

FAMAGASINET

Sundheden er i front

Ny rapport viser, at finanssektoren har flest sundhedstiltag s. 3

Løbetur langs kajen

Hos HSH-Nordbank løber medarbejderne i arbejdstiden s. 4

Med FARMOR i banken

Danske Bank forsøger sig med fremtidens arbejdsmiljøorganisation s. 6

Finansøkonomer er eftertragtede

Efterspørgslen på finansøkonomer stiger s. 9

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

OPLAG: 500 15. ÅRGANG

2008

ANSV. RED: STEEN A. RASMUSSEN

RED: LENE ROSENMEIER

ISSN 1902-1992

NR. 3



Leder: Tiden er til samarbejde

Der var engang, hvor ledelsen i en virksomhed og dens medarbejdere ikke kommunikerede om ret meget andet end arbejdet som sådan. Man kan sige, at der var en vis afstand mellem leder og medarbejder. Og når man talte sammen, handlede det fx sjældent om, hvordan man havde det på sit arbejde. Dengang stod organisationerne også tit på hver sin side med hvert sit forskellige udgangspunkt. I finanssektoren havde vi FA på den ene side og Finansforbundet eller DFL på den anden - sådan meget firkantet sagt.

Men sådan er det heldigvis ikke mere. I dag er tiden til samarbejde, dialog og i høj grad fælles udgangspunkter og ikke mindst løsninger. Beskyldningernes tid er forbi i finanssektoren. I stedet arbejdes der nu konstruktivt parterne imellem. Lederne og deres medarbejdere taler om problemerne og forsøger at løse dem sammen. Og det samme gør organisationerne i stadig stigende grad.

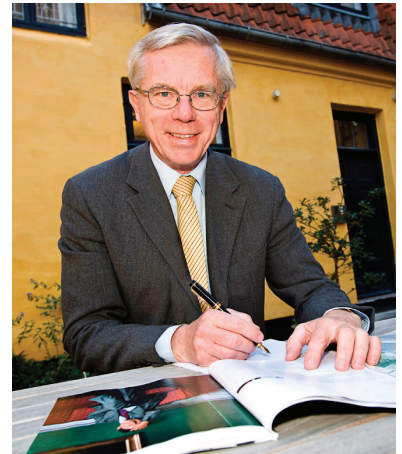
Sidste år lavede FA, Finansforbundet og DFL fx en fælles vejledning om stress - et emne, der ellers typisk i mange andre sektorer kunne få parterne til at stille sig med armene over kors på hver sin fløj. Men i finanssektoren valgte vi altså den konstruktive tilgang - og konstruktive løsninger giver som bekendt også de bedste resultater.

DFL og FA blev også i 2007 enige om en banebrydende overenskomstaftale om psykisk arbejdsmiljø. Aftalen betyder, at samarbejdsudvalgene i forsikringsselskaberne skal drøfte det psykiske arbejdsmiljø. Med aftalen rykkede ansvaret dermed ud til lederne og medarbejderne - der hvor det psykiske arbejdsmiljø er, og der hvor man derfor også bedst løser problemerne - i samarbejde.

Og det helt nyeste eksempel på et samarbejde er den aftale om en fælles trivselvejledning som FA og Finansforbundet indgik under overenskomstforhandlingerne tidligere på året. Formålet med aftalen er at hjælpe virksomhedernes samarbejdsudvalg med at komme i gang dialogen om det psykiske arbejdsmiljø. FA ser frem til samarbejdet omkring vejledningen, som vi forventer at have klar til efteråret.

I dette temanummer af FA Magasinet er der også eksempler på godt samarbejde, når det gælder arbejdsmiljø. Læs bl.a. om, hvordan man i Danske Bank har prøvet en helt ny model af for arbejdsmiljø-samarbejde, og om hvordan sektoren generelt er langt fremme i skoene, når det gælder samarbejdet omkring medarbejdernes ve og vel.

Steen A. Rasmussen



Ny undersøgelse fra Sundhedsstyrelsen viser, at finanssektoren er i front, når det gælder sundhedstiltag på arbejdspladserne

Finanssektor foran med sundhedsfremme

Rambøll Management har i efteråret 2007 udført en undersøgelse af sundhedsfremme på danske arbejdspladser for Sundhedsstyrelsen. Af undersøgelsen fremgår det, at finanssektoren er rigtig langt fremme med at tilbyde medarbejderne sundhedsfremmende ordninger og i arbejdet med sundhedspolitikker.

