

FAORIENTERING

FINANSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

FRIT UDSYN TIL DET PSYKISKE ARBEJDS- MILJØ

side 4

Nykredit har netop gennemført en omfattende undersøgelse af medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

INTEGRATION KRÆVER INITIATIV

side 6

Integrationsminister Rikke Hvilshøj talte ved FA's og Finansforbundets fælles integrationskonference i slutningen af april.

UDDANNELSE SKAL BLIVE TIL ARBEJDE

side 8

Forsikringsakademiet udstyrer deres deltagere med de kompetencer, som de har brug for på jobbet.



INDHOLD

LEDER: HVOR GÅR GRÆNSEN?

side 3

Hvor går grænsen for, hvad der er privat, og hvad der er jobrelateret, når det handler om stress?

FRIT UDSYN TIL DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I NYKREDIT

side 4

Nykredit har taget temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø i koncernen.

INTEGRATION KRÆVER INITIATIV

side 6

Integrationsminister Rikke Hvilshøj bakkede op om finanssektorens integrationsprojekt på FA's og Finansforbundets fælles kick off-konference.

UDDANNELSE SKAL BLIVE TIL ARBEJDE

side 8

Direktør for Forsikringsakademiet Rolf Harsløf håber på, at den kommende reform af voksen- og efteruddannelsesområdet kan skabe mere motivation til at efteruddanne sig.

NORDEA MED TIL AT VISE VEJEN FOR SOCIALT ANSVAR

side 10

Nordea deltager i Det Nationale Netværk, som arbejder for at begrænse social udstødning og styrke integrationen på arbejdsmarkedet.

NY OMGANG MEDLEMSMØDER

side 11

FA er gået i gang med årets første omgang medlemsmøder.

TAL DER TÆLLER

side 12

Seniordeltid er populært blandt de ældre medarbejdere i den finansielle sektor.

FA Orientering, 14. årgang, nr. 2

5. maj 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.

Hvor går grænsen?

Der tales meget om stress i den finansielle sektor. Men problemerne er ikke enkle at gå til. Arbejdspres opfattes fx forskelligt, og vi reagerer også forskelligt på travlhed. Alle føler sig stressede indimellem. Og ifølge forskerne øger den milde almindelige stress i hverdagen det menneskelige systems hårdførhed og tilpasningsevne. Travlhed kan med andre ord give energi og glæde både psykisk og fysisk.

Et job i den finansielle sektor stiller både krav til faglighed og personlige kompetencer. Lægger man meget af det personlige i sit arbejde, kan det give anledning til belastninger og nye former for stress. Desuden bliver grænsen mellem arbejde og fritid mere flydende. De fleksible arbejdsformer på det danske arbejdsmarked er på den ene side også en fordel for medarbejderne, som bedre kan indpasse familielivet. Men på den anden side bliver det for mange også sværere at skelne mellem, hvornår de er på arbejde, og hvornår de holder fri. Og det kan give grobund for at udvikle stress, hvis den enkelte ikke gør sig bevidst om, hvor grænserne går. Og endelig kan ting på hjemmefronten være årsag til eller i hvert fald være medvirkende til, at der er problemer med trivslen i jobbet.

Arbejdsgiverne skal og vil ikke blande sig i medarbejdernes privatliv. Spørgsmålet er bare, hvor grænserne går for, hvad der er privat og hvad der er jobrelateret. Virksomhederne skal skabe rammer for et godt arbejdsliv, hvor arbejds- og familieliv kan kombineres på en fornuftig måde. Men virksomhederne bør også give den enkelte medarbejder muligheder for at bevare sin personlige integritet.

Derfor er håndteringen af kronisk stress en kompliceret ting. Der har længe været stor fokus på trivsel og sundhed i den finansielle sektors virksomheder. Mange steder har man iværksat projekter, der skal være med til at fremme medarbejdernes trivsel på jobbet. Vi fortæller om et af projekterne i dette nummer af FA Orientering. Nemlig om Nykredit, der har gennemført en stor undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i koncernen, og det er netop den slags fælles handling, der skal til. Det gør sig måske godt på kort sigt overfor medlemmerne, at lave partsundersøgelser og placere historier i medierne. Det er dog en skidt indledning på en dialog, som skal føre til løsning af problemerne. FA vil imidlertid fortsat arbejde på at fremme en fælles indsats for bedre trivsel i finanssektoren. Og indsatsen skal ske så tæt på problemet som overhovedet muligt.

