

FAORIENTERING

FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

AKADEMIKERE OG FINANSSEKTOREN HAR BRUG FOR HINANDEN

side 3

Finansvirksomhederne må rekruttere bredere, hvis de skal undgå at mangle arbejdskraft.

BANKEN UDEN REGLER

side 6

Middelfart Sparekasse har afskaffet traditionel ledelse. I stedet har de succes med at praktisere selvledelse og aflægge etiske regnskaber.

FINANSSEKTOREN MEST INNOVATIV

side 10

Ny undersøgelse kårer finanssektoren som den mest innovative branche i Danmark.



INDHOLD

LEDER: AKADEMIKERE OG FINANSSEKTOREN HAR BRUG FOR HINANDEN

side 3

Det er nødvendigt at de finansielle virksomheder rekrutterer bredere, hvis mangel på arbejdskraft skal undgås.

SVÆRT AT GENNEMSKUE MARKEDET FOR KONTORMASKINER

side 4

Det er ikke let at gennemskue, hvor meget printere og andre kontormaskinerne skader arbejdsmiljøet. Jyske Bank har nu taget konsekvensen.

SPAREKASSEN UDEN REGLER

side 7

I Middelfart Sparekasse har de lagt traditionel ledelse på hylden.

SPOT PÅ LØNPAKKER

side 8

FA satte spot på lønpakker midt i maj. Læs her om nogle af fordelene ved lønpakker.

FINANSVIRKSOMHEDER ER MEST INNOVATIVE

side 10

Ny undersøgelse viser, at finanssektoren er den mest innovative branche i Danmark.

FAS' KURSER I EFTERÅRET

side 11

NYT FRA FA

side 11

TAL DER TÆLLER: TRADITIONELT UDDANNEDE MEDARBEJDERE I HØJ KURS

side 12

Finansvirksomheder har fokus rettet mod traditionelt finansuddannede, når de ansætter nye medarbejdere. Men finansøkonomer er efterspurgt.

FA Orientering, 13. årgang, nr. 26. maj 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.

Telefon 3391 4700, Fax 3391 1766,

AKADEMIKERE OG DEN FINANSIELLE SEKTOR

HAR BRUG FOR HINANDEN

Der bliver meget snart mangel på arbejdskraft i den finansielle sektor. 5.000-7.000 af de nuværende ansatte i sektoren forsvinder indenfor de nærmeste år. Det er en ny situation i forhold til tidligere, hvor antallet af medarbejdere faldt, og hvor de virksomheder, der havde brug for mere arbejdskraft kunne hente den blandt afskedigede medarbejdere fra andre virksomheder. Men billedet er vendt. Det begyndte for nogle år siden, først i københavnsområdet. Nu er der konkurrence om den uddannede arbejdskraft over hele landet. Baggrunden er aldersfordelingen med små unge årgange og flere ældre medarbejdere, der står for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

For den enkelte virksomhed er den kortsigtede løsning at lokke nye medarbejdere til med tilbud om lønforhøjelser. Når løsningen er kortsigtet, er det fordi, at andre virksomheder tvinges til at gøre det samme.

En langsigtet løsning er en øget og bredere rekruttering. Det vil især være rådgivere, der bliver stigende efterspørgsel efter. Disse stillinger vil være meget relevante for mange typer af akademikere.

Det vil være en fordel at begynde at ansætte flere medarbejdere med mellemlange og lange uddannelser. Men det er ikke bare sektoren, der skal få øjnene op for de gode muligheder og kompetencer, der ligger og venter hos akademikerne. Akademikerne skal også have øjnene op for sektorens gode løn- og arbejdsvilkår samt uddannelsesmuligheder.

DJØF har indgået et "finanssamarbejde" med en række andre forbund. Samarbejdet består i at oplyse "næsten-kandidater" om de mange gode arbejds- og kompetencemuligheder og fagligt udfordrende stillinger, der venter på dem i den finansielle sektor. FA arbejder nu sammen med AC og DJØF for at fremme dette arbejde.