Madordninger i 96% af finansvirksomhederne

Hvor 61% af alle de medvirkende virksomheder har ordninger, tilbud eller lign. på madområdet, gælder det for hele 96% af virksomheder, som tilhører finanssektoren. Ordningerne består hovedsageligt af kantine- og frugtordninger. Hertil kommer i mindre omfang arrangementer, tilbud om vægttabsgrupper mv. I forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 2005 er andelen af finansvirksomheder med ordninger på madområdet steget fra 74% til 96%.

Næsten hele sektoren har motionstilbud

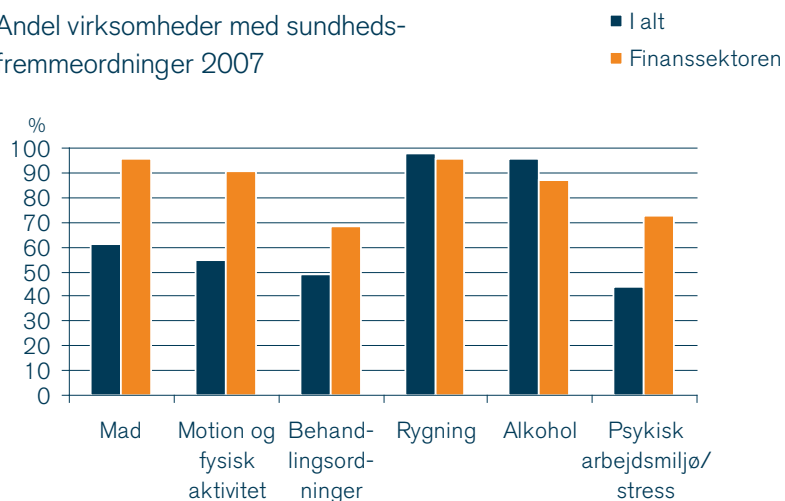
På motionsområdet har 55% af samtlige medvirkende virksomheder aktiviteter, ordninger, tilbud eller lign. For finansvirksomheder er andelen oppe på 91%. Det er en stigning på 21%-point fra 70% i 2005-undersøgelsen. Tilbuddene består primært af eksterne aktiviteter som enkeltstående idrætsarrangementer, tilskud til/betaling af fitnesscenter og temaarrangementer.

Behandlingsordninger betalt helt eller delvist af virksomheden er især massage, fysioterapi og kiropraktik. Siden 2005 er andelen af finansvirksomheder med rygregler og/eller tilbud på området steget fra 87% til 96% - bl.a. påvirket af lovgivningen. For så vidt angår alkohol, er der ikke sket nogen ændring i andelen af finansvirksomheder med regler og/eller ordninger og tilbud i perioden 2005-2007.

Fokus på stress langt over gennemsnittet

Psykisk arbejdsmiljø og stress er et fokusområdet for 73% af finansvirksomhederne idet de har ordninger, politikker, tilbud eller lign. i forhold det psykiske arbejdsmiljø. Siden 2005 er andelen steget fra 70%, og ligger langt over den gennemsnitlige andel på 44% af alle de deltagende virksomheder i 2007.

Andel virksomheder med sundhedsfremmeordninger 2007



Kilde: Særkørsel fra "Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007"

I undersøgelsen er finanssektoren branchemæssigt puljet med forretningsservice, offentlig administration, socialforskning mv. En særkørsel viser dog, at resultaterne ikke er mindre positive, når man kun kigger på finanssektoren.

Løbetur langs kajen i arbejdstiden

Frugt og grønt, løb i arbejdstiden og mad med hjem til familien er alt sammen en del af HSH Nordbanks sundhedstiltag, der skal skabe en mere sund og fleksibel hverdag for bankens medarbejdere

Flotte frugtanretninger, sprøde gulerødder, grove nybagte boller og koldt kildevand krydret med en frisk løbetur langs vandet. Det er blevet hverdagen i HSH Nordbank. Tidligere var det slik, sodavand og fødselsdagskager, der prægede billedet. Men i januar 2006 startede virksomheden en større transformation fra kagekultur til frugtkultur.

"Vi havde mange medarbejdere, der sagde, at de var fuldstændigt færdige klokken 8 om aftenen. Man lægger sig på sofaen og er ikke til mere den dag. Og det er jo typisk, fordi blodsukkeret har været på overarbejde og det slider på kroppen. Derfor har vi skåret ned på slikautomaterne, mens det sunde er blevet gjort mere tilgængeligt. Vi prøver på den måde at gøre det nemt for medarbejderne at tage valget, for de fleste vil faktisk helst have frugt og den energi og det stabile blodsukker, det giver dagen igennem," forklarer Deputy Head of Human Resource Department Janet Fransen.