Steen A. Rasmussen

Den 28. april var en vigtig skæringsdato for alle ansatte i Nykredit. Denne dag skulle der nemlig ligge en handlingsplan klar fra hver afdeling for, hvordan de vil forbedre netop deres psykiske arbejdsmiljø.

Frit udsyn til det psykiske arbejdsmiljø i Nykredit

Åbenhed præger Nykredits moderne bygning på Kalvebod Brygge i København, hvor der fra receptionen i stueetagen er frit udsyn op gennem de ni etager og ud til skyerne over ovenlysvinduerne i loftet. Men det er ikke kun rent arkitektonisk, der er tænkt på gennemsigtighed. Koncernen ønsker også at have åbenhed omkring de punkter, hvor deres psykiske arbejdsmiljø kan forbedres. Derfor gennemgik hele koncernen i efteråret 2005 en omfattende spørgeskemaundersøgelse fra Arbejdsmiljøinstituttet (AMI). 86 pct. af de ansatte svarede på en lang række spørgsmål, som kortlagde, hvordan de har det med det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan det spiller ind på deres ve og vel. Det er dermed den mest omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, koncernen nogensinde har udført.

Alle medarbejdere i dialog

En vigtig del af hele processen med at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø i Nykredit har ifølge vicedirektør Erik Beckmann været at inddrage alle medarbejdere i hele koncernen.

„Vi har involveret arbejdsmiljøfolk og tillidsfolk i arbejdet og for at få alle medarbejdere med i dialogen, har vi holdt en hel række møder både på afdelings- og enhedsniveau, ligesom der har været holdt stormøder. Efter møderne har lederne i enhederne taget en dialog med deres medarbejdere om, hvad der videre skulle ske“, forklarer han.

Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø i Nykredit er gennemført i tæt samarbejde med AMI, som huser førende danske forskere indenfor psykisk arbejdsmiljø. AMI har



I 2007 vil Nykredit igen undersøge, hvordan det går med det psykiske arbejdsmiljø i koncernen.

i mange år arbejdet med at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø ved hjælp af gennemprøvede spørgeskemaer. I 2005 gennemførte de en ny landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø. Nykredit blev det første firma, der fik mulighed for at anvende disse helt nye tal til at benchmarke sig op ad.

Resultaterne fra Nykredits undersøgelse har siden dannet grundlag for diskussion og dialog om arbejdsmiljøet i koncernen, som nu er mundet ud i konkrete handlingsplaner fra hver enkelt enhed. Enhederne skulle selv blive enige om, hvad der var vigtigt for dem at gøre noget ved, og hvordan de vil gøre det. Planerne fokuserer hver især på op til tre ting ved det psykiske arbejdsmiljø, som skal forbedres.

Svær sammenhæng mellem arbejde og fritid

Resultaterne af kortlægningen har været meget forskellige fra afdeling til afdeling. Men en konkret problematik går dog ifølge Erik Beckmann igen mange steder.

„Det grænseløse arbejde er en af de største udfordringer. Det at få defineret, hvor grænsen mellem arbejde og andet liv går. Men det er ikke kun virksomheden, der kan gøre noget ved det. Den enkelte må også se på de krav, han eller hun stiller til sig selv. Arbejdsgiverne skal til gengæld tænke på, hvilke konsekvenser tiltag får for medarbejdernes muligheder for at få en fornuftig balance i deres liv. Vi skal fx ikke lægge møder så sent på dagen, at det bliver svært at hente sine børn eller dyrke sine fritidsinteresser. Og når man kan koble sig op på sin arbejdsplatform derhjemme, skal man ikke føle sig presset til lige at klare noget arbejde på et tidspunkt, hvor det ikke passer ind i familielivet. Når man tager højde for den slags ting, får man også gladere medarbejdere. Det går hånd i hånd med det forretningsmæssige, for tilfredse medarbejdere præsterer også bedre“, siger han.

