

FAORIENTERING

FINANSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

INTEGRATION I FINANSSEKTOREN

side 4-6

Danske Bank har gode erfaringer med at ansætte nydanskere. Nu starter FA og Finansforbundet et samlet integrationsprojekt for hele sektoren.

MAN BEHØVER IKKE VÆRE STOR

side 8

Den lille Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse har fokus på nye tiltag.

VELLIDTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

side 10

Flertallet af finansvirksomhederne mener, at tillidsmændene er mere progressive end de centrale forbund.



INDHOLD

Leder: For meget lovsjusk i 2005

side 3

Det blev et år, hvor alt for mange lovforslag indeholdt fejl.

Danske Bank har succes med integration

side 4

Danske Bank blev de første, der brugte FA's og Finansforbundets aftale om integration.

Integrationsprojekt i finanssektoren

side 5

FA og Finansforbundet starter integrationsprojekt.

Trygs første integrationsprojekt i mål

side 6

Et to-årigt integrationsprojekt har fået andelen af medarbejdere med etnisk baggrund til at stige i Tryg.

Nye kurser

side 7

FA's kursusudbud ser anderledes ud efter nytår.

Man behøver ikke at være stor

side 8

For Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse er det centralt at være en tidssvarende arbejdsplads.

Vellidte tillidsrepræsentanter

side 10

De fleste finansvirksomhederne mener, at tillidsmændene er mere progressive, end de centrale forbund.

Nyt fra FA - FA's kurser 2006

side 11

Tal der tæller: mange finansansatte i Danmark

side 12

FA Orientering, 13. årgang, nr. 6

20. december 2005

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.

For meget lovsjusk i 2005

Det er et år præget af mange lovforslag, der nu går på hæld. Desværre er det også et år, hvor FA ofte har måttet konstatere, at et lovforslag enten indeholdt deciderede fejl, eller at finanssektoren var blevet helt overset i forbindelse med lovarbejdet.

I september kom Familieministeriet fx med et lovforslag om en central barselsudligning. FA havde fået oplyst, at finanssektoren skulle omfattes af ordningen. Alligevel overså ministeriet sektoren i bemærkningerne til lovforslaget. Det gav bl.a. anledning til en alvorlig regnefejl. Fejlen er stadig ikke rettet.

Senere på året måtte Beskæftigelsesministeriet ændre ligebehandlingsloven, så unge under 18 år blev undtaget fra forbudet mod aldersdiskrimination. Det var en nødvendig undtagelse, som arbejdsmarkedets parter gjorde opmærksom på allerede under udvalgsarbejdet. Men loven blev alligevel vedtaget uden.

I november udråbte ministeriet så direktører til at være omfattet af ligebehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination. Det skete, selvom loven kun gælder for lønmodtagere, og at det er fast antaget i arbejdsretten, at direktører ikke kan opfattes som lønmodtagere.

Sidst i november sendte Familieministeriet et høringsbrev ud til bl.a. FA med en frist for bemærkninger til den 9. december. Men familieministeren havde ikke tid til at vente på bemærkningerne. Allerede den 30. november blev lovforslaget fremsat i Folketinget.

Et par dage senere overså et nyt lovforslag om at forbygge hvidvask og terror fuldstændig et EU-krav om at beskytte medarbejderne i pengeinstitutter, når de anmelder mistænkelige pengetransaktioner. Det betyder, at bankansatte kan ende med at modtage trusler mod dem selv eller deres familie, hvis de indberetter en mistanke om hvidvaskning af penge uden at vide i hvilket omfang de er beskyttede.

12. december var den gal igen i Familieministeriet, da de sendte et lovforslag i høring. Ifølge lovforslaget skal ansatte bl.a. have ret til arbejdsfrihed pga. tvingende familiemæssige årsager som sygdom eller ulykke. I forslagens bemærkninger står, at en sådan regel kun findes på DA/LO-området og på det offentlige arbejdsmarked. Ministeriet overså dermed, at reglen også findes på både finans- og forsikringsområdet.

Så mange fejl på så kort tid er simpelthen ikke godt nok. Kvaliteten i lovarbejdet er for ringe. I stedet for at sende så mange fejlbelagte lovforslag på gaden, ville færre men bedre gennearbejdede forslag være at foretrække for alle parter.

Danske Bank blev de første, der tog FA's og Finansforbundets aftale om integration i brug. Aftalen gør det muligt at ansætte nydanskere på særlige vilkår i en periode, mens de bliver opkvalificeret til at klare jobbet på normale vilkår.