Men organisationerne kan ikke gøre arbejdet alene. Finansvirksomhedernes indsats er altafgørende for, at projektet kan lykkes, og vi kan imødekomme den kommende tids rekrutteringsbehov.

Steen A. Rasmussen

SVÆRT AT GENNEMSKUE MARKEDET FOR KONTORMASKINER

Stigende brug af IT-udstyr har forringet indeklimaet på danske arbejdspladser. Men det er ikke helt let for virksomhederne at blive kloge på, hvor sundhedsskadelige de enkelte maskiner egentlig er.

For tre år siden formulerede Jyske Bank en politik for deres indkøb og placering af kontormaskiner. Politiken, der blev udformet i samarbejde med BST Århus, nu Crecea, tog udgangspunkt i en række anbefalinger fra Teknologisk Institut. Ifølge dem bør det bl.a. måles, hvor meget formaldehyd, ozon, flygtige organiske forbindelser (VOC) og støv maskinerne udsender. Samtidig bør man måle ozonudstrømningen ved afkastet ved maskinen i modsætning til ude i lokalet. Ifølge Arbejds miljøinstituttet er netop denne måde at måle stofferne på den eneste, der duer.

Det er de færreste afdelinger i Jyske Bank, der har et egentlig teknikrum, som maskinerne kan placeres i. Derfor må maskinerne stå i de samme lokaler, som medarbejderne har deres arbejdspladser i. Det stiller naturligvis større krav til, hvor meget maskinerne må støje og forurene.

Forskel på målemetoder

Med politikken i hånden troede banken, at de var godt rustet til opgaven, da de nogle år senere stod for at skulle have udskiftet forholdsvis mange printere og kopimaskiner. De kunne jo bare holde anbefalingerne fra politikken op imod de oplysninger, der fandtes om produkterne på markedet – det troede de i hvert fald.

Så længe leverandørerne får målt deres maskine ved Teknologisk Institut, kan Jyske Bank sagtens sammenligne tallene med de tal, der fremgår af deres politik. Men det viste sig, at det ikke var helt så enkelt. Meget ofte er det ikke muligt at få oplyst de rette målinger, når banken skal købe nye maskiner. Det skyldes, at leverandørerne bruger en anden slags målemetoder, der ikke stemmer overens med dem, som Teknologisk Institut anbefaler.

”Flere og flere leverandører får målt deres maskiner på grundlag af tyske målemetoder, som er billigere end de danske, men som til gengæld ikke måler omfanget af formaldehyd og VOC. Samtidig måler de ozonudstrømningen i rummet og ikke ved afkastet ved maskinen, sådan som Teknologisk Institut anbefaler,” siger Lene Højsgaard, der er arbejdsmiljøkonsulent i Jyske Bank. Hvis man ikke kender denne forskel, vil man ifølge Lene Højsgaard, umiddelbart tro, at alt er i den bedste orden. Men det er kun på papiret, det hele ser godt ud. I virkeligheden risikerer medarbejdere at komme til at indånde for meget ozon.

Ufuldstændigt billede

Arbejdsmiljøinstituttet har lavet en undersøgelse med måling af ozon ved kilden og måling i rummet. Det viste sig her, at tallet fra målinger i rummet svarer til 7,5 % af det tal, der kommer frem, når man måler afkastet direkte ved maskinen. Det skyldes, at ozonen fordeler sig og bliver fortyndet i luften, men også at den går i forbindelse med eksempelvis VOC og danner formaldehyd. Arbejdsmiljøinstituttet konkluderede derfor, at målinger i rummet giver et ufuldstændigt billede.

Arbejdstilsynet skelner ikke

Lene Højsgaard har præsenteret problemet for Arbejdstilsynet og bedt dem tage stilling til sagen.