Det er planen, at AMI's undersøgelse skal gennemføres i alle Nykredits enheder hvert andet år som et led i den lovpligtige arbejdspladsvurdering - dvs. næste gang bliver i efteråret 2007. Indtil da skal enhederne medudgangspunkt i deres egne handlingsplaner arbejde for at forbedre deres psykiske arbejdsmiljø. Hvis enhederne havde brug for hjælp til fortolkning af resultaterne eller forslag til, hvordan de kan forbedre sig på de forskellige områder, kunne de få hjælp fra Personaleafdelingen.

Erik Beckmann håber, at andre finansvirksomheder i mellemtiden også vælger at gennemgå netop denne undersøgelse, så der bliver basis for benchmarking af det psykiske arbejdsmiljø i finanssektoren.

FAKTABOKS

Faktorer der ifølge AMI især hænger sammen med stress:

- familie-/arbejde konflikt
- høje kvantitative krav
- rollekonflikter
- lav belønning - både løn og anerkendelse
- ringe ledelseskvalitet
- lav forudsigelighed
- høje følelsesmæssige krav
- højt tempo
- lav rolleklarhed
- lav social støtte fra ledelsen

Der var fuld opbakning fra integrationsminister Rikke Hvilshøj til finanssektorens integrationsprojekt, da hun talte ved FA's og Finansforbundets fælles integrationskonference i slutningen af april.



Integration kræver initiativ på arbejdsmarkedet

”Det er ingen stor videnskab at ansætte folk med anden etnisk baggrund end dansk. Det kræver ikke en hel masse. Man skal bare gøre det”, lød integrationsminister Rikke Hvilshøjs ord på FA's og Finansforbundets fælles Kick Off konference forud for, at finanssektorens integrationsprojekt gik i gang.

Hun glædede sig over, at arbejdsmarkedets parter her har taget sagen i egen hånd og er gået i gang. For det er, ifølge hende, den slags handling, der skal til for at fremme integrationen i Danmark.

Ingen store barrierer

Kun 42 pct. af de danske virksomheder har ansat nydanskere. De, der har erfaringer på området, oplever det til gengæld ikke som noget problem. Der er ingen store barrierer for, at det kan gå godt.

I dag er 48 pct. nydanskere i beskæftigelse, hvilket svarer til 100.000 personer. I 2015 vil gruppen af unge med anden etnisk baggrund end dansk være tredoblet i forhold til i dag. Derfor er det, ifølge Rikke Hvilshøj, afgørende at få rettet op på den lave beskæftigelse nu.

”Hvis det ikke lykkes nu, ved jeg ikke, hvornår det ellers skulle ske. Derfor bruger jeg mange kræfter på at fortælle kommunerne, at det er netop nu, at de skal give en hjælpende hånd til denne opgave”, sagde hun.

I forbindelse med finanssektorens integrationsprojekt har kommunernes opgave bl.a. været at leverer navne på nydanskere, som de har stående i deres systemer, og som kunne være relevante kandidater til at deltage i projektet. Senere i forløbet er kommunerne involveret i den danskundervisning, som deltagerne får mulighed for at modtage i.

Trappemodel baner vejen

Regeringen har i sin velfærdsplan sat et mål for, hvor mange der skal være i arbejde i 2010. Og ifølge Rikke Hvilshøj kan dette mål ikke nås med paragraffer. Der skal praktiske initiativer til på arbejdsmarkedet.

”Vi har ikke brug for en masse nye ordninger og programmer. Vi skal have udbredt viden om det, der allerede findes”, understregede hun.

Finanssektorens integrationsprojekt er baseret på den såkaldte trappemodel, som giver mulighed for ansættelse på særlige vilkår, og som gradvist udvikler sig til almindelig ansættelse på almindelige vilkår, når man når øverste trin på trappen. Trappemodellen er resultatet af en firepartsaftale, som bl.a. FA var med til at lave i 2002. Formålet er, at modellen skal bløde op på de kollektive overenskomster, hvis regler om løn og ansættelsesvilkår forudsætter, at medarbejderne opfylder bestemte krav til kompetencer, herunder erhvervsmæssig uddannelse, kendskab til dansk m.v.

