

FAMAGASINET

Tørre tal i farver sikrer
fremtiden

2

Fravær har betydning for
bundlinjen

4

Fraværstatistikken bruges til trivselsprojekt

Er stillingen lige?

6

Kvinderne er på vej til at udligne

Seniorerne bliver længere
tid på arbejdsmarkedet

9

Men mange nærmer sig pensionsalderen

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

APRIL 2012

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 3

FA FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING



Tørre tal i farver sikrer fremtiden

Tal kan være tørre, svære at arbejde med og vanskelige at forstå. FA's medlemmer sender mange tal til FA, nogle af dem sendes videre til Danmarks Statistik. Men FA og FA's medlemmer har stor gavn af, at FA har tallene.

FA gør nemlig selv flittigt brug af de tal, som medlemsvirksomhederne sender til FA. Det gælder både løntal, fraværstal, tal om uddannelse og tal om alder. Mange virksomheder bruger også sine tal til at sætte focus på egne forhold. Det har fx Salling Bank gjort med stor succes. De finansielle virksomheder har i disse år blikket rettet mod aldersprofilen i egen virksomhed – og kan via FA's tal sammenligne med branchens generelle alderssammensætning. En sådan viden er vigtig i den langsigtede personaleplanlægning og i rekrutteringsøjemed.

De tal, FA får, bruger vi til at fortælle om sektoren i grafer og farver. I FAmagasinet, på vores hjemmeside, i analyser og i medierne. Det er vigtigt, at virksomhederne følger med og helst er på forkant med udviklingen. Tallene viser os, at sektoren mere og mere bruger højt uddannede medarbejdere. Tallene viser også, at der er blevet færre ansatte i sektoren. Tallene har op til de netop overståede overenskomstforhandlinger vist en sektor med højere lønudvikling end i resten af det danske samfund. Det vil ændre sig nu.

Regeringen og EU-Kommissionen taler meget om kvinder i ledelse. Hvordan ser det ud med kvindelige ledere i finanssektoren? Er det anderledes end i resten af samfundet? Det ser vi på i FA på baggrund af de data, vi får fra virksomhederne. Tallene viser, at der er plads til forbedring, men samtidig at udviklingen går den rigtige vej.

FA's egne tal viser os også, hvis der er noget i virksomhedernes håndtering af fx afskedigelsessager, som der kan tages fat om. I det hele er de tørre tal en væsentlig del af forudsætningen for, at FA kan levere den rigtige service til vores medlemmer.

I dette nummer af FA magasinet fortæller vi om en masse tørre tal i farver, som skal bruges til at sikre fremtiden på det finansielle arbejdsmarked. God læselyst.

Steen A. Rasmussen



Steen A. Rasmussen

Foto: Lars H. Knudsen

Uddannelsespolitik og tal

Statistiske data spiller en helt central rolle i FA's uddannelsespolitiske arbejde. Det er essentielt, at policyarbejdet er baseret på viden om virkeligheden.

Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk

Uddannelsespolitik er en delmængde af beskæftigelsespolitik. Derfor er alle FA's ideer og udspil baseret på den aktuelle arbejdsmarkedspolitiske situation. Det kræver, at FA har et stort datamateriale til rådighed, der kan give et præcist billede af kompetenceniveauet blandt sektorens ansatte. Det danner grundlag for analyser, der belyser nye trends om rekruttering og efter- og videreuddannelse. Fra 1993 til 2010 er andelen med en videregående uddannelse; steget fra 12 til 35% i finanssektoren.

