

FAMAGASINET

Stadig færre ansatte i finans- sektoren

Strukturelle ændringer og omkostnings-
tilpasninger

3

Øget jobusikkerhed kræver

investering i kompetencer 5

Interview med Rikke Larsen, Tryg

Højere og højere uddannel- sesniveau

Nye tider, nye krav

7

Internationalisering stiller krav til medarbejderne 10

Interview med Lars Lønberg, Nets

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

DECEMBER 2012

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 6

FA FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING



På vej mod nye tider

Da jeg for efterhånden mere end 21 år siden startede som nyudnævnt direktør i FA, blev en af mine første opgaver at føre sektoren gennem de første masseafskedigelser. Dengang - som nu - var det en nødvendig opgave, som aldrig bliver let, men som kræver nøje omhu og omtanke. I 1990'erne var det endda et opgør med den gængse opfattelse af, at en medarbejder i finanssektoren startede som elev i 17/18 års alderen og først stoppede ved pensioneringen 40-45 år senere. Så "prikkerunderne" dengang gjorde op med den "livslange kontrakt". Virksomhederne i finanssektoren begyndte at agere som andre arbejdsgivere, og medarbejderne måtte acceptere, at afskedigelser kunne ske – også uden at medarbejderne havde "taget af kassen." Som historien fortæller, har konjunkturer altid kørt op og ned, og der har været lange perioder siden, hvor trygheden i ansættelsen har været meget høj i finanssektoren. Men den livslange kontrakt blev der sagt endelig farvel til dengang i 90'erne.

Det var også helt sædvanligt, at karrierevejen i sektoren startede med elevjobbet – uanset om det var i et pengeinstitut eller i et forsikringsselskab. Akademikere var et særsyn. Det gjaldt også i direktørkredse. Virksomhedernes forretningsmodeller blev sjældent ændret og kun langsomt. Der lå en bank- eller sparekassefilial i stort set hver eneste lille provinsby, huse blev solgt af den lokale ejendomsmægler, som formidlede kontakten til realkreditinstituttet, forsikringsselskaberne havde lokale kontorer og assurandørerne kørte land og rige rundt for at sælge husforsikringer ved spisebordene.

Den tid er også forbi. Filialernes og kontorenes antal er konstant faldende, netbanker og andre mobile eller digitale løsninger vinder frem, kunder går selv på nettet og vurderer realkreditlån op mod hinanden. Assurandører eksisterer fortsat, men i et begrænset antal. Vurdering af forsikringskader sker i dag ikke nødvendigvis af en forsikringsansat taksator, men fx via fotografering og vurdering via skærmen. Og den hastighed, hvormed forretningsmodellerne forandrer sig og nye digitale løsninger kommer, er accelererende. Det har stor betydning for virksomhederne og for deres medarbejdere. Høje teoretiske kompetencer hos medarbejderne bliver afgørende konkurrenceparametre for virksomhederne. Vi ser derfor ind i en tid, hvor job i finanssektoren konstant både vil forudsætte et højere og højere uddannelsesniveau og stigende omstillingsparathed.

I dette nummer af FA Magasinet ser vi på fremtiden i sektoren, og på hvad de ændrede og kommende forretningsmodeller vil betyde for krav til medarbejderne og til medarbejdersammensætning. Og god læselyst til dette og kommende numre af FA Magasinet!

For mit vedkommende bliver det sidste leder i FA Magasinet, da jeg har valgt at gå på pension ved årsskiftet. Jeg vil takke for mange gode år i sektoren og ønske al mulig held og lykke i fremtiden.



Steen A. Rasmussen

Foto: Lars H. Knudsen

Stadig færre ansatte i finanssektoren

Det skyldes både de strukturelle ændringer i sektoren og et generelt behov for omkostningstilpasninger

Af Kirsten Lemming-Christensen, KLC@fanet.dk

Finanssektoren er under forandring – både som følge af ændrede strukturer og konjunkturer. De ændrede strukturer skyldes især kundernes adfærd, ny teknologi og den regulering, sektoren omfattes af.

