

PSYKISK UDVIKLINGSHÆMMEDE GØR RENT I BRFKREDIT

side 4

BRFkredit hjælper borgere på kanten af arbejdsmarkedet med at få jobmæssigt fodfæste.

10 SPØRGSMÅL TIL SYDBANK OG CODAN OM INTEGRATIONSPROJEKTET

side 7

FA har spurgt to finansvirksomheder om deres erfaringer med og forventninger til finanssektorens integrationsprojekt.

HELT TRYK VED TRIVSELSAFTALEN

side 10

Tidligere på året indgik DFL og FA en trivselsaftale, som forsikringsselskaberne nu er ved at indarbejde i praksis.

INDHOLD

Leder: Lad os gå forrest igen

side 3

Der skal handling til, hvis man vil fremme trivsel og forebygge stress blandt medarbejderne.

Psykisk udviklingshæmmede gør rent i BRFkredit

side 4

Socialt ansvar er en rød tråd i virksomheden hos BRFkredit. Det er bl.a. kommet 10 udviklingshæmmede til gode.

Codan: Naturligt at deltage i integrationsprojekt

side 7

Codan Forsikring vil gerne hjælpe nogle mennesker med at få arbejdsmæssigt fodfæste i Danmark. Nu deltager de i finanssektorens nye integrationsprojekt.

Sydbank: Integrationsprojekt var øjenåbner

side 8

Sydbank deltager nu i finanssektorens integrationsprojekt for anden gang.

Helt TRYG ved trivselsaftalen

side 10

Forsikringsselskaberne er ved at tage den banebrydende trivselsaftale mellem DFL og FA i brug.

Nordisk Seminar 2007

side 11

FA's kurser efteråret 2007

side 11

Nyt fra FA

side 11

Tal der tæller: Finanssektorens demografiske udfordring

side 12

I 2006 steg antallet af medarbejdere på FA's område med 3.000.

FA Magasinet, 15. årgang,
nr. 3 - juni 2007

Redaktion:

Ansv. red Steen A. Rasmussen,

Red. Lene Rosenmeier,

Red. sekr. Helle Rosenkrantz,

Layout Edwin Johansen.

Oplag: 1.200. ISSN 1902-1992

Tryk, ekspedition og udgiver:

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81C

Postboks 9010

1022 Kbh. K

www.fanet.dk

Lad os gå forrest igen

Da FA og DFL tidligere på året forhandlede ny overenskomst på plads for en stor del af medarbejderne i forsikringsbranchen, lykkedes det at blive enige om en såkaldt trivselsaftale. Aftalen var et stort skridt i den helt rigtige retning. Ikke alene var den banebrydende som den første af sin slags på det danske arbejdsmarked. Den var også udtryk for en konstruktiv måde at arbejde for at fremme medarbejdertrivsel og holde stressen nede på. Aftalen betyder bl.a., at trivsel fremover bliver et emne, der skal drøftes i forsikringsselskabernes samarbejdsudvalg. Kan man mod forventning ikke finde ud af det dér, kan FA og DFL komme på banen. Dét vil bl.a. være med til at sikre, at der er den optimale fokus på trivslen.

I forsikringsselskaberne er man nu ved at implementere den nye aftale i praksis, hvilket vi beskriver i en historie på side 10 i dette magasin. Desværre er ikke alle medarbejdere omfattet af aftalen, som udelukkende - indtil videre - gælder for medarbejdere omfattet af overenskomst med DFL . For assurandørerne gælder derimod fortsat de gamle regelsæt, hvilket naturligvis kan give anledning til besværligheder. Derfor håber FA på, at vi under de kommende overenskomstforhandlinger med Finansforbundet i starten af 2008 kan blive enige om en tilsvarende aftale, som samtidig vil omfatte assurandørerne. Det mener vi er den rette og handlingsorienterede vej at gå, hvis trivslen skal i højsædet. Og netop handling er det vi kommer længst med, når det gælder om at fremme trivsel og mindske samt forebygge stress. Spørgeskemaer og taldiskussioner ligger fjernt fra livet i virksomhederne. Og de tegner måske ikke engang et billede af virkelighedens verden, når det kommer til stykket.

Steen A. Rasmussen

Socialt ansvar er en rød tråd i virksomheden hos BRFkredit, hvor man gerne finder en plads til borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Det er bl.a. kommet otte udviklingshæmmede til gode.