Finansøkonomer og finansbachelorer følges tæt

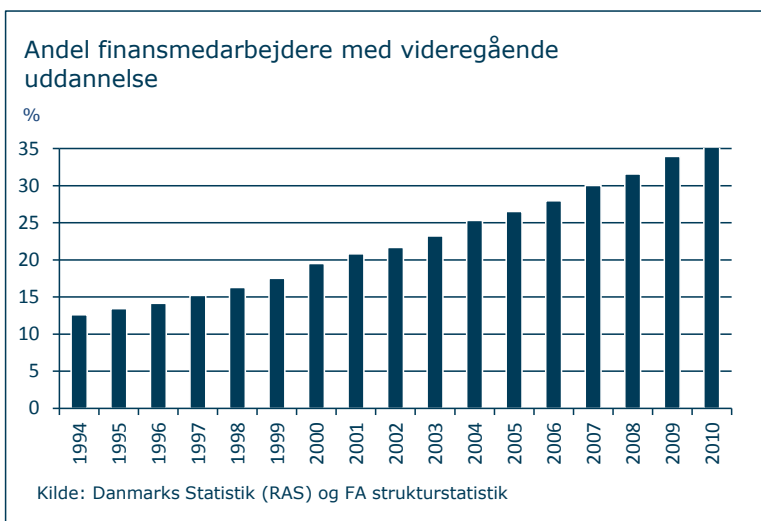
De finansielle fulltids videregående uddannelser, der indeholder obligatorisk praktik har givet FA's medlemsvirksomheder både nye muligheder og nye opgaver. Først og fremmest har det betydet, at en række nye profiler, der uddannelsesmæssigt er målrettet til sektoren, har fundet vej til job i banker, realkreditinstitutter, pensionselskaber og forsikringselskaber. Men samtidigt må virksomhederne være til rådighed som praktikvirksomheder for de unge mennesker under uddannelse.

FA følger udviklingen i optag, praktikbehov og beskæftigelse på uddannelserne. Disse data bruges til at gøre både skoler og det politiske niveau opmærksomme på sektorens behov og sammenhængen til optaget på uddannelserne. Hvis der optages for mange, risikerer samfundet at uddanne til arbejdsløshed. Hvis der optages for få, risikerer sektoren at komme til at mangle kvalificeret arbejdskraft. Samtidig bruges disse data også til at forberede virksomhederne på det behov, der er for at skaffe praktikpladser til de praktiksøgende.

Akademikere og IT-medarbejdere som case

Den teknologiske udvikling i kundernes efterspørgsel efter stadig mere komplekse produkter og services øger behovet for akademisk arbejdskraft i sektoren. FA har særlig fokus på akademikere med økonomisk baggrund samt de akademikere, der

rekrutteres til virksomhedernes IT-funktioner. Ved at samarbejde med virksomheder og universiteter er det FA's intention at sikre, at de rette kompetencer er til rådighed på arbejdsmarkedet.



Fravær har betydning for bundlinjen

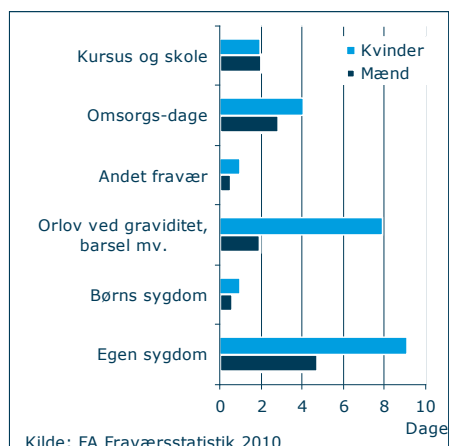
FA oplever hvert forår et boom i antal af henvendelser om fraværstatistik. Statistikken er meget eftertragtet af virksomhederne – men hvad bruger de egentlig statistikken til?

Af Anne Mette Skousen, AMS@fanet.dk

FA er i fuld gang med at indsamle fraværsoplysninger fra medlemsvirksomhederne for at kunne udarbejde fraværstatistikken for 2011. Fraværstatistikken for 2010 viste, at hver medarbejder i gennemsnit var fraværende på grund af sygdom i 6,9 dage i løbet af 2010. Det var et lille fald i forhold til 2009.

Statistikken viste bl.a., at

- medarbejdernes egen sygdom er skyld i mest fravær fra arbejdet
- mænd er mindre syge end kvinder
- sygefraværet er lavere blandt medarbejdere, hvis primære arbejdsfunktion er ledelse end blandt øvrige medarbejdere
- finansmedarbejderne i Vestdanmark er mindre syge end finansmedarbejderne i Østdanmark.



Fravær, trivsel og KRAM

Salling Bank har siden 2008 haft særlig stort fokus på arbejdsmiljøet i banken, herunder trivsel og sygefravær. Lotte Dietz blev ansat som trivselskonsulent i efteråret 2008 for at løfte overlæggeren på arbejdsmiljøet. I 2010 søgte banken midler fra Forebyggelsesfonden til at sætte sundhedsfremme på dagsordenen, og nu skal der afrapporteres, bl.a. på baggrund af FA's fraværstatistik.