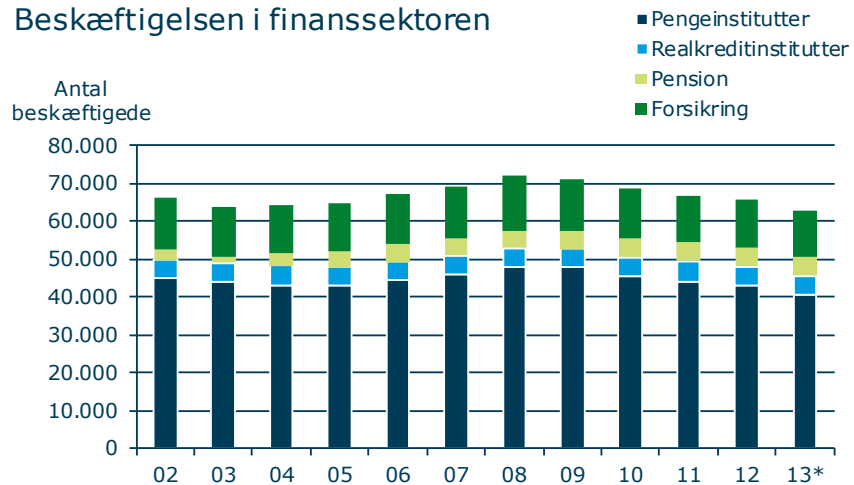
FA's beskæftigelsesundersøgelse 2012 forudsiger, at der vil være ca. 2.500 færre finansmedarbejdere 1. juni 2013 i forhold til 1. juni 2012.

Især pengeinstitutter er på skrup

Faldet i beskæftigelsen forventes hovedsageligt at ske i pengeinstitutterne. Her skønner virksomhederne, at antallet af medarbejdere vil falde med knap 2.400 svarende til ca. 5,5 pct.

Indenfor visse medarbejdergrupper er der decideret overskud af arbejdskraft. Det gælder især kassemedarbejdere/ serviceassistenter og produktionsfolk.

Beskæftigelsen i finanssektoren



Kilde: Danmarks Statistik, FA og egne beregninger. Tallene er ekskl. IT og andre serviceselskaber tilknyttet finanssektoren.

Mindre fald i beskæftigelsen indenfor pension og forsikring

Pensions- og forsikringselskaberne forventer relativt set mindre fald på i alt godt 300 medarbejdere svarende til knap 2 pct. fra 2012 til 2013.

It-virksomheder i vækst

En række it-virksomheder er medlemmer af FA, da de primært servicerer finansielle virksomheder.

De 8 it-virksomheder med i alt 3.600 medarbejdere, der har deltaget i FA's beskæftigelsesundersøgelse 2012, forventer en samlet beskæftigelsesfremgang på knap 200 medarbejdere svarende til ca. 5 pct. fra 2012 til 2013. Det kan også i høj grad tilskrives de strukturelle forandringer med større fokus på digitalisering og outsourcing.

Anm.: Svar på spørgsmålene: Hvor mange medarbejdere havde virksomheden pr. 01.06.2012?

Hvor mange medarbejdere skønner virksomheden at have ansat pr.

01.06.2013?

Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Personlige relationer og kundefokus

Bankdirektør Anders Jensen fra Nordea giver sit bud på forretningsmodellen og kompetencekravene på fremtidens finansielle arbejdsmarked

Af Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk

Hvilke væsentligste tendenser/udfordringer ser du i forhold til Nordeas forretningsmodel?

I takt med at kundernes behov og adfærd ændrer sig, stiller det store krav til os om, at vi følger med helt tæt på kunderne. Det indebærer nye måder at møde, betjene og rådgive kunderne. Alt det sker samtidig med, at en stadig større del af kundernes behov løses elektronisk. Det stiller også krav til en løbende tilpasning af fx filialnettet, hvor vi netop er ved at afslutte et treårigt program, der har medført en specialisering af vores filialer i deciderede rådgivningsfilialer og serviceenheder. Som en bank drevet af langvarige relationer med vores kunder, er vi meget optaget af både de faglige og de personlige færdigheder hos vores medarbejdere. Vi er rigtig gode til at træne, uddanne og også teste i de faglige discipliner, men jeg tror på, at vi i årene fremover kommer til at kaste endnu flere kræfter ind på den personlige del. I Nordea har vi netop startet et omfattende træningsprogram i forskellige modeller for kommunikation, så vi understøtter og forbedrer dialogen med kunden.

Hvad forventer du, der vil ske på digitaliseringsfronten i pengeinstitutterne ?