Finanssektoren indarbejdede, som de første på det danske arbejdsmarked, trappemodellen i finansoverenskomsterne for at bane vejen for bedre integration af medarbejdere med en anden etnisk baggrund i de finansielle virksomheder. Ordningen er rettet mod folk, der i første omgang ikke er helt parate til at udfylde jobbet, men som har brug for, at nogle virksomheder stiller sig til rådighed, så de kan få en chance for at blive opgraderet til jobbet.

Regeringens velfærdsudspil lægger op til at sætte ansættelse på særlige vilkår på dagsordenen igen.

”Vi vil gerne nyforhandle firepartsaftalen og håber på opbakning fra arbejdsmarkedets parter til det”, sagde Rikke Hvilshøj.

Håber projektet kan inspirere andre

Det er Rikke Hvilshøjs håb, at finanssektorens integrationsprojekt vil sprede nogle ringe i vandet på resten af arbejdsmarkedet.

”Jeg håber projektet kan prikke lidt til andre, så de kan se, at det faktisk kan lade sig gøre”, sluttede hun.

Finanssektorens integrationsprojekt er netop gået ind i en afgørende fase. I starten af maj begynder de 15 deltagende virksomheder at invitere de nydanskere, der har sendt deres ansøgninger ind i forbindelse med projektet til jobsamtaler. Virksomhederne selv har modtaget en pæn portion ansøgninger, mens omkring 160 nydanskere har lagt deres CV ind på FA's hjemmeside. Virksomhederne ansætter 52 nydanskere i forbindelse med projektet, som dermed er det største af sin slags på det danske arbejdsmarked hidtil.

Forsikringsakademiet har ikke haft traditionel fagopdeling siden slutningen af 70'erne. Allerede dengang begyndte man i stedet at tage udgangspunkt i de kompetencer, som deres deltagere har brug for på jobbet.



Uddannelse skal blive til arbejde

Da Rolf Harsløf for 27 år siden for første gang satte sig i direktørstolen på Forsikringsakademiet på Rungstedgaard i Nordsjælland, var udsigten over Øresund præcis lige så storslået, som den er i dag. Men udsigten til efteruddannelsesområdet har til gengæld ændret sig væsentligt i mellemtiden. Dengang fandtes snesevis af private voksen- og efteruddannelsesinstitutioner i Danmark. I dag er antallet reduceret til en håndfuld med Forsikringsakademiet som en af dem. Men bortset fra, at forsikringsuddannelserne på akademiet stadig er private, har de gennemgået en stor udvikling fra at være typisk lærerstyret undervisning fokuseret på produkter til stærkt problemorienteret læring med fokus på den enkelte kunde og dennes behov. Og denne transformering er stadig i fuld gang. Målet er, at samtlige uddannelser på akademiet skal have dette udgangspunkt i løbet af de kommende år. Det sikrer ifølge Rolf Harsløf, at deltagerne faktisk også kan bruge det, de lærer på akademiet til noget i praksis.

Metoden, de bruger for at nå dette mål, er såkaldt "blended learning", der kombinerer individuel og elektronisk baseret læring på jobbet med et fagligt samspil på akademiet. Det betyder, at deltagerne på Forsikringsakademiet hele tiden prøver, det de lærer, af i praksis. I de perioder, hvor de ikke er til stede på Akademiet, foregår gruppearbejdet ved hjælp af internetdialog. De bliver samtidig tilknyttet en coach, når de er hjemme i selskabet. Formålet er at sikre en vekselvirkning mellem læring og anvendelse over tid. De faglige færdigheder, som deltagerne får på akademiet er derfor dem, de opnår ved at løse praktiske problemer i uddannelsen og på jobbet.

Arbejde og uddannelse skal følges ad

Forsikringsakademiet er ejet af forsikringsselskaberne og en del banker, og den direkte kontakt til branchen gør, ifølge Rolf Harsløf, at skolen hele tiden kan omstille sig hurtigt efter de behov, der er ude i det virkelige liv. Han ser det som akilleshælen i al uddannelse at sikre, at det man lærer også bliver til egentlige kompetencer. Men også på Forsikringsakademiet kan man, ifølge ham, blive endnu bedre til at sikre en optimal overførsel - eller transfer - af kompetencer.

