|--------------|------|-------|--------------|------|-------|
| | M | K | I alt | M | K | I alt | M | K | I alt | M | K | I alt | M | K | I alt |
| 2004 | 1,85 | 3,21 | 2,54 | 0,20 | 0,38 | 0,29 | 0,48 | 2,14 | 1,32 | 2,70 | 3,48 | 3,10 | 5,23 | 9,21 | 7,25 |
| 2003 | 1,85 | 3,32 | 2,59 | 0,23 | 0,43 | 0,33 | 0,39 | 2,20 | 1,30 | 2,72 | 3,48 | 3,12 | 5,19 | 9,43 | 7,34 |

Fravær i den finansielle sektor i pct. af mulig arbejdstid fordelt på årsager

Sygefravær 2004 i pct. af mulig arbejdstid

Pct.



Kilde: FA's Fraværsstatistik 2004, DA's FraværsStatistik 2004 og Statistiske Efterretninger - Arbejdsmarked 2005:35