Forebyggelsesfondens formål er at give støtte til projekter, der forebygger og forhindrer fysisk- og psykisk nedslidning på de danske arbejdspladser.

PROJEKTET I SALLING BANK

Projektidé

Psykisk arbejdsmiljø, sundhed og livsstil forbedres ved at formalisere arbejdsmiljøarbejdet, udarbejde forebyggelsespolitikker og skabe synergi mellem arbejdsmiljørelaterede indsatser.

Aktiviteter

- udarbejdelse af strategiske trivsels- og arbejdsmiljørelaterede politikker
- sundhedstjeks
- sundhedscafé
- KRAM-aktiviteter efter medarbejderønsker
- stresskurser
- workshops
- undervisning
- rådgivning

Succeskriterier

- medarbejderne oplever bedre psykiske vilkår
- langtidssygemeldinger undgås
- reduktion af sygefravær
- medarbejderne opnår en samlet forbedring af objektive sundhedsparametre

FA har spurgt Lotte, hvorfor de har sat fokus på sygefravær, og svaret kommer prompte: "Fravær er ekstremt dyrt, og derfor er det en vigtig og interessant parameter at måle på. Men det er komplekst og svært at måle fravær."

Nogle af Lottes gode råd er at isolere sygefravær fra andet fravær og at forholde sig kritisk til tallene. Influenza-epidemi, en enkelt langtidssygemeldt mv. kan påvirke statistikken meget. Derfor er det vigtigt, at det er muligt at opdele på fraværsårsager, varighed mv. i FA's fraværsstatistik.

Om projektet fortæller Lotte, at et af målene er lavere sygefravær. Det er et ambitiøst mål, da fraværet i forvejen er lavt i Salling Bank, og har været støt faldende siden 2008.

"Men i både sundhedstjek og i den psykiske APV har vi flyttet os i positiv retning på rigtig mange af de undersøgte parametre, og siden projektet startede har ingen medarbejdere været langtidssygemeldte med stress." Lottes sidste gode råd er: "Der skal være tid til refleksion og dialog".



Er stillingen lige?

Når man kigger på FA's statistikker om ligestilling ser det ud til, at mændene vandt første halvleg – i hvert fald hvis det er lederjobs, der giver point. Men kvinderne stormer frem på banen og er på vej til at udligne

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

Kønsbalance på arbejdsmarkedet og flere kvinder i ledelse er begyndt at fylde mere og mere i virksomhederne i den finansielle sektor. Der bliver lavet mentorordninger, talentprogrammer, sprogpolitikker og nye rekrutteringsprocedurer for at sikre, at det er de mest kompetente medarbejdere – uanset køn - der får de gode stillinger og karrieremuligheder.

Flere kvindelige ledere men stadig flest mandlige

FA's statistikker viser, at andelen af kvindelige ledere i finanssektoren har været stigende i flere år. I 2011 udgjorde kvinderne 30 pct. af alle ledere i finanssektoren, mens andelen af kvinder blandt de overordnede ledere var på 23 pct. Langt de fleste lederjobs går altså stadig til mænd.

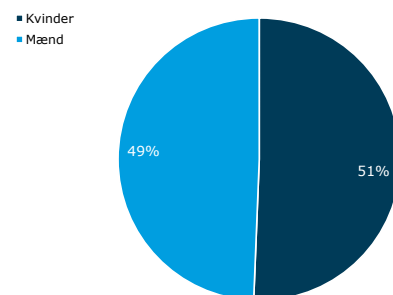
Kvinderne er dog ved at hale ind på mændene. Det gælder særligt blandt de overordnede ledere, hvor andelen af kvinder er steget fra 16 til 23 pct. siden 2006. Når FA sammenligner statistikkerne med tal fra Lederne (tidl. Ledernes Hovedorganisation) klarer finanssektoren sig relativt godt. Lederne angiver en kvindeandel på 25 pct.

Køn i balance

At der er flere mænd end kvinder på lederposter skyldes ikke, at der er flere mænd end kvinder at vælge imellem. Den kønsmæssige fordeling i finanssektoren er meget lige. Tallene for 2011 viser en fordeling på 51 pct. kvinder og 49 procent mænd.