Tilsynet gav udtryk for, at det er enig i, at den metode, som af AMI og Teknologisk Institut anbefaler, er den bedst egnede, når man skal vurdere risikoen for problemer med en printer eller kopimaskine. Men alligevel har tilsynet ikke mulighed for at kræve, at maskinerne bliver testet efter en bestemt målemetode.

Lene Højsgaard undrer sig over, hvordan Arbejdstilsynet kan sige god for placering af en maskine, hvis de ikke kender målinger på fx formaldehyd.

”Jeg har aldrig oplevet, at de har spurgt til målinger, eller hvem der har foretaget målingerne, når de har været på tilpasset tilsyn”.

Nej tak til andre målinger

I Jyske Bank har de besluttet, at hvis en leverandør vil have sin maskine inden for deres dør, kræver de dokumentation i form af de målinger, som Teknologisk Institut anbefaler. Hvis de ikke kan levere dem, vælger banken leverandøren fra.

”Leverandøren kan selvfølgelig vælge at få en anden udbyder til at måle, men det er vores erfaring indtil videre, at det tager ekstremt lang tid, der er fejl, der skal måles om, og de endelige målinger er også behæftet med en vis usikkerhed,” siger Lene Højsgaard. Hun håber på at flere og flere bliver opmærksomme på, at selv om de får en flot deklaration fra ECO, er det ikke nok.

”Forhåbentlig vil flere og flere stille krav om de korrekte målinger, så vores medarbejdere kan gå på arbejde uden risiko for at blive syge på sigt”.



De fleste medarbejdere i Jyske Bank deler lokaler med printere og andre kontormaskiner. Derfor er det vigtigt, at maskinerne ikke er sundhedsskadelige

I 1991 besluttede Middelfart Sparekasse, at det skulle være slut med de traditionelle ledelsesfilosofier, der tager udgangspunkt i kontrol af medarbejdernes indsats. De indførte i stedet selvledelse og etiske regnskaber.



Administrerende direktør Hans Erik Brønserud. Forlaget Ankerhus har udgivet en bog om Middelfart Sparekasses erfaringer med selvledelse, skrevet af Birgit Bertelsen, Hans Erik Brønserud, Lene Leø og Herbert Sørensen

SPAREKASSEN UDEN REGLER

Hvordan skiller en lille lokal sparekasse sig ud fra mængden på et stort finansielt marked? Det spørgsmål stillede ledelsen i Middelfart Sparekasse sig selv for 15 år siden. De kunne ikke konkurrere på størrelse eller omsætning. De besluttede derfor, at medarbejderne skulle være deres unikke konkurrenceparameter - det, der gjorde dem anderledes, end alle de andre. Visionen var, at sparekassens medarbejdere skulle være så glade for at gå på arbejde, at glæden og begejstringen smittede af på kunderne.

Sparekassen afskaffede simpelthen alle regler og kontrol med den enkelte medarbejder. Faste forretningsgange blev erstattet af selvledelse efter devisen, at indflydelse ikke er noget medarbejderne får, men noget de tager. Samtidig med, at sparekassen indførte selvledelse, formulerede de seks nøgleværdier, som alle de ansatte har forpligtet sig til altid at handle efter.

"Medarbejderne bestemmer selv alt i relation til kunderne fx renteafvigelser - selvfølgelig i respekt for vores værdier," forklarer Hans Erik Brønserud.

Værdier, der ikke kan gøres op i penge

I takt med, at sparekassen indarbejdede sine værdier i organisationen, opstod der et behov for at måle, om sparekassen faktisk også levede op til dem. Derfor besluttede de at begynde at aflægge såkaldte etiske regnskaber.

Hvert forår ansætter sparekassen en flok studerende fra handelsskolen i Kolding. De ringer til alle medarbejderne og til en lang række af kunder og borgere og spørger dem ud om, hvad der er vigtigt for dem, at der tages hensyn til. Og ikke mindst spørger de, om sparekassen så også lever op til disse behov.