Psykisk udviklingshæmmede gør rent i BRFkredit

Mette Lundsgaards og Bjarne Haslund er i fuld gang med at gøre rent på toiletterne og tømme skraldespandene i BRFkredit, da FA Magasinet kommer på besøg. De er begge psykisk udviklingshæmmede og har tidligere haft deres daglige gang på job- og aktivitetscenteret Sandtoften i Gentofte. Men i mere end to år er turen tidligt hver morgen i stedet gået til BRFkredit i Kongens Lyngby udenfor København. Her står de, sammen med otte andre psykisk handicappede og fire jobcoaches, for den daglige rengøring af de 15.000 m², som BRFkredit råder over. Og ifølge personalechef Lars Hilberg er BRFkredit rigtig godt tilfreds med den ordning.

”Vi var spændte på, hvordan det ville gå, men vi er ovenud tilfredse” forklarer han og fortsætter om baggrunden for, at aftalen med Sandtoften kom i stand ”vi vil gerne være med til at finde plads til de borgere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Det kan vi alle bidrage til. Det koster lidt energi at stable på benene, men det får man flere gange tilbage. Den glæde man oplever, når man møder dem på gangen, er fantastisk. Jeg er stolt over det lykkes,” siger han.

Ideen til ordningen opstod for efterhånden tre år siden, da to jobkonsulenter lagde vejen forbi BRFkredit og foreslog et samarbejde. De kom fra projektet ”NextJob”, som arbejder for at give udviklingshæmmede reel mulighed for at kunne deltage på det ordinære arbejdsmarked.

”NextJob“ søgte nogle enkeltstående arbejdsopgaver til udviklingshæmmede. Derfor foreslog vi, at de måske kunne gøre rent. Heldigvis viste det sig, at det godt kunne hænge sammen.

„NextJob ville stille med fire

jobcoaches samt en leder, der skulle forestå rengøringen sammen med de 10 udviklingshæmmede. Det lykkedes at starte op 1. marts 2005”, fortæller Lars Hilberg.



Mette Lundsgaard er glad for sit job i BRFkredit.

Godt at blive accepteret

Mette Lundsgaard og Bjarne Haslund har været med lige fra starten, og, som Bjarne udtrykker det, så bliver han i BRFkredit, lige til han ikke kan mere. De kan begge lide jobbet og sætter stor pris på deres kollegaer og medarbejderne i BRFkredit.



Bjarne Haslund er i gang med at tørre bordene af i BRFkredit.

”Det betyder meget, at jeg bliver accepteret både for arbejdet men også, at folk kan se mig”, siger Mette Lundsgaard.

De to møder hver dag kl. 5.30 og fortsætter deres rengøring indtil kl. 12.30. Mette, Bjarne og deres otte kolleger har en erhvervsævne, der spænder fra 5% til 40%, og der er derfor store forskelle på, hvad og hvor meget den enkelte gør rent.

”Jeg starter dagen med at tømme skraldespande, og støvsuger og vasker så gulvene. Så samler jeg papkasser rundt omkring”, fortæller Mette Lundsgaard. Hun har tidligere gjort rent i et busselskab, så jobbet var ikke uvant for hende.

En del af virksomheden

Rengøringspersonalet i BRFkredit er ansat på markedsvilkår. Ifølge Lars Hilberg havde man et konsulentfirma inde og byde på, hvad man skal have for at gøre rent i BRFkredit - og det blev så prisen.

”Vi får det, vi betaler for og kvaliteten fejler bestemt ikke noget. Vi var klar over, at der kunne være en eller anden risiko forbundet med det her. Der kunne måske ske et svips af en eller anden art. Men det har vi nu ikke oplevet,” siger han og forklarer, at stemningen blandt rengøringspersonalet er rigtig god og har en positiv afsmittende effekt på de øvrige medarbejdere i BRFkredit.

”Vi forsøger at inddrage rengøringspersonalet i arbejdspladsen. Vi spiser bl.a. frokost sammen med dem i kantinen, og vi arrangerer en særlig julefrokost, så de er en del af vores virksomhed”, siger Lars Hilberg og slutter „Det, vi kan tilbyde medborgere på kanten af arbejdsmarkedet, er at blive en del af en velfungerende arbejdsplads og på den måde en del af arbejdsmarkedet“.



Personalechef Lars Hilberg foran BRFkredit, der tidligere har modtaget Københavns Amts samarbejdspris for sit samarbejde med aktivitetscenteret Sandtoften.