Janet Fransen ved den sunde buffet i HSH-Nordbanks kantine

Udover frugt og grønt tilbyder HSH Nordbank de 200 danske medarbejdere sunde mellemmåltider. Fra klokken 10 og dagen igennem står der f.eks. varme nybagte grovboller klar til afhentning i køkkenet, der i øvrigt gør en dyd ud af at servere sund frokost i kantine. Og ved festlige lejligheder eller møder er der også sunde alternativer til de traditionelle kager i form af lækre og nærmest kunstfærdige frugtanretninger, som kan bestilles i kantine.

Voldene rundt på en halv time

Men det handler ikke kun om kosten i HSH Nordbank. Motion og fleksible løsninger er også vigtige elementer af bankens sundhedstiltag. Medarbejderne har f.eks. mu-

Frugt og grønt, løb i arbejdstiden og mad med hjem til familien er alt sammen en del af HSH-Nordbanks sundhedstiltag, der skal skabe en mere sund og fleksible hverdag for bankens medarbejdere



HSH-Nordbanks medarbejdere kan tage en rask løbetur langs vandet ved hovedkontoret, der ligger på Kalvebod Brygge i København.

lighed for at tjekke ud en time to gange om ugen i arbejdstiden for at tage en rask løbetur langs vandet. Banken betaler halvdelen af tiden.

"I min afdeling er vi et par stykker, der løber fem kilometer hen omkring voldene og tilbage igen. Så kan vi nå i bad og tilbage ved skrivebordet på en time. Og man har utroligt meget energi bagefter. Resten af dagen er reddet, når man har fået noget lys og frisk luft," forklarer Janet Fransen. Personligt ville det være svært for hende at nå at løbe i fritiden. Og det mener hun ikke, at hun er ene om i HSH Nordbank.

"Mange har børn og det kan være svært at få passet det hele ind, når man kommer hjem. Så skal der handles, laves mad, vaskes tøj osv. Og sådan er rigtig mange af vores medarbejders hverdag. Tilbuddet er derfor en rigtig god mulighed for at få løbet i dagtimerne", siger hun.

Coach hjælper med børnenes madpakker

Der er ifølge Janet Fransen en del medarbejdere, der benytter sig af løbemuligheden ligesom rigtig mange benyttede sig af tilbuddet om konsultation hos den sundhedscoach, som var tilknyttet virksomheden i to år.

"Hun kom regelmæssigt i huset to gange om måneden og kunne konsulteres om alt muligt. Vores medarbejdere benyttede hendes kompetencer til inspiration til madpakker, håndtering af stress og mad til familien. Og så stod hun for forskellige events. Eksempelvis stod hun en dag nede i kantinen og gav folk gode råd om, hvordan deres tallerken optimalt skulle se ud", forklarer Janet Fransen.

Mad med hjem til familien

Sundhedscoachen er blevet erstattet af et helt nyt tilbud. Nu tilbydes medarbejderne zoneterapi, kiropraktorbehandling, massage eller fysioterapi samt at få lavet en sundhedsprofil. Banken betaler behandlingerne og medarbejderne tiden. Det hele foregår på en ekstern klinik tæt på banken, men bliver det en succes er det planen, at banken vil lave en intern klinik i huset på Kalvebod Brygge. Ligesom løbeordningen giver behandlingsordningen medarbejderne mulighed for at få det tidsmæssige billede til at gå bedre op i dagligdagen.

Og netop det er også tanken bag take-away ordningen. Medarbejderne i HSH Nordbank har mulighed for at tage sund take-away aftensmad med hjem til familien direkte fra køkkenet. Man går blot ind på en internetside og bestiller et par dage i forvejen. Alt er forberedt og sammensat sundhedsmæssigt rigtigt. Medarbejderen betaler for råvarerne 50 kr. pr. kuvert mens banken betaler arbejds lønnen til den ekstra medarbejder, der er ansat til at tilberede maden.

"Det er blevet ret populært. Ideen var egentlig at afhjælpe de travle børnefamilier, men mange enlige medarbejdere bruger det også," siger Janet Fransen.

HSH Nordbank har spurgt deres medarbejdere, hvilken betydning sundhedstiltagene har. Og tilbagemeldingerne er positive.

"Det har en rigtig stor betydning for tilfredsheden med arbejdet, og medarbejderne siger, at de har fået mere energi. Men vi kan også se, at sådanne tilbud spiller ind, når folk skal beslutte, hvor de vil arbejde. Så vi bruger det selvfølgelig også i vores rekruttering," siger Janet Fransen.