"Det kan godt være, at man ved mere, når man læser efter ældre metoder. Men måske kan man så til gengæld ikke bruge så stor en del af det i praksis, som efter vores metoder. Vi tror, at vi med tiden kan komme op på 100 pct. overførsel, men vi er hele tiden nødt til at finde en måde, hvor uddannelse i højere og højere grad bliver til arbejde og arbejde bliver til uddannelse", siger han.

Brug for ubureaukratisk merit

På Rolf Harløfs kontor ligger to tykke rapporter, som danner grundlaget for den kommende reform af voksen- og efteruddannelse i Danmark. Han har fået tygget sig igennem de mange sider. Og selvom han kun tror, at meget lidt vil kunne rykke ved noget for Forsikringsakademiet, så vejrer han dog, at udviklingen peger i samme retning, som den Forsikringsakademiet har navigeret efter i mange år. Men det er efter hans mening helt afgørende, at man i voksen og efteruddannelsen går væk fra at opgøre uddannelse i ECTS-point, som udelukkende handler om "input" og fag, og i stedet arbejder med realkompetencer, og det uddannelsen fører til.

"Så længe de taler i temaer, emner og input og ikke i læring og output og kompetencer, så har vi svært ved at snakke sammen med de offentlige uddannelser. Vi har brug for en beskrivelsesteknik, der fortæller, hvad det er, man lærer. Det er min klare opfattelse, at hele udviklingen bevæger sig vores vej. Det foreslåede "European Credit for Vocational Education and Training (ECvet), som erstatning for ECTS ved voksen og efteruddannelserne, ligner faktisk til forveksling vores måde at gøre det på", siger han.

Kan motivere flere til uddannelse

Rolf Harsløf vurderer, at der er store gevinster at hente for Danmark i den globaliserede verden, hvis man aktivt giver plads og gode betingelser til private uddannelsesaktiviteter og -udbydere og sikrer en ubureaukratisk meritssystem mellem de enkelte uddannelser, hvad ECvet forhåbentligt resulterer i.

"Det kan billiggøre og forbedre uddannelserne totalt set for samfundet. Hvis man dyrker et miljø med flere private uddannelsesinstitutioner, så ligger der en stor mulighed for dansk eksport og konkurrencekraft", siger han.

Hvis ECvet og akkrediteringen af alle uddannelsesinstitutioner og uddannelser bliver en realitet, vil det på mange måder kunne betyde en blåstempling af de private uddannelser og give deltagerne herfra mulighed for at bygge direkte ovenpå det, de har lært på fx Forsikringsakademiet. Det vil ifølge Rolf Harsløf kunne motivere forsikringsfolk og andre til at videreuddanne sig .

"Der skal være en gangbro fra den ene uddannelse til den anden - privat såvel som offentlig, så man kan sammensætte sin egen uddannelse. Det vil motivere forsikringssekskabernes medarbejdere til at uddanne sig ud over de faglige rammer, Forsikringsakademiet kan byde på. Og det har erhvervet i høj grad brug for", siger Rolf Harsløf.



Nordea deltager sammen med 15 andre virksomheder i Det Nationale Netværk, som arbejder for at begrænse social udstødning og styrke integrationen på arbejdsmarkedet.



Niels Gregers Hansen mener, det er afgørende, at alle virksomheder bidrager til det sociale ansvar.

Nordea med til at vise vejen for socialt ansvar

Nordea samarbejder med 15 andre virksomheder i "Det Nationale Netværk". Formålet med netværket er, at deltagerne skal vise vejen for, hvordan virksomheder kan tage et socialt ansvar.

Senest har netværket taget et landsdækkende initiativ til at forebygge kriminalitet blandt unge. Målet er at hjælpe 100 tidligere kriminelle ud på arbejdsmarkedet i løbet af 2006. Men projektet skulle også gerne føre til ændrede holdninger hos erhvervslivet, så flere job følger med i kølvandet i løbet af de kommende år.

Virksomhederne bidrager alle på forskellig vis. Nogen ved direkte at tilbyde ansættelse til en tidligere kriminel, andre ved at stille mentorer til rådighed og for Nordeas vedkommende har det første bidrag været at stå for ansættelsen af en projektleder, som får base på Nordeas hovedkontor på Christiansbro. Projektlederens opgave bliver at koble de tidligere kriminelles kompetencer med konkrete stillinger rundt om i danske virksomheder.