FAKTA om projektet:

- 80 % af de ansatte nydanskere er kvinder.
- Aldersgennemsnittet er midt i 30'erne.
- Nationaliteterne er meget blandede.
- Deltagerne i projektet er primært ansat i Københavns- og Aarhus-området.

Danske Bank har succes med at ansætte nydanskere

Tidligere på året ansatte Danske Bank 18 nydanskere i koncernens kundekontaktcenter og i kundevedtatte funktioner i filialer rundt omkring i landet. I løbet af et år skal de gennemgå et uddannelsesmæssigt forløb, som opkvalificerer dem til at matche de krav, banken stiller til medarbejderne. Projektet er arrangeret i samarbejde med Foreningen Nydanskere, kommunerne og med tilskud til uddannelse fra Integrationsministeriet. Målet med det hele er forretningsmæssig vækst.

„Det er et spørgsmål om at have de rette kompetencer blandt medarbejderne. Vi forventer, at vi får nogle kvalificerede medarbejdere, der - udover andre typer af kunder - er gode til at servicere nydanskere og dermed give os nye forretningsmuligheder“, siger underdirektør i Danske Bank Bent Jespersen.

Forståelse for anden tilgang til bankprodukter

Det er bankens erfaring, at det kan være nemmere for nydanskere at løse visse problemstillinger for landsmænd, fordi de har en indsigt i kulturen og en måske anderledes tilgang til bankforretninger. Og banken ved hvad de taler om. De har i forvejen gode erfaringer med at ansætte nydanskere i Århus og Odense.

FA's integrationsaftale som model

Danske Bank har som de første brugt FA og Finansforbundets aftale om integration fra 2003 som model for forløbet. Det indebærer bl.a., at de 18 medarbejdere gennemgår et et-årigt uddannelsesforløb. Udover det rent faglige stiller banken store krav til udviklingen i dansk kundskaberne. Det var fra starten en forudsætning for varig ansættelse, at de 18 medarbejdere kan tale dansk den 1. januar 2006.

Kun tre af de ansatte, som alle arbejder i et kundekontaktcenter, kan ikke nå at løfte dette krav. To af dem bliver i stedet placeret i en filial, da det er nemmere at kommunikere ansigt til ansigt, end over en telefon. Banken har måtte sige farvel til den sidste af de tre, som ikke kunne løfte sproget.

„Det er meget vigtigt, at man kan tale dansk. På det punkt var vores ambitioner måske for store i kundekontaktcentrene. I filialerne gik det derimod over al forventning“, siger Bent Jespersen.

Når uddannelsesforløbet er slut, fortsætter de nye medarbejdere i banken på helt almindelige vilkår.

Integrationsprojekt. 50 nydanskere ind i finansvirksomheder

Den finansielle sektor oplever en øget efterspørgsel på arbejdskraft. Samtidig er et af samfundets største problemer, at indvandrere og efterkommere har for lille tilknytning til arbejdsmarkedet.

På den baggrund har FA og Finansforbundet aftalt et projekt, der har til formål at ansætte og uddanne 50 nydanskere i finansielle virksomheder. Projektet tager udgangspunkt i det protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund, som FA og Finansforbundet aftalte i 2003.

Ansættelse på særlige vilkår

Integrationsprojektet indebærer, at penge- og realkreditinstitutter får mulighed for at ansætte en eller flere nydanskere på særlige vilkår aftalt mellem FA og Finansforbundet. Ansættelse sker med henblik på varig beskæftigelse.

Medarbejderen uddannes

Inden ansættelse deltager nydanskeren i en praktisk introduktion af ca. 1 måneds varighed i virksomheden. Herefter starter et uddannelsesforløb på 12 måneder, hvor nydanskeren deltager i finansfaglig skoleundervisning og får sidemandsoplæring i virksomheden. Desuden kan der være behov for, at nydanskeren deltager i supplerende danskundervisning.

Bliver i stand til at matche kravene

Uddannelsen på 12 måneder tilrettelægges sådan, at medarbejderen bliver i stand til at møde kunderne og rådgive om og sælge enkle finansielle produkter. Det forudsættes, at medarbejderen herefter kan matche de krav, der stilles til en finansmedarbejder.

Mentorer i virksomheden

Den enkelte virksomhed, der deltager i projektet, udpeger en mentor, som nydanskeren med god samvittighed kan spørge om arbejdsopgaverne, og som har tid til at forklare dem. Mentoren skal være en medarbejder, som selv bestrider det job, som nydanskeren skal uddannes i at udføre.