Med FARMOR i Danske Bank

Sikkerhedsrepræsentanter hænger ikke på træerne. Det kan rent faktisk være temmelig svært at skaffe folk, der vil påtage sig den ekstra arbejdsopgave, det er at være sikkerhedsrepræsentant. I Danske Bank betyder det, at man flere steder har haft problemer med at få valgt sikkerhedsrepræsentanter igennem lang tid.

"Man kan jo ikke vride armen om på folk og sige, at de skal melde sig. Her må lederen så træde i stedet og udføre arbejdsmiljøarbejdet," siger arbejdsmiljøkonsulent i Danske Bank Mogens Bo Thomsen. Han forklarer, at banken og medarbejdernes organisationer ved hvert valg skal bruge ressourcer på at finde nye kandidater til sikkerhedsrepræsentanter.

En arbejdsmiljøorganisation tæt på arbejdspladserne

Trods alle anstrengelserne kan Danske Banks medarbejdere alligevel ikke stille med en arbejdsmiljørepræsentant for hver 50 medarbejdere, sådan som lovkravene lyder. Derfor har banken og andre pengeinstitutter indgået virksomhedsaftaler om, at en sikkerhedsgruppe kan dække op til 200 medarbejdere på op til 15 adresser, der ligger i en radius af op til 25 km. Repræsentanterne besøger adresserne to gange om året.

"Det er en løsning, der aldrig kan skabe nærkontakt mellem den enkelte arbejdsmiljøgruppe og filial. Sikkerhedsrepræsentanterne kommer typisk først på besøg, når der er opstået et problem. En kontinuerlig dialog og et egentlig forebyggende arbejde har svære vilkår," siger Mogens Bo Thomsen. I Danske Bank har man derfor drøftet, hvordan arbejdsmiljøorganisationen kunne blive mere nærværende og tilgængelig.

"Det er muligt, hvis vi lægger ansvaret hos den lokale chef, der så kan hente professionel hjælp i det omfang, det er nødvendigt. Chefen kan ved fire årlige møder ud fra en række fastlagte temaer sikre kontinuitet i arbejdsmiljødialogen. Desuden vil det medføre direkte medarbejderindflydelse, fordi de har den direkte dialog med lederen i stedet for, at der skal være et fjernt mellemlid. Og det vil sprede langt mere viden om arbejdsmiljø og virke forebyggende," forklarer Mogens Bo Thomsen. Og netop dette er modellen i projekt FARMOR i Danske Bank. Projektet blev ledsaget af et spørgeskema før og efter forløbet. Resultaterne viste, at medarbejderne vurderede arbejdsmiljøarbejdet som stærkt forbedret efter projektet.

"Mange af lederne var bekymrede for, om de nu bare fik endnu en opgave oven i alt det andet. Men det ser ikke ud til, at det er noget, der vælter læsset. Spørgeskemaundersøgelserne viser også, at medarbejderne alligevel går til deres leder med arbejdsmiljøproblemer", forklarer Mogens Bo Thomsen.

FARMOR i hele banken

Projektet er forløbet så positivt, at en fortsættelse af FARMOR i alle koncernens danske enheder drøftes i Danske Banks arbejdsmiljøudvalg. Lykkes dette, er det planen, at medarbejderne skal vurdere kvaliteten og effekten af deres chefs arbejdsmiljøindsats en gang om året, mens det er direktørernes ansvar, at cheferne holder de lokale arbejdsmiljømøder. Det drøftes om medarbejderne kan gå til deres tillidsrepræsentant, hvis chefen af en eller anden grund ikke tager et problem op. Og i øvrigt bevares Arbejdsmiljøudvalget.

Danske Bank mener ikke, at den nuværende sikkerhedsorganisation er tidssvarende. Derfor har de lavet et forsøg med fremtidens arbejdsmiljøorganisation – også kaldt FARMOR

FAKTA om projekt FARMOR i Danske Bank

- Projektet blev gennemført over to år i et forsøgsområde med 1300 medarbejdere, hvilket er 10% af de danske ansatte i banken.
- Cheferne lagde ud med at gennemgå en dialogpakke om arbejdsmiljø for medarbejderne i deres afdelinger. 14 dage efter fik de besøg af en professionel arbejdsmiljøkonsulent, der siden dukkede op ved halvårslige besøg i forsøgsperioden.
- På dialogmøder forberedte medarbejderne og deres leder, hvilke problemer der skulle snakkes om.
- Sideløbende med projektet eksisterede også den traditionelle sikkerhedsorganisation, der dog i perioden havde en mere tilbagetrukket rolle.