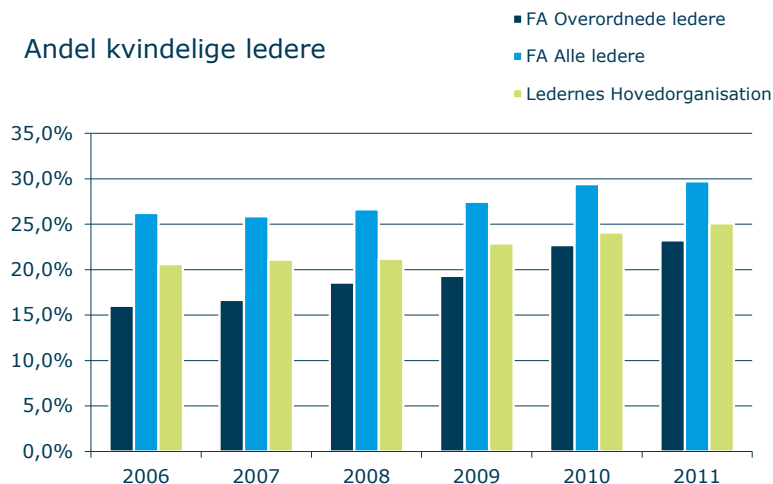
FA's medlemsvirksomheder kan bruge FA's statistikker til benchmarking eller til at opstille mål for egen indsats på ligestillingsområdet. FA vil i den kommende tid have mere fokus på statistik om ligestilling og søge at udbygge den statistikudvikling, der allerede foregår.

Kønsmæssig fordeling i finanssektoren 2011



Kilde: FA

Andel kvindelige ledere



Kilde: FA (feb. 2006-11). Ledernes Hovedorganisation (jan. 2006-11).

Note: Ny jobklassifikation fra 2010 har udvidet antallet af overordnede ledere fra ca 20% af lederne i 2009 til 40% af lederne i 2010

Nyt fænomen i 2010: Faldende realløn

Reallønnen på det private arbejdsmarked faldt i 2010, men i finans først i 2011

Af Anne Mette Skousen, AMS@fanet.dk

CENTRALT AFTALTE LØNSTIGNINGER I FINANSSEKTOREN

2005: 2,85%
2006: 2,85%
2007: 2,9%
2008: 4%
2009: 4%
2010: 3,7%
2011: 1,07%
2012: 1%
2013: 1%

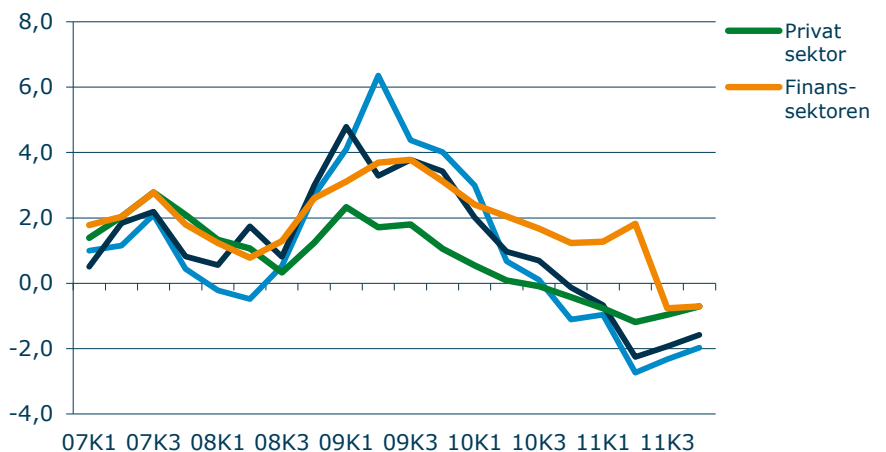
Frem til august 2011 var finanssektoren den eneste branche, der ikke havde faldende realløn. Lønstigningerne på resten af det private arbejdsmarked var omkring 2 pct., men finansiøningerne steg fortsat med over 4 pct. om året.

Først i 3. kvartal 2011 slog effekten af den 1-årige overenskomstforlængelse igennem på finansiøningerne. Lønstigningerne kom næsten på niveau med det øvrige private arbejdsmarked, og også for de finansansatte faldt reallønnen.