Digitalisering er ganske enkelt vejen frem – både for samfundet som helhed og for bankerne. Dels mindsker det fejlmulighederne, dels er det en mere smidig og effektiv arbejdsgang for alle parter. Digitaliseringen vil betyde ændringer i både administrative processer og betjeningsmønstre. Men det vil også påvirke holdninger og vil stille nye krav til både kunder og medarbejdere, ligesom det vil åbne nye muligheder. Se blot på den meget vanskelige fødsel, som den elektroniske tinglysning havde for blot 3-4 år siden. Hvis vi ser på performance i dag, så er den forbilledlig, og allerede i løbet næste år vil alle administrative dele af en bolighandel være digitaliserede. Det er jo en helt enestående udvikling på meget få år!

Hvordan vil forandringerne påvirke hverdagen for medarbejderne i Nordea?

Flere og flere af de administrative opgaver falder væk, mens kundekontakten optimeres og fylder mere og mere. Vi har igennem de seneste 10 år bevidst fulgt en strategi om at skabe mest mulig tid til kundekontakt for vores medarbejdere. På den måde er dét, de er gode til og helst vil beskæftige sig med, også dét, der er omdrejningspunktet i dagligdagen. En af vores værdier - "Positive kundeoplevelser" - rammer det faktisk meget fint ind. Det er det, det hele handler om, nemlig at skabe positive kundeoplevelser. Det er nu en gang vores fundament og de medarbejdere, der formår at gøre det, vil være attraktive.

Hvordan vil forandringerne påvirke jeres krav til medarbejdernes kompetencer?

De faglige kompetencer skal selvsagt være på plads. Jeg føler faktisk, at vi er rigtig langt med de uddannelser, vi ruller ud - både som sektor og som individuelle virksomheder. Udskilningsløbet kommer til at handle om vores formåen til at håndtere den personlige del. De virksomheder, der kontinuerligt arbejder med bevidstheden om kundefokus vinder. Så vi vil fortsætte med understrege betydningen af det personlige element i enhver sammenhæng.



Anders Jensen er bankdirektør i Nordea og er næstformand i FA

Øget jobusikkerhed kræver investering i kompetencer



Rikke Larsen er koncerndirektør for Medarbejdere & Omdømme i Tryg

Rikke Larsen, koncerndirektør i Tryg, kommenterer fremtidens forretningsmodel i forsikring, og hvilke krav den stiller

Af Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk

Hvordan udfordres forsikringsbranchens forretningsmodel netop nu?

Den økonomiske situation i Europa gør det svært at se ind i krystalkuglen, men næsten uanset hvordan det ender, vil øget globalisering, øget regulering, øget digitalisering og større koncentration i konglomerater udfordre vores nuværende forretningsmodeller.

Hvilke nye tendenser ser du indenfor salg af forsikringsprodukter?

I Skandinavien er internet salg ikke rigtig slået igennem endnu. Men i England sker salget af bilforsikringer primært via prissammenligningssider på nettet. Det bliver spændende at se, om de også kan "revolutionere" markederne udenfor England.

Vi ser flere og flere af de store detailhandelskæder, som har egne banker og egne forsikringsselskaber - fx Ikea (ikano bank) og Carrefour - som i Frankrig sælger forsikring direkte i supermarkedet fra deres eget forsikringsselskab "karma".

Endeligt organiserer flere og flere sig i virtuelle netværk på tværs af grænser og lande. Jeg tror, at det er et spørgsmål om tid, før at disse "communities" kan blive distributionskanaler, så man kan købe en forsikring, der har samme navn som ens "community".

Hvordan påvirker forandringerne medarbejdernes hverdag og arbejde i Tryg?

Forandringshastigheden er en udfordring for os alle uanset branche. Der sker så mange forandringer i et så højt tempo, at det er svært for os som mennesker at følge med. Tænk bare på, at der for 5 år siden ikke var nogen, der vidste, hvad en app var - og i dag har alle virksomheder med respekt for sig selv en eller anden app, som de kan tilbyde deres kunder.

Det at være konstant omstillingsparat er nok den største og sværeste påvirkning for vores medarbejdere. Derudover afføder forandringerne øget jobusikkerhed. Det kan vi både se og mærke i Tryg. Det er svært for mange af vores medarbejdere at vænne sig til at håndtere.

Hvordan påvirker udviklingen Trygs krav til medarbejdernes kompetencer?