Projektet starter snart

Det er hensigten, at projektet skal starte hurtigst muligt - formentlig fra 1. april 2006. Alle penge- og realkreditinstitutter kan deltage uanset størrelse og geografisk placering.

FA og Finansforbundet starter et projekt, der har til formål at ansætte og uddanne 50 nydanskere i finansielle virksomheder.

Tilbage i 2003 var der i alt 1,9 pct. medarbejdere med etnisk baggrund i Tryg. I dag er andelen steget til 3,4 pct. Årsagen er bl.a., at et to-årigt integrationsprojekt nu har båret frugt.



Trygs første integrationsprojekt i mål

For et par år siden var de fleste medarbejdere med etnisk baggrund i Tryg ansat i kantine- og rengøringsjob eller i IT-afdelingen. Der var derimod kun meget få medarbejdere med etnisk baggrund, som arbejdede med forsikring. Tryg startede derfor et integrationsprojekt, hvor målet, udover at øge andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund, også var at kanalisere etniske medarbejdere ind i jobs på forsikrings- og salgsområdet.

Opgraderet til forsikringsbranchen

12 unge fra forskellige lande startede i 2003 i Tryg's integrationsprojekt. Planen var, at de i løbet af to år skulle lære alt om Tryg, salg og forsikringer for til sidst at kunne opfylde kravene til en stilling som forsikringsmedarbejder.

Målene blev nået

I dag, hvor projektet er slut, er ni ud af i alt 12 projektdeltagere fastansat i Tryg. En enkelt medarbejder har fået job i et andet forsikringsselskab. De ni, som er ansat i Tryg, arbejder i kundeservice samt i police- og skadeafdelingen. En skal snart starte som assurandør og en arbejder med analyseopgaver på skadesområdet. Målene med projektet blev altså indfriet.

Lighedspunkter med FA's integrationsprojekt

De 12 medarbejdere, som deltog i Trygs integrationsprojekt, fik alle tilknyttet en vejleder i Tryg, blev sidemandsoplært, fik en grundig indsigt i arbejdsprocesserne og modtog undervejs undervisning bl.a. på et særligt skræddersyet forløb på Forsikringsakademiet og danskundervisning i kommunalt regi.

Tryg samarbejdede med kommunerne omkring selve rekrutteringen af de nye medarbejdere, ligesom danskundervisningen også foregik i kommunalt regi. Trygs integrationsprojekt har dermed mange lighedspunkter med det projekt, FA og Finansforbundet nu lægger op til. Læs mere om dette på forrige side.

Nye projekter på vej i Tryg

Tryg er allerede i gang med nye integrationsprojekter. 1. november i år startede forsikringskoncernen et Trainee-forløb for seks ledige ingeniører med anden etnisk baggrund. De seks bliver nu omskølet til at arbejde med analyse og udviklingsarbejde inden for IT.

Nyt år - nye kurser - nyt katalog

FA's kursuskatalog har fået nyt design. Men det er ikke kun det visuelle, der er nyt. Indholdet ser også anderledes ud end tidligere.

Specialistviden til specialister

Finansvirksomheder bliver mere og mere forskellige - og det samme gælder behovene for kurser. Derfor har FA udviklet et nyt kursusudbud, som tager hensyn til forskellighederne. Som noget nyt vil der i foråret 2006 blive afholdt en række korte kurser med fokus på særlige områder. Kurserne varer fra 3-7 timer. Nogle af dem passer sammen og holdes derfor samme dag, fx lønpakker og medarbejderaktier. Alle specialkurserne holdes i FA. Men hvis der viser sig et behov for det, rykker FA gerne til Jylland eller Fyn.

Kurser for dem der skal vide noget

Der vil også være kurser for dem, der skal lære noget lidt mere generelt - uden at de skal arbejde med det i det daglige. Som hidtil tilbyder FA modulkurser af 2 dages varighed

- et grundkursus for nye og et ajourføringskursus for erfarne medarbejdere i personale-/HR-afdelingerne.

FA arrangerer virksomhedskurser

FA vil fortsætte med lave skræddersyede virksomhedskurser rundt i landet, fx for ledere om juraen i ansættelsesforhold eller om overenskomsten. Hvis der sker noget nyt, fx ved ændringer i lovene - så vil FA stadig relativt hurtigt udbyde kurser eller informationsmøder om emnet.