Utidssvarende regler

Danske Bank forhandler lige nu med arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan forsøget kan fortsættes.

"Det ligger fast, at vi har den fulde sikkerhedsorganisation de næste to år. Men vi ser gerne, at den skal have en mere tilbageholdende rolle, mens cheferne træder frem. Efter de to år vil vi få brug for opbakning fra lovgivernes side, hvis vi skal ændre permanent på sikkerhedsorganisationen," forklarer Mogens Bo Thomsen. Og han mener, at det er på høje tid at modernisere lovgivningen omkring arbejdsmiljøorganisationen.

"Dengang arbejdsmiljøloven blev til, var der brug for, at der var nogle som holdt øje med, om tingene skete rigtigt ude på arbejdspladserne. Den lovgivning, vi har i dag, har ikke fulgt udviklingen i samfundet. Tidligere var der fx en anderledes respekt og nogen steder også frygt for lederen, som ikke eksisterer i dag. Man har derfor ikke på samme måde brug for en repræsentant til at fremføre sine synspunkter overfor lederen. I stedet for at have noget fint og forkromet, som ikke duer, ønsker vi en model for arbejdsmiljøarbejdet, der fungerer. Til gavn for både medarbejdere og virksomhed," forklarer Mogens Bo Thomsen.



Det er ikke kun Danske Bank, der har problemer med at hverve sikkerhedsrepræsentanter.

Ifølge det seneste nummer af magasinet Arbejdsmiljø (nr.3/2008) fra Videnscenter for Arbejdsmiljø er det et generelt problem mange steder

Udbredt mangel på sikkerhedsfolk

"Det er ret svært at få nogen til at påtage sig opgaven. Jeg tror, det er, fordi der ikke er ret meget prestige i at være sikkerhedsrepræsentant", udtaler arbejdsmiljøkonsulent i hovedorganisationen FTF Signe Kofoed til magasinet Arbejdsmiljø. Og hos Arbejdstilsynet oplever man ofte, at virksomhederne ikke lever op til arbejdsmiljølovens krav til sikkerhedsorganisationer.

"Når vi er på screeningsbesøg, kommer vi i rigtig mange situationer, hvor vi må give både et påbud om at udarbejde arbejdspladsvurdering og etablering af sikkerhedsorganisation - herunder valg af sikkerhedsrepræsentant og uddannelse af samme", siger tilsynschef i Storkøbenhavn, Hasse Mortensen til magasinet Arbejdsmiljø.

Tilbagemeldingen fra arbejdspladserne er ofte, at der ikke er nogen medarbejdere, der ønsker at lade sig vælge som sikkerhedsrepræsentant.