Når jobusikkerheden øges, er det vores ansvar som virksomhed at sikre, at vores medarbejdere har eller udvikler kompetencer, som gør dem attraktive i jobmarkedet. Til gengæld må medarbejderne have lyst til og være klar til at udbygge deres kompetencer hele tiden - enten i bredden eller i dybden. Så omstillingsparathed i forhold til både forandringer og kompetencer vil være afgørende for, om medarbejderne kan være med ombord i fremtiden og om de trives.

Derudover vil der komme færre og færre jobs med enkle repetitive opgaver, da disse opgaver typisk automatiseres.

Hvilket potentiale ser du i øget digitalisering på forsikringsområdet?

Rigtig mange forsikringselskaber har gamle systemer, der ikke er gearret til den nye digitale verden. Men når den udfordring er løst, er der et stort potentiale for både selskaber og kunder og medarbejdere. De enkle opgaver kan klares let og "convenient" uden menneskehænder. Så kan medarbejderne koncentrere sig om de mere krævende og spændende opgaver, som kræver menneskekontakt. Det sidste vil gøre, at det menneskelige aspekt af kundebehandlingen kommer i fokus. Det vil kræve, at man ikke kun er dygtig til forsikring, men også er en dygtig "psykolog".

Hvad er dine forventninger til fremtidens medarbejderes kompetencer?

Vi vil altid have brug for eksperter, som kan noget i dybden på forsikring, men også generalister, som skal være fleksible, omstillingsparate og har både lysten og evnen til hele tiden at lære nyt og som kan leve med jobusikkerhed. I takt med at de mere simple opgaver forsvinder, vil "people skills" komme i højsædet - i hvert fald i de selskaber, hvor man satser på høj kvalitet og service over for kunderne.



Af Mariane Dissing

UDFORDRINGERNE FOR OVERENSKOMSTERNE

Fremtiden i finanssektoren stiller øgede krav om fleksibilitet, udvikling og præstation.

De eksisterende lønsystemer – både i standardoverenskomsten og forsikringsoverenskomsten – har utidssvarende anciennitetsbestemmelser. Medarbejderne belønnes ikke for det de præsterer, men for hvor længe de har været ansat. Det kan opleves trygt for nogle, men virksomhederne oplever, at særligt yngre medarbejdere er utilfredse med, at de ikke selv har større indflydelse på, hvordan deres løn udvikler sig.

Fremtiden i sektorens byder på medarbejdere, som vil have højere kompetencer end i dag. Det øger behovet for moderne lønsystemer, der belønner efter præstation - og ikke efter antal år i jobbet. Virksomhederne ønsker samtidig lønsystemer, der kan bruges som et aktivt ledelsesinstrument, og som kan understøtte virksomhedens forretningsstrategi.

Overenskomsterne i sektoren har mange år på bagen, og meget er sket i tidens løb.

Lønsystemer, der belønner anciennitet, er stort set forladt alle andre steder på det private arbejdsmarked.

De stigende kompetencekrav, medarbejdere med højere uddannelsesniveau og behovet for at kunne bruge løn som ledelsesredskab, medfører et nødvendigt ophør med en forældet lønmodel i finanssektoren.

I øjeblikket ser FA sammen med henholdsvis Finansforbundet og DFL på muligheden for at lave nye lønsystemer i finans- og forsikringssektoren.

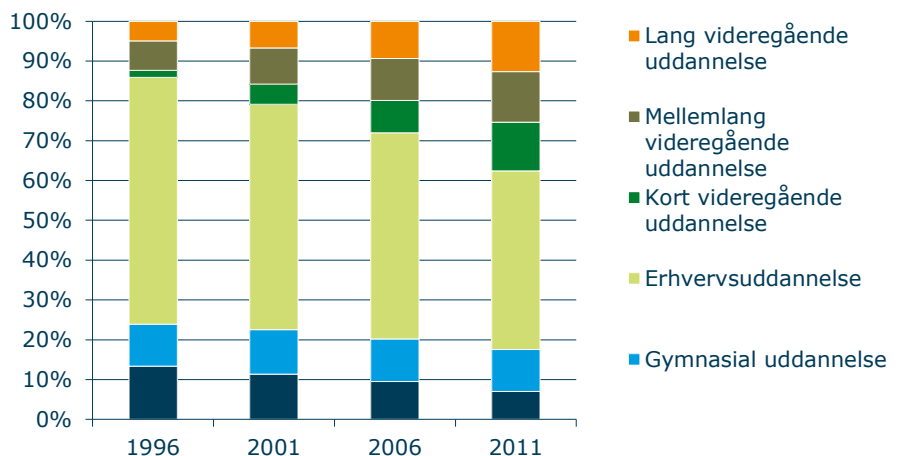
Højere og højere uddannelsesniveau

Den finansielle sektor står midt i en omstillingsproces, hvor nye forretningsmodeller, regulering og teknologi sætter nye standarder. Det kan ses på uddannelsesniveaut