Det er muligt at læse mere om og tilmelde sig kurserne på FA's hjemmeside www.fanet.dk. Se også en samlet liste over kurserne på side 11 i dette nummer af FA Orientering.

FA har oplevet et stort behov for særligt målrettede kurser, som hidtil har været holdt ad hoc. Fra og med årsskiftet er denne type kurser derfor sat i system.



Sådan ser FA's nye kursuskatalog ud.

At være tidssvarende er en stor udfordring for et mindre pengeinstitut. Alligevel er netop det en af kerneværdierne i den lille Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse.

Man behøver ikke være stor for at gøre sig store tanker

I Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse er de lige så langt fremme i skoene, som de store pengeinstitutter. På nogle områder har de endda været på forkant med udviklingen i branchen. Sparekassen har konstant fokus på at være mest mulig attraktiv - ikke bare i forhold til kunderne - men i lige så høj grad i forhold til medarbejderne.

"Hvis man gerne vil have gode medarbejdere, er man nødt til at følge med tiden". Så enkelt er det ifølge Personalechef i Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse Anne Birgitte Christensen.

Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse har i dag i alt fire filialer. Den ene af dem er kommet til indenfor de sidste 10 år. Medarbejderantallet er i samme periode vokset fra 20 til ca. 50 medarbejdere. Væksten har altså primært ligget i de eksisterende filialer.

Vant til forskellige profiler

I dag er der mangel på arbejdskraft i den finansielle sektor, og derfor taler man meget om vigtigheden af at rekruttere bredere, end branchen traditionelt har gjort. I Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse er der dog ikke noget nyt i det. Anne Birgitte Christensen, der selv er uddannet civiløkonom, fortæller, at ud af sparekassens 50 ansatte er ca. 20 ikke traditionelt bankuddannede.

"Det kræver selvfølgelig uddannelse og indkøring, men til gengæld får vi nogle folk, der ikke tænker ens alle sammen. Det giver nogle muligheder og et spil, der gør, at man har lettere ved at tænke anderledes og være på forkant med udviklingen," forklarer hun.



Sparekassen er i øvrigt begyndt at ansætte finansøkonomer ved siden af den almindelige elevuddannelse. I selve rådgivningsfunktionen tager de også "utraditionelle" profiler ind. Senest er en revisor blevet ansat i stillingen som erhvervsrådgiver.

Kan godt finde medarbejdere

Selvom Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse, ligesom alle andre, kan mærke, at udbuddet af arbejdskraft er mindre i disse år, så kan de godt finde gode nye medarbejdere, selvom de ligger godt gemt midt inde i Jylland et stykke væk fra større byer og uddannelsesinstitutioner.

En sidegevinst ved den brogede medarbejderskare er, at det også løfter fagligheden i virksomheden, fordi medarbejderne lærer noget nyt af dem, der kommer ind.

Kerneverdier ind under huden

Det seneste halve år har sparekassen haft fokus på værdier og har udvalgt seks kerneværdier, som de nu er ved at indarbejde i organisationen. Egentlig har værdierne, som er teamånd, kvalitet, ansvarlig, imødekommen, kompetent og tidssvarende, altid være gældende. Men nu hvor sparekassen har haft voksevæk, kræver det mere fokus at sikre, at alle medarbejdere arbejder i samme retning efter dem.

"Når man vokser med den hastighed, som vi gør, er man nødt til at gøre en aktiv indsats for at integrere værdierne - også blandt nye medarbejdere", siger Anne Birgitte Christensen.

Teamspirit på dagsordenen

Det næste halve år vil der være særlig fokus på værdien "teamånd" i Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse. Tankerne bag værdien er, at ting som individuelle salgsmål og præstationer ikke er begreber man arbejder efter her. I stedet arbejder den enkelte medarbejder med det vedkommende er bedst til. Dette var også udgangspunktet, da sparekassen lavede sin egen virksomhedsoverenskomst. Her var det målet at afspejle teamånden mest muligt.

"Vi kan ikke lide sådan noget med, at man skal krydse ind i en bog og gøre som alle de andre. Vi vil gerne vise, at vi synes det er fint, at medarbejdere gerne vil yde en ekstra indsats, og at det kan aflæses i lønnen", siger Anne Birgitte Christensen. Dette blev bl.a. udmøntet i form af en telefonordning, medarbejderobligationer og pc-ordning.