Helårsreallønsændringer

1. kvartal 2007 til 4. kvartal 2011

Pct.



Kilde: Danmarks Statistik

Reguleringsordning justerer offentlige lønninger

I den offentlige sektor faldt lønstigningerne markant i 1. kvartal 2011. Lønstigningerne har været mellem 0 og 1 pct. i 2011. Både i staten og kommuner/regioner blev der, lige som i finanssektoren, givet høje lønstigninger ved overenskomstforhandlingerne i 2008. En reguleringsordning på det offentlige område gør, at lønudviklingen justeres i forhold til den private lønudvikling. Prognoserne i 2008 over den private lønudvikling var meget højere end den blev i virkeligheden. Reguleringsordningsordningen betød dermed, at de aftalte lønstigninger blev aflyst eller kraftigt reduceret.

Lave lønstigninger i vente

I de netop overståede overenskomstforhandlinger i den private sektor er der aftalt årlige lønstigninger på mellem 1 og 1,6 pct. om året. Den faktiske lønudvikling vil pga. lønglidning nok blive lidt højere – hvor meget afhænger af konjunkturerne. Hvis priserne stiger mere end den udbetalte løn, fortsætter trenden med faldende realløn.

Arbejdsulykker i den finansielle sektor

Arbejdstilsynet har opgjort antallet af arbejdsulykker i 2010 og set på fordeling og udvikling. Risikoen for en arbejdsulykke er meget lille i den finansielle sektor

Af Hans Jørgen Steffensen, hjs@fanet.dk

Finanssektorens tal lægges sammen med offentlige kontor og administrations. I 2010 blev der på dette område anmeldt 2.712 arbejdsulykker, hvilket er en stigning på ikke mindre end 45 %. Til sammenligning blev der i 2010 indenfor det øvrige private kontorområde, der omfatter 263.000 ansatte, kun anmeldt 1.292 arbejdsulykker, hvilket var en stigning på kun 11 % i forhold til året før.

Går man tættere på tallene viser det sig, at incidensen, dvs. antallet af arbejdsulykker pr. 10.000 ansatte i 2010, er på 154 indenfor BAR FOKA (Branchearbejdsmiljøråd indenfor finans og offentlig kontor og administration), mens den kun er på 49 på det øvrige private kontorområde. Altså skulle risikoen for arbejdsulykker være over 3 gange så stor i finansielle virksomheder og offentlige kontorer som på i private kontorer.

Det er dog ikke noget retvisende billede. Graver man endnu dybere, viser det sig, at den offentlige sektor i 2010 havde 2.395 arbejdsulykker på kontorområdet, mens den finansielle sektor kun havde 317 arbejdsulykker.

Statistikken viser dermed, at det er sikkert at gå på arbejde i finansielle sektor - forstået på den måde, at risikoen for en arbejdsulykke er meget lille og på samme niveau som på kontorer i andre private virksomheder.

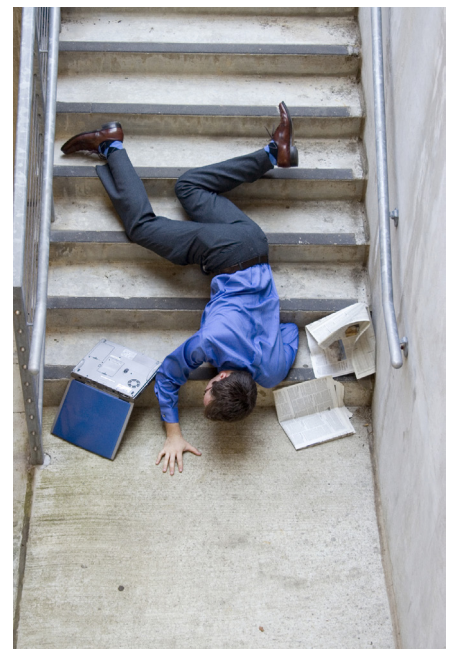
Hvad er det for arbejdsulykker, der anmeldes?

I 2010 var den største gruppe ulykker "akut fysisk overbelastning", hvorefter kom "fald til lavere niveau" og på tredjepladsen "ramt af genstand/person i bevægelse". Først på femtepladsen kom "akut psykisk overbelastning", som fx kan omfatte traumatiske hændelser i forbindelse med røverier, andre voldsepisoder og lignende.