Af Kirsten Lemming-Christensen, KLC@fanet.dk, Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk og Michael Boas Pedersen, MBP@fanet.dk

Øget regulering, kundernes behov samt den teknologiske udvikling er vigtige drivere for udviklingen af forretningsmodellerne i den finansielle sektor. Det påvirker også kompetencebehovet, hvilket får en afsmittende effekt på hele uddannelsesniveaut i finanssektoren.

Udviklingen i uddannelsesniveaut for finansmedarbejdere 1996-2011



Kilde: 1996-2006: Danmarks Statistik (RASU2), 2011: FA strukturstatistik suppleret med uddannelseskoder fra Danmarks Statistik.

Bemærk: Tabellen oplyser færdiggjorte offentlige uddannelser. Igangværende uddannelse og privat uddannelse er ikke inkluderet

Anm. Svar på spørgsmålene: Hvor mange af følgende har I ansat de foregående 12 måneder?

Hvor mange af følgende forventer I at ansætte de kommende 12 måneder?

Svarene er opjusteret til brancheniveau.

Forsikrings- og pensionsbranchen løfter uddannelsesniveaut fortsat primært via brancheuddannelserne på Forsikringsakademiet. Den nye finansbacheloruddannelse, som udklækkede de første dimittender i januar 2012, har også fået en god modtagelse.

På pengeinstitutområdet sker der fx et løft i uddannelsesniveaut ved, at de opgaver, der tidligere kunne håndteres med en finansuddannelse, i dag kræver en akademiuddannelse eller en finansøkonomuddannelse – eller måske endda en HD i Finansiell Rådgivning.

Samlet set betyder det, at finansmedarbejdernes formelle uddannelsesniveaut stiger år for år. Og mens 14 pct. af sektorens ansatte havde videregående uddannelse i 1996, var tallet 38 pct. i 2011.

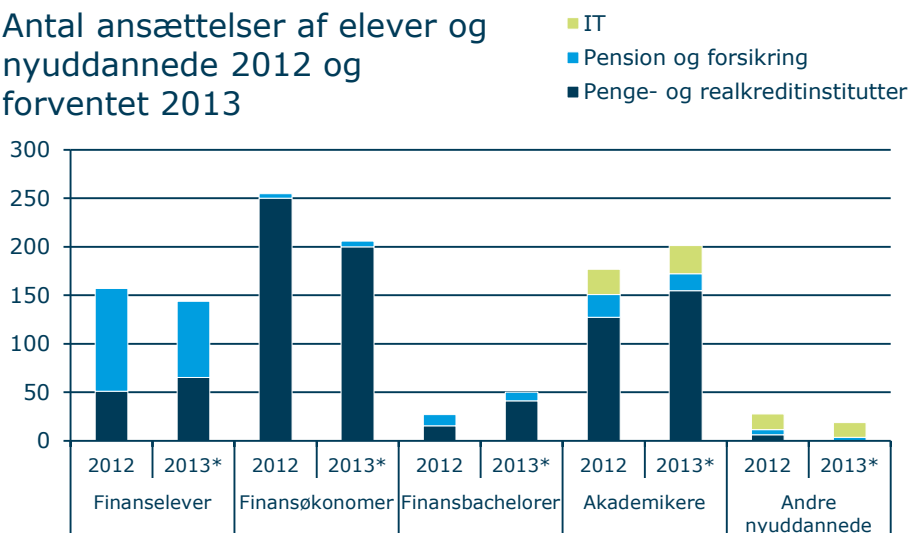
Nye rekrutteringskanaler

De nye kompetencekrav afspejler sig også i rekrutteringen af nye medarbejdere. FA's beskæftigelsesundersøgelse 2012 har taget temperaturen på rekrutteringen i

2012 samt forventningerne til 2013. Den viser, at finansøkonomuddannelsen nu er en større rekrutteringskanal end elevuddannelsen i både 2012 og 2013.