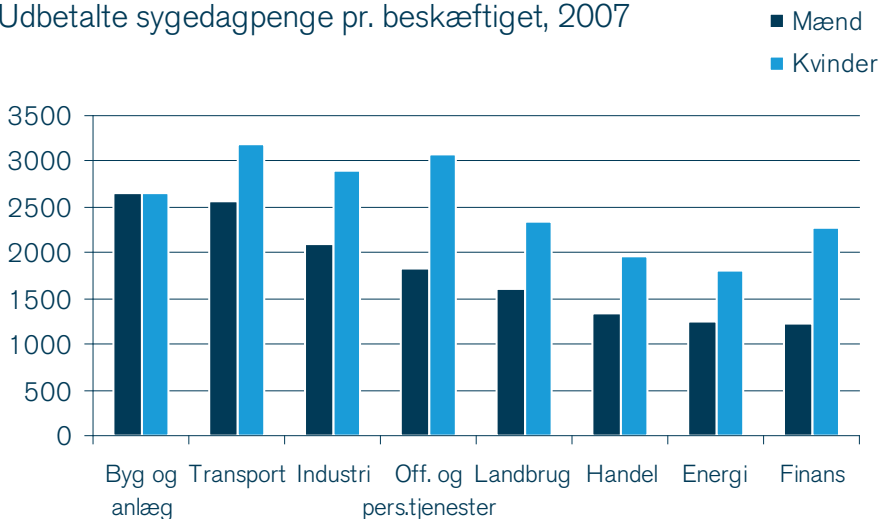
Finansmænd er de mest raske

Finansansatte er stadig mindre syge, end folk i de fleste andre brancher. Det viser Danmarks Statistiks nyeste branchetal for udgifter til sygedagpenge. Når en medarbejder bliver syg, betaler arbejdsgiverne de første 14 dage den fulde udgift til medarbejderens løn. Derefter kan arbejdsgiveren få op til 95 kr. pr. time i sygedagpengerefusion fra kommunen som erstatning for udgiften. Finansvirksomheder modtager oftest maksimal sats ved en medarbejders sygdom. Alligevel er finansarbejdsgivere dem der alt i alt får udbetalt mindst i refusion sammenlignet med andre brancher - se tallene i faktaboksen til højre. Årsagen er, at finansansatte har et lavere sygefravær end andre. Særlig for de mandlige medarbejdere er forskellen betydelig. Finansansatte mænd har således bundrekord, når det gælder udgifter til sygedagpenge, mens bygge- og anlægsbranchen har de højeste udgifter.

Kvinder generelt mere syge

Kvindens sygefravær er generelt højere på arbejdsmarkedet som sådan. Og det gælder også i finanssektoren. Forskellen mellem brancherne er her knap så markant som hos mændene. Hos kvinderne er det Transport og offentlige og personlige tjenester, der får udbetalt flest sygedagpenge pr. ansat, men hos kvinderne er udgiftsforskellene mellem brancherne væsentlig mindre. Finanssektoren er branchen med den 3. laveste udgift til sygedagpenge til kvinder, kun indenfor Energiforsyning og Handel og service udbetales færre sygedagpenge pr. kvindelig medarbejder.

Udbetalte sygedagpenge pr. beskæftiget, 2007



Kilde: Danmarks Statistiks sygedagpenge og RAS

Note: Alene sygedagpengeudbetalinger til afsluttede forløb efter de første 2 uger er medtaget i datagrundlaget. Små virksomheder har mulighed for tegning af forsikring for de første to uger mv. hvilket kan påvirke branche tallene forskelligt. De overordnede tal er beregnet på baggrund af tal for de enkelte brancher, da gruppen "Uoplyst aktivitet" i sygedagpengeoplysningerne og "Uoplyst erhverv" i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) ikke kan sammenlignes. Finans dækker Finansiering og forretningsservice.

FAKTA om sygedagpenge

- I snit på arbejdsmarkedet udbetales der 2.252 kr. i sygedagpenge til en medarbejder.
- Der udbetales i snit 2.729 kr. pr. kvindelig ansat mod 1.830 pr. mandlig ansat.
- Indenfor "finans- og forretningsservice" udbetales der i snit 1.696 kr. pr. medarbejder, fordelt med 2.279 pr. kvindelig medarbejder og 1.233 pr. mandlig medarbejder.
- I Bygge og Anlægsbranchen er udgifterne til mænd mere end dobbelt så høje som i Finanssektoren.
- Sygedagpengeudgifterne til mænd i finanssektoren udgør kun 2/3 af det generelle niveau.
- Udgifterne til sygedagpenge indenfor offentlige og personlige tjenester er 3.086 kr. for kvinder og 1.839 for mænd.
- Finanssektoren har den 3. laveste udgift til sygedagpenge til kvinder.

Efterspørgslen på finansøkonomer er steget stødt siden uddannelsen så dagens lys i 2000. Især bankerne ansætter flere og flere

Finansøkonomerne har tag i sektoren

Første kuld finansøkonomer blev udklækket for snart seks år siden. Siden da er op mod 1800 af slagsen fløjet fra reden. Og det ser ud til, at de fleste af dem er landet sikkert og godt i den finansielle sektor - ikke mindst i pengeinstitutterne, hvor ca. 43% af de færdiguddannede finansøkonomer har job i dag. Og tendensen viser, at bankerne ansætter en stadig stigende andel. I år vil en af de helt store aftagere være Jyske Bank. Her starter ikke mindre end 52 finansøkonomer i job til august.

"Med de gode erfaringer, vi har med finansøkonomer, og med den fremtid vi ser, så sætter vi indtaget af finansøkonomer op og stopper elevindtaget," siger HR direktør Knud Nørbo. Han ser beslutningen, som den næste bølge i en fortløbende naturlig udvikling.

"For mange år siden var det nok med en 1-årig handelseksamen, så blev det til en HH eller studentereksamen, og nu er det så for vores vedkommende blevet et krav, at man er finansøkonom. Hele rådgiverspektret bliver mere og mere komplekst, og det kræver en vis teoretisk baggrund, at kunne forholde sig til," pointerer han.