Muligt at rette op i tide

For sparekassen er det etiske regnskab et værktøj, der giver mulighed for at vide, hvordan interessenterne opfatter dem. Det er en kontant tilbagemelding om, hvorvidt sparekassens måde at gøre tingene på, stemmer overens med kundernes, medarbejdernes og borgernes behov. Kurver og tabeller afslører, hvis sparekassen har været for sløve på et eller flere områder. Den viden, som sparekassen henter ind via de etiske regnskaber tager, de til sig. En række værdigrupper vurderer resultaterne af rundspørgen, hvilket resulterer i, at der formuleres nogle anbefalinger til ledelsen, der

så tager konkrete initiativer for at rette op på de områder, hvor det går skævt.

"Hen på efteråret undersøger vi, om der er kommet nogle resultater ud af tiltagene - ellers vil vi og andre jo kunne se det afspejle sig i det etiske regnskab året efter," siger Hans Erik Brønserud.

Chefen bliver coach

Når medarbejderne leder sig selv, får chefen naturligt en anden rolle end tidligere.

"I Middelfart Sparekasse er lederen nu en slags coach, der sørger for, at medarbejderne fungerer godt, og som er der, når der er brug for at drøfte faglige eller personlige ting," forklarer Hans Erik Brønserud. Det stiller ifølge ham langt større krav til lederne, end ved traditionel ledelse.

"Medarbejderne skal føle, at deres leder interesserer sig oprigtigt for dem og deres liv. Det kræver, at man har en vis fornemmelse for andre mennesker. Derfor lægger vi også vægt på at udvikle disse sider hos lederne i deres efteruddannelse," siger han.

Kåret som en af de bedste

De etiske regnskaber, som sparekassen har aflagt indtil nu, afspejler, at missionen er lykkedes. Medarbejderne i Middelfart Sparekasse er rigtig glade for deres arbejde - faktisk så glade, at sparekassen sidste år blev kåret som Danmarks andenbedste arbejdsplads, og i år figurerer den på listen over de tre bedste finansielle arbejdspladser i Europa. Det er Great Place to Work Institute, der står for undersøgelse, som bl.a. er baseret på medarbejdernes vurdering af de enkelte virksomheder.

Tallene afspejler tilfredsheden

Tilfredsheden har også forplantet sig til sparekassens bundlinie. Sygefraværet er mere end halveret i løbet af de 15 år, der er gået - i snit har de ansatte mindre end en sygedag om året. Siden 1990 er sparekassen vokset fra at beskæftige 38 medarbejdere til de i dag 127. På de 15 år har kun en medarbejder valgt at skifte job til en konkurrent. Sparekassens egenkapital er siden 1993 vokset med 245 procent, indlånene er vokset med 181 procent. Det er et pænt stykke over gennemsnittet på markedet.

Middelfart Sparekasses seks grundværdier

1. Du skal behandle kunderne, som du selv ønsker at blive behandlet.
2. Ethvert kundeforhold skal være en forretning, både for kunden og for Sparekassen.
3. Skaf aldrig Sparekassen en kunde ved at tale nedsættende om vore konkurrenter.
4. Vær ærlig overfor dig selv, overfor dine kollegaer og overfor kunderne.
5. Du skal behandle dine kollegaer, som du selv ønsker at blive behandlet.
6. Du er Sparekassen, også når du ikke er på arbejde.

Hvad kan det betale sig at lægge i en lønpakke, og hvordan griber man det an. Det var nogle af spørgsmålene, som blev besvaret på et spotkursus hos FA midt i maj. Læs her nogle af hovedkonklusionerne fra dagen.



Øverst advokat Torben Mølgaard Hededal. Nederst deltagere fra FA's spotkursus om lønpakker.