Flere eksempler på socialt ansvar i BRFkredit:

- BRFkredit har haft blinde og svagtseende ansat i omstillingen i over 25 år.
- Lige nu er syv personer ansat i fleksjobs hos BRFkredit.
- BRFkredit har et tæt samarbejde med bl.a. Lyngby-Taarbæk Kommune om jobtræning.
- I forbindelse med kampagnen ”Vi cykler til arbejde” etablerede BRFkredit i år et cykelværksted med fire unge autister som led i deres erhvervstræning.
- Med projekt „PÅ TVÆRS“ arbejder BRFkredit for at skabe ressourcegivende netværk i belastede boligområder. Læs mere på www.paatvaers.dk.
- BRFkredit deltager i finanssektorens integrationsprojekter. Se mere på www.fanet.dk/integration.

CODAN: Naturligt at deltage i integrationsprojekt

Codan Forsikring deltager i finanssektorens integrationsprojekt for første gang. Vi har spurgt personalerådgiver i Codan Brian Ørndrup om baggrunden for, at selskabet deltager samt hvordan det går med at rekruttere de nye medarbejdere, der starter i job 4. september.

FA: Hvorfor har I valgt at deltage i projektet?

Codan: Vi ser os selv som en moderne nordisk arbejdsplads, der samtidig er del af en stor international koncern med virksomheder i 52 lande verden over. Derfor finder vi det naturligt at deltage i projekter, der fremmer integrationen i Danmark. Samtidig håber vi, at vi er med til at give nogle mennesker, der har svært ved at få arbejdsmæssigt ordentligt fodfæste i Danmark, en bedre chance.

FA: Hvad forventer I at få ud af jeres deltagelse?

Codan: Vi forventer at få to super motiverede, engagerede og dygtige medarbejdere, der brænder for at vise, hvad de kan og har ønske om at få brugt den uddannelse, de har taget i deres oprindelige hjemland rigtigt.

FA: Hvad betyder det for jer, at der er tale om et fælles projekt for finanssektoren?

Vi synes, det giver en god fællesskabsfølelse - og så er det en god tanke, at både vi og de øvrige forsikringselskaber er parate til at deltage på lige vilkår, og parate til, at bruge de samme ressourcer som os.

FA: Hvad lægger I vægt på, når I skal vælge de personer ud, I vil ansætte i projektet?

Codan: Vi lægger vægt på, at de er velintegreerede, har! interesse for den finansielle sektor og at de kan tale/skrive (næsten) flydende dansk. Og så lægger vi som altid vægt på, at der er tale om en person med den rette indstilling og energi.

FA: Har I modtaget mange ansøgninger?

Codan: Vi har dags dato (6. juni) modtaget 10 ansøgninger.

FA: Vælger I primært personer fra FA's database på fanet eller ud fra ansøgninger, I har fået direkte?

Codan: Vi vælger de personer, der har søgt direkte til Codan. Det er vigtig for os, at medarbejderen har forhåndsinteresse for virksomheden og ikke bare "griber ud i luften" efter et job. En ny medarbejder, der er stolt af sin arbejdsplads, er den bedste ambassadør, man kan finde.

Netop nu er omkring 25 finans- og forsikringsvirksomheder ved at ansætte de personer, der skal deltage i finanssektorens integrationsprojekt nummer to. FA har spurgt et forsikringselskab og et pengeinstitut om hvordan det går med rekrutteringen.



Brian Ørndrup fra Codan

FA: Hvordan vurderer I ansøgernes kompetencer?

Codan: 90% af ansøgerne er blevet ringet op og telefoninterviewet, for at vi kan få indtryk af deres sproglige kundskaber, og hvor i virksomheden de vil have interesse i at være beskæftiget. Derefter vil de mest interessante blive indkaldt til en personlig samtale og test.

FA: Hvad er det for nogle jobs, de nye medarbejdere bliver sat I?

Codan: Der er ikke nogen specielle stillinger til integrationsansøgerne. Dem vi vælger at ansætte, kommer ind i den del af virksomheden, hvor deres kompetencer passer bedst ind.

FA: Planlægger I et internt forløb for deltagerne, eller vil I se, hvordan det forløber?

Codan: Dem der bliver ansat i Codan efter integrationsprojektet, bliver som udgangspunkt sidestillet med øvrige ansatte, og kommer til at gennemgå den for stillingen relevante uddannelse, internt som eksternt. Men vi har naturligvis også øje for, at særlige forhold kan gøre sig gældende - så vi kan have behov for at iværksætte særlige tiltag.

FA: Hvordan er jeres deltagelse blevet modtaget i organisationen?