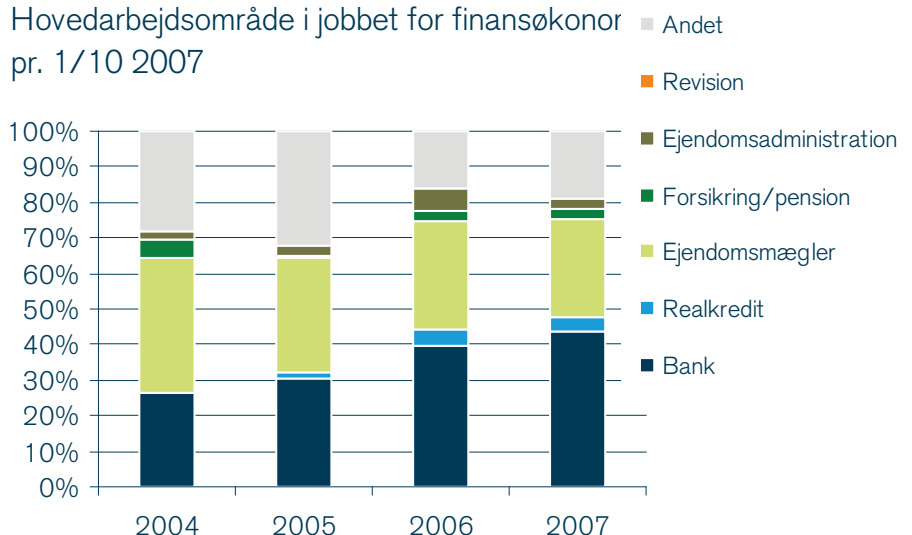
Praksisnær uddannelse

Siden første årgang finansøkonomer startede på skolerne i 2000, har uddannelsen udviklet sig til at blive en tværfaglig uddannelse med fokus på slutkompetencer.

"Vi ser fagene som værktøjskasser, som de studerende skal lære at bruge i de situationer, de kommer ud i på arbejdspladserne," forklarer uddannelsesleder Kåre Heide-Ottosen. Han beskriver finansøkonomuddannelsen anno 2008 som meget praksisnær.

"De studerende lærer at arbejde i teams og individuelt. De lærer at formidle simple og komplicerede budskaber til den store og den lille skare. De lærer at arbejde med forskellig arbejdsrytme og tidspres. Vi sætter dem hele tiden under pres for at lære dem at forholde sig til at forskelligt input og finde løsninger," forklarer han. Og den beskrivelse stemmer godt overens med de erfaringer, man har med finansøkonomer i Jyske Bank.

Hovedarbejdsområde i jobbet for finansøkonomer pr. 1/10 2007



Kilde: Finansøkonomnetværket - "Rapport vedr. beskæftigelsen for Finansøkonomer 1. november 2007"

"Deres uddannelse gør dem i stand til at forstå komplekse sammenhænge og beskrive dem både mundtligt og skriftligt. De forstår samfundsøkonomiske sammenhænge og komplicerede finansielle produkter. Derudover har de oftest viljen til teoretisk videreuddannelse," forklarer Knud Nørbo.

Han ser Jyske Banks store indtag af finansøkonomer og ingen elever som et "first move", som han er overbevist om, vil brede sig i hele finanssektoren. Den største udfordring, mener han, bliver, om der vil være finansøkonomer nok til at opfylde behovene fremover.

Kåre Heide-Ottosen tror på, at skolerne vil være i stand til at mætte markedet. I 2002 blev 190 færdige med den to-årige finansøkonomuddannelse. I år forventes tallet at nå op på 695 og tallet forventes at stige endnu mere i de kommende år. På de 10 skoler, der udbyder uddannelsen, er man dog lige nu afventende overfor, hvordan den nye professionsbachelor i finansielle markeder vil påvirke behovet for finansøkonomer.

Nydanskere får brugt deres kompetencer i forsikringsbranchen

Nydanskere er ikke længere et særsyn i finanssektoren. Sidste år sluttede sektorens første fælles integrationsprojekt med, at flertallet af de 52 nydanske deltagere blev fastansat i landets banker og realkreditinstitutter. Og netop nu er endnu hold af nydanskere ved at være halvvejs igennem sektorens andet integrationsprojekt. Denne gang deltager også forsikringsselskaberne, bl.a. har Codan Forsikring ansat fem nydanskere i forbindelse med projektet.

"Det er helt fantastisk, hvad vi har fået ind af glade mennesker og ressourcer. Vi har ansat folk med forskellig baggrund som bl.a. revisor, statistisk uddannet matematiker og cand.merc'er, og de mere end lever op til forventningerne", siger HR konsulent i Codan Mette Pedersen. Lisbeth Borup HR konsulent i Codan supplerer og råder til lidt ekstra omhu, når man vurderer nydanskernes kompetencer. For de er ikke helt så frembrusende, som danskere er, under en jobsamtale.