Der blev ansat 255 nyuddannede finansøkonomer i sektoren i 2012, og der forventes ansat ca. 200 i 2013. Til gengæld ser der ud til at blive et mindre fald i antallet af finanselever i 2013. Finansbachelorerne er også ved at få fodfæste i sektoren. Der blev ansat ca. 30 i sektoren i 2012, og der forventes ansat 50 i 2013. Endeligt forventer virksomhederne også at ansætte flere akademikere i 2013 end i 2012.

Antal ansættelser af elever og nyuddannede 2012 og forventet 2013



Kilde: FA

Unge medarbejdere er højere uddannet end ældre medarbejdere

Det ændrede rekrutteringsmønster og stigende fokus på kompetenceløft betyder også, at der er et betydeligt spænd mellem unge og ældre ansattes formelle uddannelsesniveau.

Mens kun 15 pct. af medarbejdere over 55 år har en videregående uddannelse, har 58 pct. af medarbejdere under 35 år en videregående uddannelse.

En del af forklaringen er, at en stor del af de ældre ansatte ikke har en formel videreuddannelse ovenpå deres finansuddannelse. Det betyder, at 68 pct. af ansatte, der er ældre end 55, har en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelsesniveau. Derimod har en langt større andel af de yngre ansatte videreuddannet sig på akademiuddannelsen i finansiel rådgivning, hvorfor kun 28 pct. har en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelsesniveau.

Faglige og omstillingsparate medarbejdere



Bente Overgaard er koncern-
direktør i Nykredit og sidder i
FA's bestyrelse

Finanssektoren følger med samfundets udvikling, og der vil løbende ske forandringer. Medarbejderne skal have den rette indstilling og leve op til krav om høj faglighed og omstillingsparathed

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

FA Magasinet har talt med Bente Overgaard, der sidder i FA's bestyrelse og til daglig er koncerndirektør i Nykredit, og bedt hende vurdere, hvilken betydning de nye tider og forretningsmodeller i finanssektoren har for medarbejderne.

Bente Overgaard indleder med, at kompetenceniveauet vil være på vej op over tid: "Der vil være behov for mere formel uddannelse, men kompetencer erhvervet gennem arbejdet er også vigtige", siger hun og uddyber: "Vi lægger stor vægt på, at fagligheden er på et højt niveau. Derfor har Nykredit indført en certificeringsordning, og den er kommet for at blive. Den giver dokumentation for, at medarbejderen kan det, der skal til."

Mere it og regulering

"Finanssektoren afspejler udviklingen i samfundet", forklarer Bente Overgaard: "Når kundernes behov ændrer sig, og den teknologiske udvikling skaber nye muligheder, følger finanssektoren med. Fx bliver der færre administrative funktioner, mens it-funktionerne er i vækst."

Bente Overgaard oplever også, at Nykredit bruger flere og flere ressourcer på regulering: "Der er medarbejdere, der kun arbejder med fx risikostyring og compliance, og vi vil se flere opgaver fremover, der er relateret til øget regulering."

Den rette indstilling

Som et konkret eksempel på, hvordan ændrede forretningsmodeller kan stille nye krav til medarbejderne nævner Bente Overgaard "Nykredit Direkte®". Det er et koncept, hvor rådgiverne møder deres kunder på email, chat, webcamera eller telefon i stedet for det traditionelle møde, hvor kunden kommer ind til rådgiveren i banken. "Når vi ændrer de traditionelle måder at arbejde på, afdækker vi medarbejdernes kompetencer og giver dem efteruddannelse. Men det er mindst lige så vigtigt, at medarbejderne er indstillede på at udvikle sig. Det oplever vi i høj grad også er tilfældet."

Bente Overgaard er ikke i tvivl om, at der vil blive ved med at ske forandringer, der har betydning for alle ansatte: "Det er også vigtigt, at ledere i finanssektoren har den rette indstilling. Vi skal alle være omstillingsparate og klar til at arbejde på nye måder. Lederne skal evne at sætte retningen."