Vigtigt at bidrage

Ifølge vicedirektør i Nordea Niels Gregers Hansen er det netop afgørende, at alle virksomheder bidrager med det, de kan i arbejdet med det sociale ansvar på det danske arbejdsmarked.

"I disse år, hvor det går godt på den forretningsmæssige side, tror jeg, at der blandt vores kunder og i samfundet generelt er en særlig forventning om, at vi tager del i denne del af samfundets opgaver", siger Niels Gregers Hansen.

"Hertil kommer den tilfredsstillende, det er at se mennesker komme tilbage på sporet. Det bliver man aldrig træt af", slutter Niels Gregers Hansen.

Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere

Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere består af 16 danske erhvervsfolk, som repræsenterer virksomheder med i alt 100.000 arbejdspladser. Bl.a. Tryg og Nordea deltager i netværket. Hovedformålet er at være drivkraft i arbejdet for at begrænse social udstødning og styrke integrationen på arbejdsmarkedet. Netværket mødes med beskæftigelsesministeren flere gange om året for at diskutere aktuelle emner med fokus på virksomhedernes sociale ansvar fx integration på arbejdsmarkedet, jobfastholdelse, begrænsning af fravær og lignende.

Man kan læse mere om projekt "Unge kriminelle" og Det Nationale Netværk på www.socialtansvar.net.

NY RUNDE MEDLEMSMØDER

Forårets medlemsmøder er gået i gang. Denne gang med en omfattende dagsorden; ikke mindre end 10 punkter.

FA holder normalt to runder af medlemsmøder. Hver runde består af et møde i København, et i trekantsområdet og et i det nordjyske. I overenskomsten holdes der flere møder. Sidste år blev der holdt rigtig mange møder, bl.a. i forbindelse med konfliktvarslingen.

Det første af dette års medlemsmøde er blevet holdt. Det drejede sig om situationen i den finansielle sektor, forberedelsen af de kommende overenskomstforhandlinger og den politiske situation. Der var ikke mindre end 10 punkter på mødets dagsorden.

- FAnet: Et værktøj med mange muligheder
- Integrationsprojektet: 52 nydanskere får mulighed for fast job i finanssektoren
- Arbejdskraftsituationen: Medarbejderefterspørgsel og medarbejderflytning
- Barselsudligning: FA's ordning er stoppet - hvad gælder så fremover?
- OK05-udvalgene: Hvor langt er vi kommet?
- 6. ferieuge: Prisen og problemer
- Velfærdsudspillet: Betydningen for den finansielle sektor
- FA's kurser: Uvurderlig for det daglige arbejde med personalet
- Ligeløn: Vi venter på loven - hvad vil det betyde for virksomhederne?
- Medarbejderaktier: Mange sager i kølvandet af Jyske Bank-dommen.

De næste møder i denne omgang holdes den 5. maj i Ålborg og den 19. maj i Middelfart. På opfordring lægges plancherne fra medlemsmødet nu ud på FAnets medlemside. Det vil gøre det nemmere at genbruge plancher i HR-medarbejderes egne præsentationer i virksomhederne.



Medlemsnyt

Pr. 1.4.2006 er Tryg i Danmark smba og pr. 1.5.2006 er letpension indmeldt i FA. Med virkning fra 1.5.2006 er Enskilda Securities AB, Copenhagen Branch udtrådt af FA, da selskabet er fusioneret med SEB AB, der er medlem af FA.

FA har herefter 225 medlemsvirksomheder.

Det blev for nylig besluttet, at virksomheder med 500 medarbejdere og derover kan optages i FA's udvalg PC-Finans. Det betyder, at Roskilde Bank, Forstædernes Bank og Sparbank Vest nu er blevet optaget. Fra Roskilde Bank deltager Dorthe Buhl, mens Forstædernes Bank repræsenteres af Anne Olsen og Sparbank Vest af Jørgen Rasmussen.

Personalehåndbog

FA er i fuld gang med at opdatere Personalehåndbogen. De opdaterede afsnit om bl.a. ferie, lønpakker, orlov, tavshedspligt mv. kan findes på medlemsdelen på fanet.dk.