SPOT PÅ LØNPAKKER

I de nye overenskomster er det blevet nemmere at tilbyde lønpakker til flere medarbejdere. Derfor satte FA spot på lønpakker på et kursus midt i maj. Her gennemgik advokat Torben Mølgaard Hededal fra advokatfirmaet Norrbom og Vinding bl.a., hvorfor lønpakker er attraktive som aflønningsform, og hvilke personalegoder der med fordel kan indgå i en lønpakkeordning. Underdirektør Bent Jespersen fra Danske Bank fortalte om praktiske erfaringer med brug af ADSL som lønpakkegode.

Efterspurgt fleksibilitet

I dag efterspørger medarbejdere fleksible og individuelle muligheder på arbejdsmarkedet. Ifølge Torben Mølgaard Hededal er det noget, som lønpakker i høj grad er et udtryk for.

"Når man bruger lønpakker, får medarbejderne personalegoder, som har værdi for netop dem. Samtidig betyder det, at medarbejderne kan optimere nettoværdien af lønnen uden at forøge arbejdsgiverens lønssum. Det kan også give skattebesparelser og andre besparelser pga. stordriftsfordele og rabatorninger. En lønpakkeordning virker derfor positivt for rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere," forklarede han om baggrunden for at bruge lønpakker i aflønningen.

Undgå for meget administration

En lønpakkeordning er udgiftsneutral for arbejdsgiveren. Der kan dog være omkostninger til administration, men modsat kan der evt. spares penge, fordi grundlaget for beregning af lønsumsafgift reduceres.

Torben Mølgaard Hededal understregede, at det er vigtigt, at arbejdsgivere på forhånd tilrettelægger deres lønpakkeordninger, så den er lettest mulig at administrere. Tung administration er dyrt og kan let formindske fordelene ved at tilbyde medarbejderne lønpakker.

Lokalaftale danner grundlag

For at kunne tilbyde en lønpakkeordning, skal der være indgået en lokalaftale mellem virksomheden og en faglig repræsentant. Lokalaftalen skal følge de principper og betingelser, der findes i protokollatet om lokale aftaler om lønpakker, som FA har aftalt med henholdsvis Finansforbundet og DFL.

Goderne i en lønpakke skal ifølge protokollatet tilbydes alle medarbejdere eller en afgrænset gruppe af medarbejdere. De skal som udgangspunkt have tilbudt godet til samme pris. Alle personalegoder kan indgå i en lønpakke, og kan med størst fordel betales ved bruttolønsfinansiering - dvs. arbejdsgiverens udgifter til personalegodet betales ved en reduktion af bruttolønnen. Personalegodet kan også finansieres ved træk i nettolønnen. Men bruttolønsfinansiering er dog klart at foretrække, da der så kan opnås en gevinst i form af en lavere eller slet ingen beskatning på et gode.

Det er i princippet en ubegrænset del af lønnen, der kan bruges på lønpakker, men der er dog også mulighed for på forhånd at sætte visse begrænsninger for omfanget.

De almindelige betingelser for skatteretlig behandling af et personalegode skal være opfyldt, når man bruger lønpakker som aflønning. Der skal i øvrigt ifølge lovgivningen på området være tale om en egentlig reel lønreduktion, som gælder for alle accessoriske løndelev som feriepenge, pensioner mv. En lønpakke må dog ifølge overenskomstens protokollat ikke betyde, at den samlede indbetaling til pension falder. Derfor skal lønmodtageren supplere pensionsindbetalingen med et beløb, der mindst svarer til det beløb, som eget- og arbejdsgiverbidraget tilsammen er faldet med pga. lønpakken. Reelt finansieres arbejdsgiverens andel dog af, at lønpakkegodets værdi sættes tilsvarende ned - dvs. medarbejderen får godet billigere.

Erfaringer fra sektoren

FA's spotkursus om lønpakker bød også på en gennemgang af de praktiske erfaringer med lønpakker i finanssektoren, da underdirektør Bent Jespersen fra Danske Bank levende fortalte om Danske Banks erfaringer med tilbud om ADSL til medarbejderne.

Han var ikke i tvivl om, at individuel aflønning i form af lønpakker er et fænomen, der er kommet for at blive.