På forkant

- Vorbasse-Hejnsvig Sparekasse var blandt de første, der valgte at droppe sparekassébøgerne på et tidspunkt, hvor mange synes, det var meget modigt.

- Efter fire røverier på to år opfandt sparekassen deres helt eget adgangssystem, hvor kunderne bruger dankort eller hævekort som "nøgle" til banken. Det har skabt trygge rammer for både kunder og medarbejdere og sat en effektiv stopper for røverier.

Finansvirksomheder er positivt stemt overfor tillidsmandsystemet. Flertallet mener, at tillidsmændene er mere progressive, end de centrale forbund.

Vellidte tillidsrepræsentanter

I FA's årlige medlemsundersøgelse blev der denne gang bl.a. stillet spørgsmål om finansvirksomhedernes holdninger til tillidsmandsinstitutionen. Spørgsmålene er direkte sammenlignelige med en LO-undersøgelse fra efteråret 2004.

Generelt er den finansielle sektor meget positivt stemt over for tillidsmandsystemet. Sammenlignes der med LO-området, er den finansielle sektor dog mere positiv. Skelnes der mellem forsikrings- og penge- og realkreditinstitutområdet, er det især sidstnævnte område, der er positivt stemt.

Tillidsmand er en fordel for virksomhederne

89 pct. af de adspurgte virksomheder mener, at det er en fordel for virksomhederne at have tillidsmandsinstitutionen. Det samme gør sig gældende på LO-området. Mens samtlige virksomheder på penge- og realkreditinstitutområdet er enige om, at tillidsrepræsentanter er en fordel, så er kun 67 pct. af virksomhederne på forsikringsområdet enige i dette.

Mere progressive end forbundene

84 pct. af virksomhederne mener, at tillidsrepræsentanter er mere progressive end de centrale forbund, mens tallet for LO-området er 77 pct. Man er således mere positivt stemt overfor den lokale repræsentant end forbundet.

På penge- og realkreditinstitutområdet erklærer samtlige virksomheder sig enige i, at tillidsrepræsentanter har stor forståelse for virksomhedernes udviklingsmuligheder. På forsikringsområdet er det 86 pct. I alt er 95 pct. enige i denne påstand. På LO-området er det tilsvarende tal 73 pct.

Lytter mere til medarbejderne

I den finansielle sektor er der en udbredt opfattelse af, at tillidsrepræsentanterne lytter mere til medarbejderne end til ledelsen. 84 pct. af virksomhederne er af denne opfattelse, mens tallet for LO-området er 63 pct.

Med til at gennemføre strategiske ændringer

På både FA- og LO området synes holdningen at være, at virksomhederne bruger tillidsrepræsentanterne strategisk i forhold til at få gennemført ændringer på arbejdspladsen. Af de adspurgte virksomheder har 63 pct. denne holdning, mens tallet fra LO-undersøgelsen er lidt større, nemlig 2/3.

FA'S KURSER 2006

Modulkurser: Ajourføringskurser - Mere om personaleforhold – for de erfarne:

- 19.-20. april 2006 på Finanssektorens Uddannelsescenter, Skanderborg
- 25.-26. april 2006 på Hindsgavl Slot, Middelfart
- 9.-10. maj 2006 på Kollekolle, Værløse

Grundkursus: Personalejura

- 20.-21. september 2006 på Gl. Skovridergaard, Silkeborg

Specialkurser:

- Ansættelsen: 12. januar 2006 kl. 09.00 i FA
- Konkurrencebegrænsninger: 12. januar 2006 kl. 13.00 i FA
- Vilkår under ansættelsen: 21. februar 2006 kl. 09.00 i FA
- Arbejdsmiljøregler: 21. februar 2006 kl. 13.00 i FA
- Forhandlingsteknik for HR-medarbejdere: 16. marts 2006 kl. 10.00 i FA
- Ferie, frihed og fravær: 6. april 2006 kl. 10.00
- Afskedigelsen: 5. september 2006 kl. 10.00 i FA
- Rundt om en gravid medarbejder: 13. september 2006 kl. 10.00 i FA
- Lønpakker: 26. september 2006 kl. 09.00 i FA
- Medarbejderaktier, optioner mv: 26. september 2006 kl. 13.00 i FA
- Overenskomst for viderekomne:
Finans 3. oktober 2006 kl. 09.00 i FA og 4. oktober 2006 kl. 10.00 i FA.
Forsikring 10. oktober 2006 kl. 10.00 i FA
- Løn- og fraværsindberetning til FA: 26. oktober 2006 kl. 10.00 i FA

Skræddersyede virksomhedskurser

FA tilbyder også at tilrettelægge kurser for en enkelt eller flere virksomheder samlet indenfor de emner, der er nævnt her i kataloget. Kurset tilrettelægges i samarbejde mellem FA og virksomheden.