"Nogle har været i Danmark en del år uden at have fået et jobtilbud inden for deres fag. Når de sidder til en jobsamtale er de meget ydmyge," tilføjer Mette Pedersen.

Codan gennemførte i første omgang interviews, hvor de prøvede at få de nydanske ansøgere til at vise deres personlighed via konkrete eksempler. Men de sad bagefter tilbage uden en egentlig føling med, hvor dygtige de faktisk var.

"Vi valgte at tage reference på deres tidligere uddannelsessteder for dem, der havde læst videre i Danmark. Og der fik vi et klart mere nuanceret billede, end ved første interview. De fik meget positive anbefalinger af deres lærere", forklarer Lisbeth Borup HR konsulent i Codan.

FAKTA om integrationsprojektet

- 55 nydanske medarbejdere startede i job i landets forsikringselskaber samt penge- og realkreditinstitutter 3. september 2007. De kommer bl.a. fra Ghana, Makedonien, Rusland, Indonesien, Thailand, Spanien, Iran og Irak. Alle har en videregående uddannelse med sig fra oprindelseslandet.
- Frem til 1. oktober gennemgår de et ansættelses- og uddannelsesforløb på særlige vilkår, der klæder dem på til at varetage et job i den danske finanssektor.
- Dem, der er ansat i forsikringselskaberne, deltager i særlige uddannelsesforløb på Forsikringsakademiet. De er her delt op i to hold nemlig et for skadesforsikring og et for liv- og pensionsforsikring. Dem, der arbejder i banker- eller realkreditinstitutter, følger et uddannelsesforløb i Finansrådets regi.
- Deltagerne er tilknyttet en personlig mentor på deres arbejdsplads.
- Målet med projektet er, at deltagerne bliver ansat på normale vilkår fra 1. oktober 2008.

Håndplukkede jobs

Da kandidaterne var valgt ud, håndplukkede Codan selve jobbene rundt omkring i organisationen, så de passede til de fem nye medarbejders kvalifikationer, og at lederne var motiverede for projektet.

"Vi så på ansøgernes CV og fandt et job, der var målrettet deres uddannelse og kompetencer fra deres hjemland. Vi ansatte derefter en i vores interne revision, to i projektafdelinger, hvor de bliver uddannet til at være SAS-specialister, en i Business Intelligence og en i vores salgssupport funktion", fortæller Mette Pedersen.

At Codan har valgt at placere de nye medarbejdere efter deres baggrund betød samtidig, at ingen af dem reelt kom til at arbejde med forsikringer.

Og for at klæde dem bedst muligt på til fremtiden har Codan derfor efterfølgende valgt at udstyre de fem nydanskere med en såkaldt akademimmentor – dvs. en intern mentor, der, udover deres normale mentor, bistår dem i forbindelse med akademiuddannelsen.

Glæden over at have fået et job, der udfordrer deres kvalifikationer, får nydanskerne til at klø på både med job og skoleforløb. Også på Forsikringsakademiet har man mærket til arbejdsiveren.

"De sidder altid parate en halv time før timen starter, og de lægger al deres fritid i de opgaver, de skal aflevere her. De har udviklet sig med en fantastisk fart", fortæller lærer på Forsikringsakademiet Lotte Gerner Dupont.

Hun var i øvrigt meget overrasket over deres faglige niveau.

"Jeg er vant til at undervise danske forsikrings elever i det samme stof. Og det sidder altså hurtigere og bedre fast hos de her mennesker. Det har noget med deres grunduddannelse og deres alder at gøre," forklarer Lotte Gerner Dupont.

Det danske sprog kan være en udfordring, når man kommer fra et andet land. I Codan har man valgt at tilrettelægge ekstra sprogundervisning til nogle af de nye medarbejdere.

"De var på hver deres niveau, men allerede efter en måned kunne vi se store fremskridt. De klarer sig alle fint sprogligt, men vi har valgt at supplere med individuelt tilpasset sproguddannelse til nogle af integrationsmedarbejderne i samarbejde med Københavns Sprogcenter. Den største udfordring er dog svensk," siger Lisbeth Borup og hentyder til, at Codan-koncernen er nordisk.

Det andet integrationsprojekt i finanssektoren slutter 30. september 2008. Målet er, at deltagerne skal fastansættes i virksomhederne efter projektet.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C
POSTBOKS 9010
1022 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK
MAIL: FA@FANET.DK