"Det er individualister, vi ansætter i dag, og lønpakker er et reelt konkurrenceelement. Det koster ganske vist i administration, men til gengæld får vi tilfredse medarbejdere."

Vigtigt at være forberedt

Det virker måske meget enkelt at aftale en lønpakkeordning med en medarbejder. Men ifølge Bent Jespersen er det en god idé på forhånd at undersøge, hvad der rent faktisk kan lade sig gøre. Samtidig er det vigtigt at have klare linier omkring, hvilke forpligtelser der er leverandørens, og hvilke der er virksomhedens.

"Man skal være årvågen, for det går ikke altid helt så enkelt, som man håbede på", sagde han på FA's spotkursus.

Personalegoder, der med fordel kan indgå i lønpakker:

- Bredbåndsforbindelse
- PC til brug for arbejdet
- Firmabil
- Fri befording (off. Transport eller brobizz)
- Fri telefon
- Sommerbolig
- Uddannelse
- Medarbejderaktier
- Medarbejderobligationer
- Aktier omfattet af ligningslovens § 7H
- Og meget andet



Underdirektør i Danske Bank
Bent Jespersen.

Ny undersøgelse viser, at finanssektoren er den mest innovative branche i Danmark.

Undersøgelsens konklusioner:

- 85% af de danske virksomheder mener innovation er vigtig for konkurrenceevnen.
- 16% får succes med deres innovationsstrategier.
- 51% har formuleret en innovationsstrategi.
- De virksomheder, som er bedst til innovationsledelse, opnår også bedre vækstrater.
- Innovationsledelse genererer også omkostningsreduktioner i gennemsnit på 10%.

Læs mere på
www.fremtidstanken.com

FINANSVIRKSOMHEDER ER MEST INNOVATIVE

Center for Ledelse og Fremtidstanken har gennemført en undersøgelse af mere end 400 danske virksomheders brug af innovation som strategisk ledelsesværktøj. Ifølge undersøgelsens resultater vægter størstedelen af alle virksomhederne innovation meget højt, og mener det har stor betydning for virksomhedens konkurrenceevne. Men det er kun et fåtal af dem, der faktisk får succes med deres innovationsprodukter.

Helt i top ligger finanssektoren som den absolut bedste branche til at bruge innovation som strategisk middel til at skabe resultater på bundlinien.

Struktureret branche

At finanssektoren er den mest innovative branche kan nok komme bag på mange. Men ifølge undersøgelsen viser målinger, at et paramenter for om man får succes med innovationsstrategier i høj grad handler om, hvor omhyggelig og struktureret man arbejder i alle innovationens faser. Med det i baghovedet er det måske ikke længere helt så overraskende, at finanssektoren er i top på innovationsbarometeret. Branchen er kendt for at arbejde meget struktureret.

Ansvar og styring

De virksomheder der er bedst til innovation, er typisk også gode til at implementere strategierne, involvere medarbejderne og til at styre projekterne i forhold til bestemte kriterier og mål. En anden central forudsætning for succes med innovation er at give medarbejderne ansvar og retningslinier for deres beføjelser. Medarbejderne skal støttes og have feedback, og så skal de vide, hvor de kan gå hen, hvis de har forslag og kommentarer til innovationsprojektet.

En svaghed, der så til gengæld gælder for alle typer af virksomheder, er, at mange virksomheder har rigtig svært at evaluere resultaterne af deres innovationsindsats - en evne, der giver endnu bedre grobund for at få succes med innovation.