Tilmelding

Tilmelding til kurserne skal ske på www.fanet.dk, hvor faktura kan udskrives sammen med tilmelding.

Medlemsnyt

Indmeldte:

HandelsFinans A/S pr. 1. december.

Navneændringer:

Oktober: Finansselskabet Faaborg A/S til FaaborgFinans A/S

December: Nordea Investment Management Bank A/S til Nordea Investment Management AB, Denmark, filial af Nordea Investment Management AB, Sverige

Fusion:

30. november: Snedsted-Nørhå Sparekasse fusioneret med Thyholm Sparekasse til Sparekassen Limfjorden.

FA har 228 medlemsvirksomheder.

Tal der tæller - Mange finansansatte i Danmark

Nordisk Bank Statistik for 2004 er netop offentliggjort. Her kan man blandt andet følge udviklingen i beskæftigelsen i banksektoren i de nordiske lande.

Mange ansatte i Danmark

Andelen af bankansatte i den danske befolkning har ligget stabilt på omkring lidt under 1 pct. i perioden 1994 - 2004. Sammenlignet med vore nordiske naboer - med undtagelse af Island - har Danmark således relativt mange ansatte i banksektoren, jf. figuren.

I Norge og Sverige er ca. en halv procent af befolkningen bankansatte, hvilket også er niveauet i Finland efter et kraftigt fald i antallet af medarbejdere fra 1995 til 1996.

Stigende deltidsbeskæftigelse i dansk banksektor

Norge har oplevet et fald i antallet af deltidsbeskæftigede

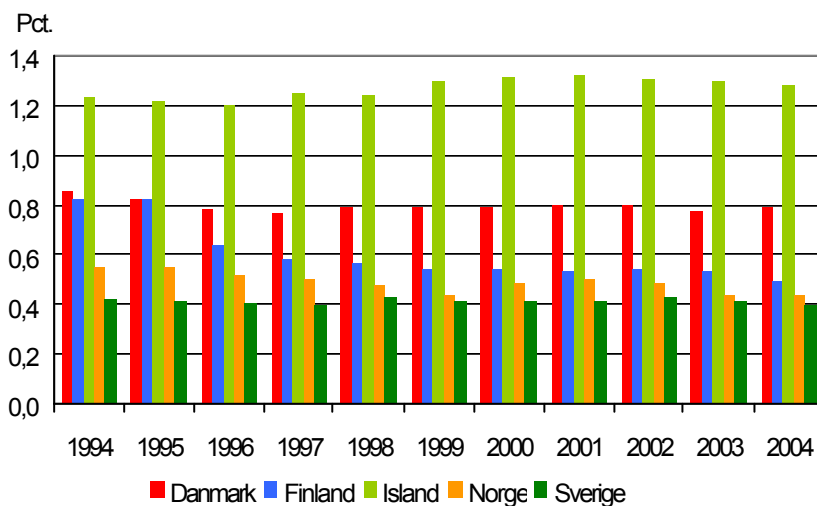
bankansatte på ca. 41 pct. I perioden 1994 - 2004, er antallet af deltidsbeskæftigede i den danske banksektor steget med ca. 38 pct. i samme periode.

Udviklingen fortsætter

Ændringerne i deltidsbeskæftigelsen kan ikke alene forklares ud fra andelen af kvinder i banksektoren, da denne har været stort set uændret i begge lande i perioden. Udviklingen i Danmark vil formodentlig fortsætte pga. de forbedrede muligheder for nedsat tid for de stadig flere seniormedarbejdere i sektoren.

På Island samt i Finland og Sverige har udviklingen i antallet af deltidsbeskæftigede i banksektoren såvel som andelen af kvindelige bankansatte været stabil fra 1994 - 2004.

Ansatte i banksektoren i pct. af befolkningen



Personaleomsætning - præcisering

I sidste nummer af FA-orientering handlede "Tal der tæller" om personaleomsætningen i finanssektoren. Det bør i den sammenhæng præciseres, at der i beregningerne også

er medtaget midlertidige ansatte ligesom jobskifte mellem selskaber inden for samme koncern også er medtaget, hvilket naturligvis bidrager til at løfte personaleomsætningen.