Tal der tæller - Seniordeltid populært i finanssektoren

Ifølge en helt ny undersøgelse fra Ældre Sagen ønsker op mod hver tredje over 55 år at blive på jobbet, til de er 65 år eller mere. Knap hver anden er 'helt sikkert' eller 'formentlig' klar til at blive et par år mere på jobbet, hvis arbejdspladsen kan imødekomme deres behov fx i form af en en kortere arbejdsuge.

En nylig offentliggjort undersøgelse fra Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) viste på samme måde, at ældre medarbejdere på DFL's område er parate til at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdsforholdene er gode.

Finanssektoren indførte seniordeltid i sin overenskomst i 2003. Det giver de ældre medarbejdere ret at gå ned i tid på arbejdet og samtidig bevare den hidtidige indbetaling til pension. En rundspørge blandt personalecheferne i FA's

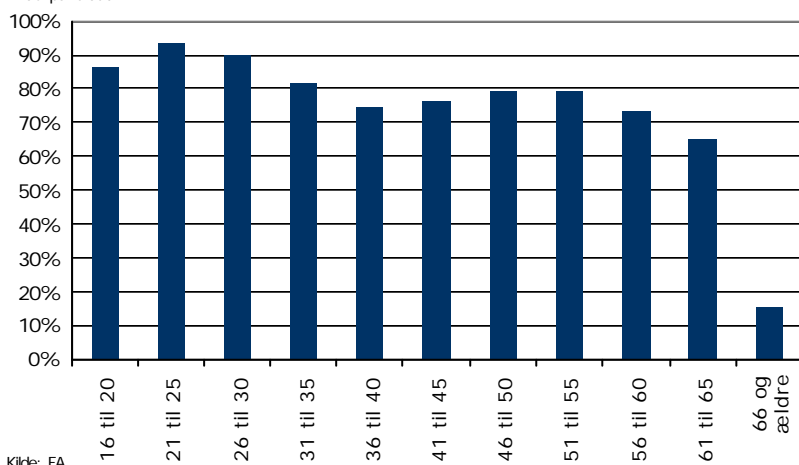
største medlemsvirksomheder har netop vist, at seniordeltid bruges i stigende omfang, og der er en forventning om, at det fortsat vil blive mere og mere populært.

På penge- og realkreditinstitutområdet begynder en stadig større andel af medarbejderne at arbejde på deltid, når de er fyldt 56 år. Tendensen for stigende brug af deltid med alderen er derimod mindre udtalt på forsikringsområdet. Her er det især gruppen over 65 år, der arbejder færre timer i forhold til de øvrige aldersgrupper.

Formålet med finanssektorens deltidsordning er at gøre det mere attraktivt for de ældre finansansatte at blive flere år på jobbet. Samtidig bliver overgangen til en seniortilværelse ikke så brat, når man har mulighed for at trappe ned i tid.

Penge- og realkreditinstitutområdet

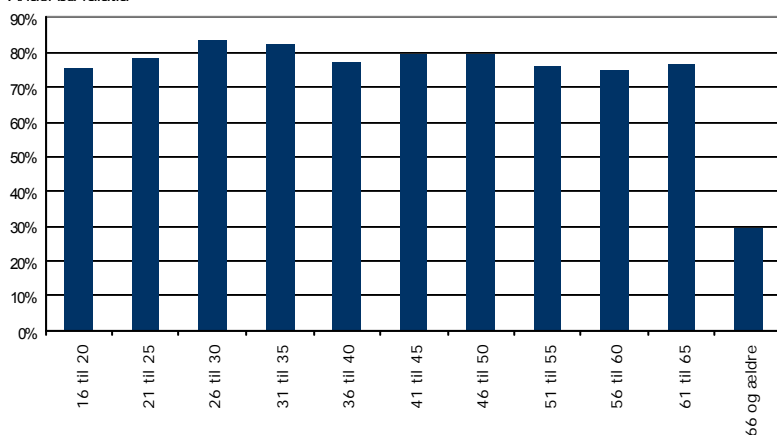
Andel på fuldtid



Kilde: FA

Forsikringsområdet

Andel på fuldtid



Kilde: FA