FA'S KURSER 2005

Modulkurser for personalemedarbejdere

Modul 1 Personalejura

Kollekole, Værløse 20. – 21. september 2005 (internatkursus)

Modul 2 Overenskomster – Finans og forsikring

FA, St. Kongensgade 81 C, København Finans: 5. oktober Forsikring: 4. oktober

Modul 3 Grundlæggende lønadministrative regler

FA, St. Kongensgade 81 C, København 27. oktober 2005

Personaleforhold - for ledere

Tema 1 De juridiske spilleregler

FA, St. Kongensgade 81 C, København 22. november 2005

Tema 2 Lønsamtalen

FA, St. Kongensgade 81 C, København 30. november 2005

Tema 3 Forhandlingsteknik/om at lave lokale aftaler

FA, St. Kongensgade 81 C, København 17. november 2005

Tema 4 Den vanskelige samtale

FA, St. Kongensgade 81 C, København 10. oktober 2005

Se mere på www.fanet.dk

NYT FRA FA

Medlemsnyt

Nyt navn:

hvb Bank A/S til max Bank A/S, Tved Sogns Spare- og Laanekasse til Tved Sparekasse, Handelsbanken Midtbank til Handelsbanken og Kaupthing Bank A/S til EIK BANK A/S.

Nyt medlem:

Carnegie Asset Administration A/S har meldt sig ind i FA pr. 1. januar 2004.

Trådt ud af FA:

1. januar: Content Billing A/S, Erhvervsinvest Nord A/S, Nykredit Holding A/S, Topdanmark A/S, Topdanmark Arbejdsskadeforsikringsselskab A/S, Topdanmark EDB A/S, Topdanmark Ejendom A/S og Topdanmark Invest A/S.

1. maj: DMdata A/S

FA har nu i alt 225 medlemsvirksomheder med i alt 62.160 medarbejdere.

Personalenyt

Underdirektør Jannik Dresling gik på efterløn 31. december 2004. 31. marts 2005 gik sekretær Eva Guld og sekretær Anny Nielsen på efterløn. Helle Rosenkrantz er ansat som sekretær pr. 1. maj 2005.

Advokat Mariane Dissing er udnævnt til kontorchef 1. april 2005.

Traditionelt uddannede medarbejdere i høj kurs

FA har spurgt sine medlemmer, hvilken uddannelsesbaggrund de forventer af nyansatte medarbejdere i 2005.

Når FA's medlemsvirksomheder rekrutterer nye medarbejdere, har de især fokus rettet mod de traditionelt finansuddannede. De store virksomheder venter, at der blandt deres nye medarbejdere vil være omkring 40 pct. med en traditionel finansuddannelse i bagagen. De mindre virksomheder regner med, at ca. 55 pct. af de nye medarbejdere har en sådan baggrund.

Brug for højtuddannede

Efterspørgslen efter medarbejdere med en videregående uddannelse er også størst i de store virksomheder. Det skyldes først og fremmest, at de har et større behov for denne type medarbejdere i hovedkvartererne. De højtuddannede medarbejdere forventes dog også fremover at indtage flere rådgiverfunktioner end tidligere (se bladets leder). Både små og store virksomheder venter, at omkring 10 pct. af de nyansatte er uddannede finansøkonomer. Hver femte nye rådgiver vil være uddannet finansøkonom.

Finansøkonomuddannelsen er relativ ny, og derfor er der endnu ikke så mange færdigeuddannede. Set i dette lys, er virksomhedernes interesse for finansøkonomer stor.

Flere elever

De store virksomheder er blevet spurgt, om de forventer at ansætte nyuddannede elever på længere sigt. Hertil er der kommet positive tilkendegivelser fra 10 ud af 12 virksomheder.

Den store efterspørgsel efter traditionelt finansuddannede medarbejdere skal ses i lyset af, at antallet af elever har været kraftigt faldende siden 1998. Der er altså størst efterspørgsel efter en medarbejdertype, som der er blevet uddannet færre af.

Analysen er baseret på besvarelser fra 12 store og 52 små virksomheder. De 64 virksomheder venter at rekruttere ca. 1.500 nye medarbejdere i 2005. I forvejen beskæftiger virksomhederne ca. 65 pct. af medarbejderne i sektoren, hvorfor hele sektoren regner med at ansætte 2.300 nye medarbejdere.