Codan: Generelt har der været positive tilbagemeldinger. Det største problem for vores ledere er at finde den ekstra tid, der skal sættes af til projektet, for at kunne oplære en ny medarbejder fra bunden frem for at ansætte en med branchekendskab.

Sydbank: Integrationsprojekt var en øjenåbner

Sydbank var blandt de virksomheder, der lagde arbejdsplads til finanssektorens første integrationsprojekt, og banken medvirker også i det nye projekt, der starter til september.

Personalekonsulent i Sydbank Jytte Jensen fortæller om erfaringerne fra første integrationsprojekt.

FA: Hvorfor valgte I at deltage i projekterne?

Sydbank: Vi ønskede at være med i projektet for at signalere, at vi også er vores ansvar bevidst om at få flest muligt integreret af nydanskere på det danske arbejdsmarked. Samtidig fandt vi det også vigtigt, at der var krav til de faglige kvalifikationer - fra tidligere uddannelser og til det danske sprog.

FA: Hvad har I fået ud af at deltage i det første projekt?

Sydbank: Det har været øjenåbner for mange - forstået på den måde, at det ikke er så enkelt, som det måske umiddelbart burde være. Til gengæld har det for de involverede kollegaer også været en spændende udfordring, der har vist dem mange kulturelle og sproglige sider af en ny kollega.

FA: Hvad betyder det for jer, at der er tale om et fælles projekt for finanssektoren?

Sydbank: Det at være en del af et fælles projekt har haft stor betydning, idet der på forhånd var tilrettelagt et fælles uddannelsesforløb. Samtidig tror jeg, at det også har haft stor betydning for vores nydanskere, at der har været et hold - og at det var et homogent hold.

FA: Hvad lægger I vægt på, når I skal vælge de personer ud, I vil ansætte i projektet?

Sydbank: De faglige økonomiske kompetencer, danskundervisning på et vist niveau, og at de som personer havde samme profil, som vi i øvrigt ansætter til de job, de sidder i i dag.

FA: Har I modtaget mange ansøgninger?

Sydbank: Ja, vi modtog mange ansøgere - op mod 100.

FA: Vælger I primært personer fra FA's database på fanet eller ud fra ansøgninger, I har fået direkte?

Sydbank: Vi udvalgte de personer, der kom direkte til os.

FA: Hvordan vurderer I ansøgenes kompetencer?

Sydbank: Vi har vurderet de faglige kompetencer ud fra de vurderinger, der lå fra undervisningsministeriet - om uddannelsen kan sammenlignes med de danske uddannelser og om danskundervisningen levede op til de krav, der på forhånd var stillet.

FA: Hvad er det for nogle jobs, de nye medarbejdere bliver sat i?

Sydbank: Vores nydanskere er ansat som kundemedarbejdere. Det vil sige jobs, hvor ekspeditionen af kunder - ind/udbetaling og andre ad hoc opgaver (giro, netbank m.m.) er det primære.

FA: Planlægger I et internt forløb for deltagerne, eller ser I hvordan det forløber?

Sydbank: Vi ser tiden an. Kollegaerne ude i afdelingerne gør meget stadigvæk - og det kræver fortsat noget som kollega. Her er det stadig meget sproget og de kulturelle forskelle, der gør sig gældende.

FA: Hvordan er jeres deltagelse blevet modtaget i organisationen?

Sydbank: Alle har fra starten været meget positive, og alle har set det - der hvor de nye kollegaer er - som et projekt, der skal lykkes.



Jytte Jensen fra Sydbank

Om finanssektorens nye integrationsprojekt:

- Ca. 25 penge- og realkreditinstitutter samt forsikrings-selskaber deltager i projektet.
- I maj og juni foregår rekrutteringen af de medarbejdere, der skal deltage i projektet.
- 3. september starter de nye medarbejdere med en måneds ulønnet praktik i virksomhederne.
- 1. oktober starter de i lønnet ansættelsesforhold.
- projektet løber frem til 30. september 2008.
- 1. oktober 2008: Overgang til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår
- I løbet af året bliver de nye medarbejdere ført igennem finansfaglig uddannelse samt evt. danskundervisning.
- Deltagerne bliver tilknyttet en mentor på deres nye arbejdsplads.

Trivselsaftalen mellem DFL og FA er den første, der er indgået af sin slags på det danske arbejdsmarked efter, at det i 2002 blev muligt for arbejdsmarkedets parter at overtage visse af Arbejdstilsynets opgaver. Nu gør selskaberne sig de første erfaringer med brug af aftalen.