Internationalisering stiller krav til medarbejderne

I Nets øger internationaliseringen kravene til medarbejdernes sprogkunderskaber, kundeforståelse, kulturel forståelse og omstillingsparathed

Af Charlotte Enevoldsen, CEN@fanet.dk

"Internationalisering! Det påvirker måden at arbejde på og kravene til medarbejderne", siger Lars Lønberg som det første. Lars Lønberg er Nets' HR direktør i Danmark og medlem af FA's personalechefudvalg. FA Magasinet har sat ham stævne for at tale om, hvordan forretningsudviklingen har betydning for medarbejderne.

Lars Lønberg forklarer, hvordan Nets mærker internationaliseringen. Nets skal leve op til internationale krav fra fx Visa eller MasterCard. Samtidig bliver Nets' kunder mere internationale og efterspørger betalingssystemer, som fungerer på tværs af grænser. Desuden kan underleverandørerne komme langvejsfra. Fx insourcer Nets it-kapacitet fra Indien.

Sprogkunderskaber og højt teoretisk niveau er vigtigt

"Engelsk er i stigende grad vores arbejdssprog. Dokumentation og stadig flere emails bliver skrevet på engelsk. Derfor er det selvfølgelig vigtigt, at medarbejderne er dygtige til engelsk, så de kan samarbejde med kunder og underleverandører", fortæller Lars Lønberg og fortsætter: "Vil vi være med på det internationale marked, er vi nødt til at stille store krav til vores medarbejdere. Førhen var mange it-medarbejdere autodidakte. I dag kommer mange ind i virksomheden med et højt teoretisk niveau og med en baggrund som fx ingeniør eller datalog."

Nordiske kulturforskelle i jobbet

Nets er en nordisk koncern med cirka 2.700 medarbejdere, og det kan også mærkes i dagligdagen. "Samarbejdskulturen i de nordiske lande kan give udfordringer", forklarer Lars Lønberg. "Fx er svenskere, finner, nordmænd og danskere ikke vant til den samme ledelseskultur. Vi arbejder sammen på kryds og tværs, og danske medarbejdere kan fx godt have en svensk leder, som så måske har en norsk leder over sig. Derfor forventer vi, at medarbejderne er omstillingsparate og udviser kulturel forståelse."

It-medarbejdere tæt på kunden

Lars Lønberg ser også en tendens til, at der udvikles færre standardløsninger og flere individuelle løsninger. Det bringer it-medarbejderne meget tættere på kunderne end tidligere. "It-medarbejderne kan ikke blot sidde og nørde i et hjørne. De skal have god forretningsforståelse og fornemmelse for kundebehov og kundekontakt", vurderer Lars Lønberg.



Lars Lønberg er HR direktør i Nets i Danmark og er medlem af FA's personalechefudvalg

Nyt fra FA

Ændringer i medlemskredsen

Udmeldelser

- Tønder Bank pr. 5. november 2012. Under konkursbehandling.
- Sparinvest Group Services A/S pr. 30. november 2012. Fusioneret med ID-Sparinvest A/S.
- Sparbank A/S pr. 30. november 2012. Fusioneret med Spar Nord Bank.
- Industriens Pension IT A/S pr. 30. november 2012. Fusioneret med Industriens Pensionsforsikring A/S.

Navneændringer

- The Royal Bank of Scotland N.V., (Danish) branch til The Royal Bank of Scotland PLC, Danish filial, Filial af The Royal Bank of Scotland.
- Lærerstandens Brandforsikring G/S til LB Forsikring A/S.

Pr. 30. november 2012 har FA 200 medlemmer fordelt på 145 pengeinstitutter, 10 real- og kreditinstitutter og 45 forsikringsvirksomheder.

Medlemsvirksomhederne har med opgørelsesdato pr. 1. juni 2012 eller senere optagelsesdato i alt 66.421 medarbejdere.

Nyt fra sekretariatet

Pr. 31. oktober 2012 er jurist Anders Feldt fratrådt i FA. Pr. 19. november 2012 er Finn Jeppesen Kemp ansat som juridisk konsulent.

Pr. 31. december 2012 går direktør Steen A. Rasmussen på pension. Pr. 1. januar er Mariane Dissing udnævnt til adm. direktør for FA. Der holdes reception for Mariane Dissing den 15. januar 2013, kl. 15.00-17.00, i Finanssektorens Hus, Amaliegade 7, København.

**FA BENYTTET LEJLIGHEDEN TIL AT ØNSKE ALLE
EN RIGTIG GLÆDELIG JUL OG ET GODT NYTÅR**

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

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