Hvad bliver statistikken brugt til?

Statistikken bliver brugt af flere aktører på arbejdsmiljøområdet. Branchearbejdsmiljørådene bruger den til at planlægge og tilrettelægge forebyggende indsatser, herunder ulykkesforebyggelse, hvor der er mest brug for det. Arbejdstilsynet har også ulykkesdata med, når man planlægger brancheindsatser og tilsynsbesøg

For koncerner og store virksomheders vedkommende kan statistikken bruges som input i det virksomhedsinterne forebyggende arbejde – og hermed reducere fravær og unødvendige omkostninger.



Seniorerne bliver længere tid på arbejdsmarkedet

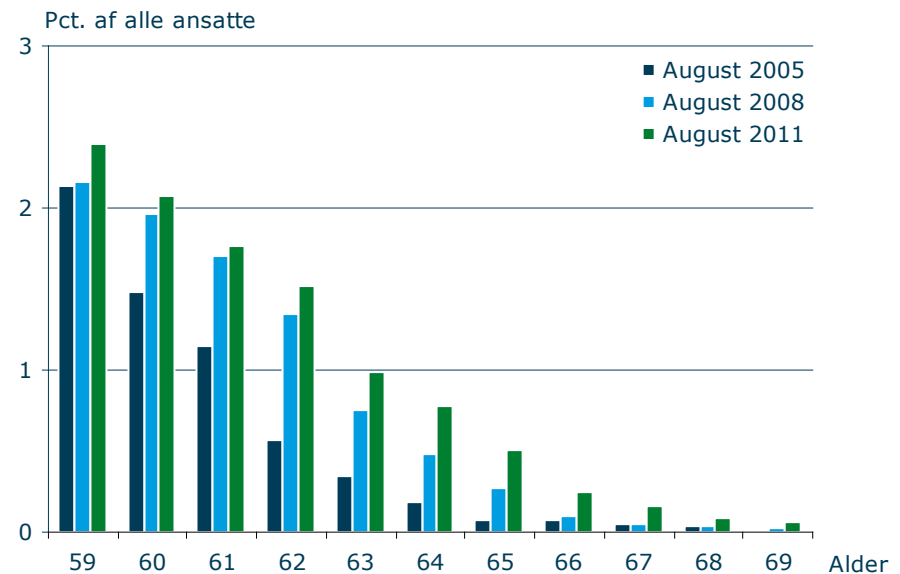
Seniorerne bliver i stigende grad på arbejdsmarkedet. Men samtidig nærmer en stor del af de finansansatte sig pensionsalderen inden for en overskuelig tidshorisont

Af Maria Søndergaard, mas@fanet.dk

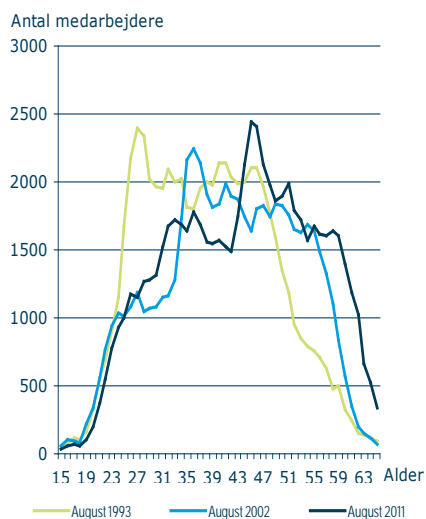
I perioden 2005 til 2011 er der kommet flere seniorer i den finansielle sektor. Andelen af de 60+ -årige medarbejdere i forhold til samtlige ansatte er steget fra 4 pct. i 2005 til 8,3 pct. i 2011. Især i perioden 2005 til 2008 er der sket en vækst i andelen af 60-63-årige, hvorimod fremgangen har været størst for aldersgrupperne 65+ år i perioden 2008 til 2011.

Væksten i andelen af seniorer sker ikke kun i finanssektoren, det er en generel tendens på arbejdsmarkedet.