Dorthe Fogt fra Tryg Vesta

Formål med trivselsaftalen

At fremme medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø samt sikre, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter i de enkelte selskaber.

Helt TRYG ved trivselsaftalen

Under de seneste overenskomstforhandlinger i starten af 2007 blev FA og DFL enige om en aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Aftalen er banebrydende på det danske arbejdsmarked og betyder i praksis, at arbejdet med medarbejdernes trivsel fremover skal drøftes i samarbejdsudvalgene. Ansvaret rykkes dermed for mange selskabers vedkommende fra sikkerhedsorganisationen ud til medarbejderne og lederne. Selskaberne gør sig nu de første erfaringer med aftalen, som trådte i kraft 1. april. For Tryg Vesta er skridtet dog ikke så stort. Her foregår trivselsarbejdet nemlig allerede i samarbejdsudvalget og sådan har det været i mange år. Leder for arbejdsmiljø og velfærd i Tryg Dorthe Fogt fortæller, at selskabets erfaringer med denne organisering er gode.

"Det er en stor fordel, at sådan nogle forhold vurderes i samarbejdsudvalget, hvor alle foreninger er forsamlet, og også den øverste ledelse er til stede. Det betyder, at den øverste ledelse ved, at de her forhold også skal tages ad notam, når andre beslutninger træffes i virksomheden," forklarer hun.

Problem, at ikke alle er omfattet

Med trivselsaftalen overtager FA og DFL samtidig Arbejdstilsynets hidtidige opgave med at sikre, at selskaberne overholder arbejdsmiljølovens bestemmelser på det psykosociale område. Og den største forandring kommer hos Tryg netop til at være, at medarbejdere med et psykisk arbejdsmiljøproblem nu ikke længere i første omgang skal gå til Arbejdstilsynet, men kan henvende sig hos DFL.

"Det skal vi i gang med at have implementeret og gjort opmærksom på i forhold til de medarbejdere, der er medlem af DFL, hvilket er langt de fleste," forklarer Dorthe Fogt. Og netop det med, hvem der er og ikke er omfattet af trivselsaftalen indeholder en udfordring for selskabet i forbindelse med Arbejdstilsynets screening..

"Vi har en problematik i og med, at aftalen kun gælder for DFL-overenskomstansatte og ikke for hele medarbejderskaren. Det kunne dog løses ved en tilsvarende aftale mellem FA og Finansforbundet, så også assurandørerne blev dækket ind. Det ville så være væsentlig færre, som aftalen ikke var gældende for, og det ville være så få i de finansielle virksomheder, der ikke var omfattet af en aftalen, at Arbejdstilsynet formentlig ville koncentrere sig om den fysiske del," foreslår Dorthe Fogt. Tryg har ikke hidtil været ude for, at medarbejdere har henvendt sig til Arbejdstilsynet med problemer, men alle skal være på det rene med, hvilke kommandoveje der gælder.

Nordisk seminar i Tallinn, Estland

13. og 14. november løber dette års nordiske seminar for HR-medarbejdere af stablen, denne gang i Estlands hovedstad Tallinn. Blandt debattemnerne på seminaret er arbejdstid, lønsystemer, ligeløn og arbejdsret i Norden. Udover faglige input giver seminaret HR-chefer fra den nordiske finanssektor mulighed for at netværke på tværs af grænserne.

Nordisk Seminar blev etableret i 2002 efter etableringen af de nordiske banker, som gjorde det muligt at flytte medarbejdere mellem de forskellige nordiske lande. Samarbejdet mellem de nordiske arbejdsgiverforeninger foregår på et uformelt plan. Mere information kan fås hos Fleming Friis Larsen på telefon 3338 1616.

FA-kurser efteråret 2007

Grundkursus

Den 11.-12. september på Gl. Skovridergaard, Silkeborg.

Specialkurser

Rundt om en gravid medarbejder

Den 4. september i Torvehallerne, Vejle

Den 5. september i FA, København

Afskedigelsen

Den 18. september i Torvehallerne, Vejle

Den 19. september i FA, København

Løn- og fraværstatistik

Den 25. september i Torvehallerne, Vejle

Den 27. september i FA, København

OK - Finans

Den 2.-3. oktober i FA (overbooket)

OK - Forsikring

Den 10. oktober i FA, København

Konkurrencebegrænsninger

Den 31. oktober i Torvehallerne, Vejle

Den 1. november i FA, København.

Læs mere om de enkelte kurser og tilmeld dig på vores hjemmeside - www.fanet.dk/Kurser.

Nyt fra FA

Nye medlemmer:

Capinordic Bank A/S pr. 1.1.2007.

Udtrådt af FA:

Fuur Sparekasse er fusioneret med Morsø Sparekasse.

FA har fortsat 226 medlemmer med nu 66.108 medarbejdere.

Navneændringer:

Forsikringselskabet Gl. Skanderborg g/s har ændret navn til Midtjysk Forsikring.

Sparbank Vest til SPARBANK A/S.

Sparekassen Lolland til Sparekassen Lolland A/S.

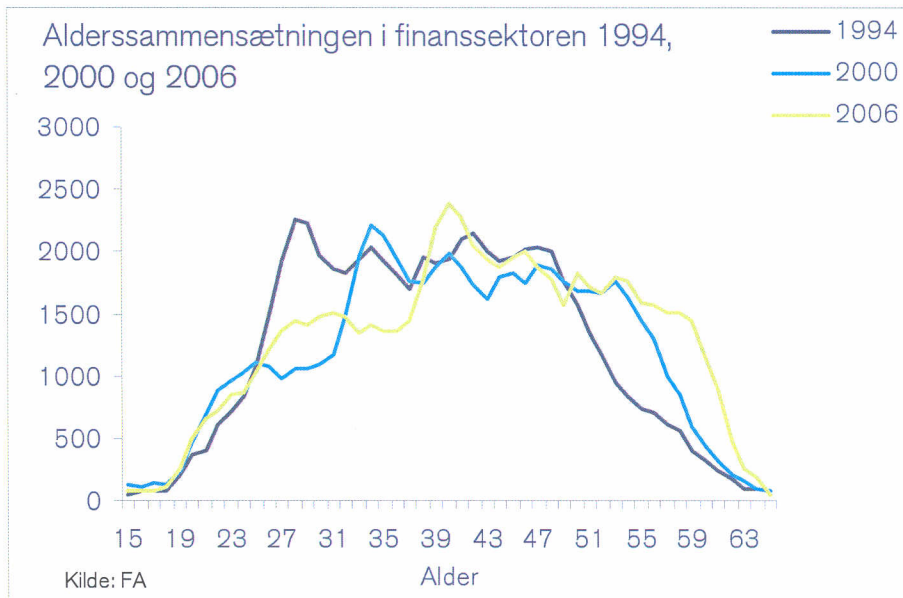
FA's sekretariat:

IT-konsulent Henrik Persson går på efterløn pr. 1. juli 2007. IT-medarbejder Jonas Bundgaard, som blev ansat pr. 1. april 2007, overtager ansvaret for FA's IT-område.

Tal der tæller: Finanssektorens demografiske udfordring - nu med tal fra 2006

FA har opdateret sin 2005-analyse af den demografiske udvikling i finanssektoren (FA-Analyse nr. 28) med tal fra 2006. I 2006 steg antallet af medarbejdere på FA's område med 3.000. Det svarer til en stigning på ca. 5%, hvilket gør, at resultaterne for den tidligere analyse har ændret sig relativt meget. I 2005 var den største medarbejdergruppe de 38-40 årige. Den største gruppe var i 2006 de 39-41 årige

- en udvikling, som viser, at medarbejderne i finanssektoren er blevet et år ældre, og at der samtidig ikke har været større strukturelle ændringer i medarbejdersammensætningen. Gennemsnitsalderen er faldet fra 42,4 til 42,2 år, hvilket viser, at der sker en stigende rekruttering af yngre medarbejdere, men at der dog kun er tale om en begrænset tilpasning.



FA's demografiske fremskrivning

Med baggrund i medarbejderudviklingen fra 1993-2005 blev udviklingen for 2006-2020 estimeret i analysen fra 2005. Disse estimater er nu også opdateret med 2006-tal. Hvor medarbejderantallet for analysen fra 2005 med tid konvergerede mod omkring 54.500, viser de nye tal en væsentligt højere medarbejderantal - nemlig ca. 59.000 medarbejdere. Mens den tidligere analyse forudsagde et fald i medarbejderantallet på 10% fra 2005 til 2020, forudsiger den nye blot et

nettofald på 0,7% i samme periode. Det meget begrænsede fald i denne periode er altså påvirket af stigningen i medarbejderantallet fra 2005 til 2006. Faldet fra 2006-2020 i den nye fremskrivning er på 6,4%. Prognosens forudsigelse om færre medarbejdere i sektoren skyldes den stigende andel af ældre medarbejdere, der forlader sektoren ved pensionering og efterløn.