Stadig stigende andel af seniorer i finanssektoren



Aldersfordeling i finanssektoren



Forventer stor naturlig afgang fremadrettet

At medarbejderne bliver længere tid på arbejdsmarkedet er en positiv udvikling på et tidspunkt, hvor fremtidig mangel på arbejdskraft står højt på den politiske dagsorden.

Også den finansielle sektor risikerer at blive mødt af en kommende rekrutteringsopgave. En stor del af de ansatte i den finansielle sektor nærmer sig pensionsalderen inden for en overskuelig tidshorisont. I 2011 er ca. hver femte finansansatte 55+ år. Til sammenligning er det ca. hver syvende og femte lønmodtager i hhv. den private og offentlige sektor, som er 55+ år, jf. Danmarks Statistik.

Livets mangfoldighed bag sags-statistikken

FA's tal om personsager vidner om beskæftigelsessituationen, enkelte medarbejders forhold og forbundenes ønske om at "prøve grænser"

Af Fleming Friis Larsen, ffl@fanet.dk

Antallet af sager om afskedigelser af enkeltpersoner er steget. Det er sket som udløber af både de mindre og større afskedigelsesrunder i sektoren.

De opsagte medarbejdere og deres forbund eller advokat rejser sag, især fordi de mener, at love om ligebehandling og forskelsbehandling ikke holdes.

Godtgørelserne, hvis lovene ikke overholdes, kan være høje, ofte op til 12 måneders løn. Bevisbyrden er streng. For at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes fx barsel, handicap eller alder, skal arbejdsgiveren derfor have dokumentationen i orden.

Antallet af "handicap"-sager stiger

Svær nedsat hjerteaktivitet, piskesmæld, ADHD, sclerose, nedslidt ryg, leddegigt, fleksjob, gigtsygdom, posttraumatisk stress, chikane, alder, dårlige fødder er blot nogle af de grunde, opsagte medarbejdere anfører med krav om godtgørelse pga. handicap.

Ser vi på FA's sagstatistik, lykkes det i mange tilfælde at afslutte de konkrete sager. Ofte sker det ved et økonomisk forlig, fx hvis virksomheden ikke kan eller får svært ved at dokumentere, hvorfor virksomheden valgte at afskedigelse netop den pågældende person med et handicap. Nogle sager går videre til domstolen eller til voldgift. Tendenserne er, at forbundene generelt forsøger at "udvide" sygdomsbegrebet til "handicap" og derved få mulighed for at få tilkendt større godtgørelser.

Praksis fra Ligebehandlingsnævnet viser, at mens der i 2009 var 10 sager om handicap, var der i 2011 33 sager, og denne vækst genkendes i FA's statistik.

Bliv parat på FA's kurser

Information og kurser i FA regi tager de nævnte problemstillinger op. På forårets kurser vil der være særlig fokus på forskelsbehandling og handicap. Formålet er at se på faldgruber og de høje krav til arbejdsgivers dokumentation for, at der ikke er sket forskelsbehandling.

Nyt fra FA

Ændringer i medlemskredsen

Indmeldelser

- Easyfleet A/S pr. 1. oktober 2011
- Max Bank af 2011 A/S pr. 8. oktober 2011
- Swedbank Card Services pr. 1. januar 2012

Udmeldelser

- Max Bank pr. 7. oktober 2011
- Capita Insurance Service pr. 1. januar 2012
- EgnInvest Investeringsforvaltningsselskab pr. 1. januar 2012
- Easyfleet A/S pr. 1. januar 2012. Fusioneret med Jyske Finans A/S
- Nordisk Factoring A/S pr. 1. januar 2012. Fusioneret med Jyske Bank
- Sparekassen Limfjorden pr. 29. februar 2012. Fusioneret med Sparekassen Vendsyssel

Pr. 1. april 2012 har FA 211 medlemmer fordelt på 155 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 46 forsikringsvirksomheder.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2011 eller senere optagelsesdato i alt 67.066 medarbejdere.

Nyt fra sekretariatet

Pr. 1. november 2011 blev Maria Søndergaard ansat som vikar for økonomisk konsulent Kirsten Lemming-Christensen, der er på barselsorlov.

Endvidere er stud. polit. Andreas Thomsen ansat pr. 1. januar 2012 som studentermedhjælper. Andreas afløser Ane Rohde, der stoppede med udgangen af januar.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK

