



TEMANUMMER

De ansvarlige virksomheder



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Det ægte ansvar

Flere og flere finansielle virksomheder er flyttet frem i forreste række, når det gælder om at tage et socialt og samfundsmæssigt ansvar. CSR er ikke parkeret som luftige principper i et fjernt kontor langt fra direktionsgangen. Det er tværtimod en veludviklet disciplin, som i de fleste virksomheder blevet en del af forretningsstrategien, og hvor indsatsen bliver målt, vejret og udviklet år for år.

CSR-programmerne kan være forskellige i de enkelte virksomheder, afhængig af virksomhedernes "produkt" og branche, men som regel udfolder ansvarligheden sig i forhold til

- Medarbejdere: Praktiserer virksomheden fx ligestilling, er arbejdsmiljøet og de sociale forhold i orden?
- Leverandører og samarbejdspartnere: Lever de også op til deres samfundsmæssige ansvar?
- Samfundsaktiviteter: Engagerer virksomheden sig i det omkringliggende samfund og støtter?
- Miljø og klima: Tager virksomheden selv vare på sit forbrug og sin påvirkning af klima og miljø?
- CSR i kerneforretningen: Investerer virksomheden ansvarligt, er kreditpolitikken ansvarlig?

I dette nummer sætter vi fokus på ansvarligheden i den finansielle sektor. De eksempler, vi har valgt, viser alle, at skal CSR for alvor nytte, skal det være en del af kerneforretningen. Naturligvis er virksomhedernes ledelser opmærksomme på, at indsatsen gavner samfundet, men de virksomheder, der arbejder med CSR i en strategisk sammenhæng, oplever også, at CSR skaber højere kundetilfredshed, højere medarbejdertilfredshed, styrker image, udvikler nye partnerskaber, bidrager til at sikre virksomhedens værdier og skaber bedre økonomisk bundlinje.

Set fra min stol får CSR stigende betydning i fremtiden. CSR er ikke kun et spørgsmål om at tage et samfundsmæssigt ansvar – det er også et forretningsmæssigt ansvar.

God læselyst og glædelig jul.

Mariane Dissing
Adm. direktør

Når ansvarligheden rammer bundlinjen

Da Jyske Bank fusionerede med BRFkredit, fik de også en omfattende CSR-indsats med i købet. Indsatsen har styrket indtjeningen, skabt et tættere forhold til kunder og samfund og øget engagementet blandt medarbejderne, vurderer koncernens CSR-ansvarlige.

Det begyndte med ansættelsen af nogle få svagtseende medarbejdere i telefonomstillingen i BRFkredits hovedkontor i 1978. Siden har BRFkredits arbejde med ansvarlighed forgrenet sig ud over hele Danmarkskortet inden for en bred vifte af områder. Målet er at yde et positivt bidrag til det omgivende samfund i mangfoldige sammenhænge, men altid med én forudsætning for øje.

"Vi er optaget af at engagere os i samfundsmæssige udfordringer og at gøre en forskel, men betingelsen er, at indsatsen har en naturlig relation til vores forretning, ellers giver det ikke mening og styrke", forklarer afdelingsdirektør Lene Hjorth.



Lene Hjorth, Jyske Bank: Vi hjælper samfundet og sikrer boligernes værdi

I 2014 fusionerede BRFkredit og Jyske Bank, og Lene Hjorth er i dag optaget af at udvikle en samlet CSR-politik, som også vil bygge på en integration af de to eksisterende indsatser. Indsatserne er formuleret i en CSR-politik, der bl.a. omfatter miljø, menneskerettigheder, medarbejdere, mangfoldighed, kunder og samfund. Et af de prioriterede områder er socialt udsatte og grupper, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er så, hvordan det hænger sammen med BRFkredits og Jyske Banks kerneforretning.

"Det er meget enkelt" forklarer Lene Hjorth. "Vi har ydet kreditter til store dele af den almene boligmasse. I nogle områder er der unge arbejdsløse eller andre grupper, der har det svært. Derfor støtter vi og medvirker i initiativer, der bringer disse grupper ind i relevante fællesskaber, hvor der også kan skabes job. På den måde hjælper vi på den ene side samfundet og det enkelte menneske, på den anden side yder vi et bidrag til at skabe et bedre miljø omkring boligerne og sikrer boligernes værdi".

De unge ranker ryggen

I nogle konkrete projekter er unge ledige blevet engageret i at renovere og vedligeholde den lokale boligmasse. Det medvirker til at skabe nærvær og ansvarlighed blandt de unge. I andre sammenhænge har BRFkredit taget initiativ til at få malet kunst på store gavle eller murpartier i markante byrum. "Vi har rigtig gode erfaringer på det område med flere vellykkede projekter af den art. I foråret 2016 gennemfører vi et projekt i Aalborg, hvor unge ledige skal male de dele, som ikke er kunstnerens opgave. I et sådant projekt indgår vi også i



Ledige unge - en del af fællesskabet

partnerskaber med andre virksomheder, fx producenter af malervarer, og forsøger at skabe et fællesskab mellem kommuner, virksomheder, lokale beboere, kunstnere og de unge ledige. Vores resultater viser, at de unge føler sig værdsat i en sådan sammenhæng, og mon ikke de fleste også føler en vis stolthed over at have medvirket til at skabe et iøjnefaldende kunstværk i en by?", spørger Lene Hjorth.

Derudover har BRFkredit involveret sig i en lang række andre projekter. I 2012 indgik virksomheden et samarbejde med Fødevarebanken, der arbejder for at begrænse madspil. BRFkredit stillede medarbejdere til rådighed, som ydede Fødevarebanken professionel bistand til jura, økonomistyring, fundraising og kommunikation. Virksomheden indgår desuden i netværks- og videnhuset Cabi's projekter, der har til formål at

afprøve modeller for, hvordan virksomhederne kan professionalisere og systematisere deres samarbejde med kommunerens jobcentre. Det samarbejde kan f.eks. omfatte virksomhedspraktik og jobprøvning for udsatte grupper. Senest har BRFkredit og Jyske Bank tilsluttet sig "Folkebevægelsen mod ensomhed", hvor omkring 60 organisationer, kommuner og virksomheder er gået sammen i et fælles initiativ til at bekæmpe ensomhed.

Et løft til bundlinjen

Hos Lene Hjorth hersker der ingen tvivl om, at koncernens CSR-investering giver et positivt afkast.

"Vi ved, at mange kunder efterspørger, at vi tager et ansvar, og der er ingen tvivl om, at indsatsen har løftet koncernens bundlinje. Vores arbejde med det sociale ansvar optager også vores sælgere og er ofte en del af dialogen med kunderne, ikke mindst vores almene- og erhvervskunder. Det giver et helt andet udgangspunkt, når vi optræder aktivt i lokalsamfundet".

Også når det gælder medarbejderne er effekten tydelig.

"Jeg har dagligt henvendelser fra medarbejdere, der spørger til vores CSR-indsats, eller som ønsker at medvirke. CSR skaber stolthed og engagement blandt vores ansatte", siger Lene Hjorth.

Tilbage til hovedkvarteret og de svagtseende i telefonomstillingen. Den teknologiske udvikling kom på tværs. Det faste telefonnet er forsvundet i koncernen, og medarbejderne blev overflødige. Til gengæld har 17 udviklingshæmmede siden 2005 gjort rent i BRF-hovedkvarteret og på den måde været en del af det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen.

Træd på bremsen - Toget kører for stærkt

Trivsel står høj på dagsordenen i Frøs Herreds Sparekasse. Der skal være balance mellem medarbejdernes trivsel og virksomhedens økonomiske resultater.

"Når det gælder stress, er der ingen tvivl om, at vores ledere er blevet spændt mere hårdt for efter finanskrisen".

Vurderingen kommer fra privatkunderektør Bente Graae i Frøs Herreds Sparekasse, Bente Graae har ansvaret for privatkunder og HR i sparekassen, herunder ikke mindst trivsel og stress blandt virksomhedens 142 medarbejdere.

"Vi har en god arbejdsplads, men jeg må også erkende, at mange af vores ledere er pressede. De har fået flere opgaver, der er mere damp på, og det kræver, at lederne skal være benhårde til at prioritere. Du skal også huske, at tiderne har ændret sig, og at følelserne nemmere kommer op til overfladen i blæst og modgang, ikke mindst når det gælder forholdet til kunderne. Det er skæbner, vi har med at gøre, og det er f.eks. ingen let sag at skulle erklære en landmand konkurs", siger Bente Graae.



Bente Graae: God ledelse og god kommunikation skaber gode arbejdspladser

Bente Graae har en uddannelsesmæssig baggrund som bl.a. en MBA og en HD i organisation, og hun spillede en central rolle, da Frøs Herreds Sparekasse i 2011 som den første danske virksomhed blev kåret som Europas bedste arbejdsplads af organisationen Great Place to Work.

Løs problemerne i tide

Stress og trivsel er et følsomt emne. Det gælder om at opdage symptomerne i tide, men det kan også være vanskeligt at håndtere og tale om.

"Et gennemgående symptom på stress er, at medarbejderne forandrer sig. Nogle bliver indadvendte, andre bliver udadvendte, nogle kan ikke sove, og nogle ændrer adfærd på andre områder. Mange afviser i øvrigt, at de har stress. De har bare lidt ekstra travlt lige for tiden, lyder forklaringen, og så tager de lidt ekstra overarbejde for at blive problemet kvit". Det er bare ikke den rette medicin, understreger Bente Graae, som anbefaler helt andre værktøjer.

"Hvis du sidder i et tog, der kører afsted i høj fart, og du vil stige af, kommer du til skade. Derfor er du nødt til at træde på bremsen. Men at erkende problemet og tale om det er en barriere i sig selv. I de tilfælde spørger jeg nogle gange, om den pågældende lytter og stoler på sin GPS, når han skal finde vej i sin bil. På samme måde kan det være en god ide at lytte til gode råd fra omverdenen og finde en vej ud af problemerne i livet og sætte tempoet ned".

Stress er vel ikke kun et spørgsmål om travlhed

"Absolut ikke, og det kan også skyldes forhold i privatlivet. Af samme årsag inddrager vi også gerne ægtefællen i løsningen af problemerne, hvis det er relevant".

Men det kan vel være delikat at bore i private problemer?

"Det kan du jo sige, men du kan altid spørge, om det er privat, og om det er ok at diskutere det".

Bente Graae og den øvrige ledelse i Frøs Herreds Sparekasse har trivsel og stress højt på dagsordenen og arbejder systematisk på at udbrede kendskabet blandt medarbejderne. Alle ansatte har bl.a. været inviteret til foredrag om stress og tegn på stress, og sparekassen har et samarbejde med et nærliggende refugium, der har specialiseret sig i intensive stressforløb. Ledelsens vision er, at medarbejderne skal have det sjovt på arbejde men ikke mere sjovt, end at virksomheden tjener penge og skaber gode resultater.

"Og så handler det om at have en god ledelse og en god kommunikation. Hvis du har det, har du også en god arbejdsplads".

Har I det i dag?

"Ja, men vi er ikke længere Europas og nok heller ikke Danmarks bedste arbejdsplads. Så i forhold til vores egne ambitioner er det ikke godt nok. Vi skal blive bedre", fastslår Bente Graae.

FA stiller skarpt på trivsel

Der er en nær sammenhæng mellem arbejdsmiljø og den enkelte virksomheds økonomiske resultater, og den 20. januar fortæller fire virksomheder om deres konkrete erfaringer på området. Det sker på konferencen "Trivsel og bundlinje – en fælles vindersag", som FA, DFL og Finansforbundet står bag. Konferencen henvender sig især til HR-chefer, arbejdsmiljøchefer og andre ledere hos FA's medlemmer. De fire virksomheder, der optræder, er Sparekassen Vestsjælland, BEC, Jyske Bank og Topdanmark.

På konferencen fortæller Anders Raastrup Kristensen, ph.d, om sin forskning i præstationsmålinger på området. Anders Raastrup Kristensen er adjunkt på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School. Han har de seneste otte år bl.a. forsket og undervist i balance mellem familie- og arbejdsliv. I 2011 udgav han bogen "Det grænseløse arbejdsliv".

Finanssektoren åbner døren for flygtninge

FA ønsker at kaste lys over mulighederne for at skaffe nogle af de mange flygtninge i beskæftigelse i sektoren. Finansforbundet hilser udspillet velkomment.

Flere af FA's virksomheder har allerede inviteret flygtninge ind i praktiklignende ansættelser, og nu tager FA initiativ til en samlet indsats. Indsatsen skal i første omgang belyse mulighederne for at få flygtninge ind på det finansielle arbejdsmarked, ikke mindst inden for IT-området, hvor en del virksomheder i dag efterspørger kvalificeret arbejdskraft.

FA's initiativ er et svar på regeringens appel tidligere i år om at hjælpe de mange flygtninge i Danmark i arbejde. Regeringen forventes i øvrigt at levere et konkret, samlet udspil på området om kort tid.

"FA's medlemmer er positivt indstillet på at tage et socialt ansvar og undersøge alle muligheder for at finde konkrete løsninger, der kan bringe flygtninge nærmere et job. Men der er desværre ingen nemme eller hurtige løsninger. Først og fremmest er det vigtigt at afklare, om der er match mellem flygtningenes kompetencer og indholdet i de

job, der findes i virksomhederne. Og dernæst hvilke vilkår der kan være for ansættelserne, fx om der skal være tale om startløn", siger FA's administrerende direktør Mariane Dissing, som tilføjer, at gode sprogkunderskaber, helst engelsk, også er en central forudsætning.

Finanssektoren har tidligere haft gode erfaringer med integrationsprojekter. I 2005 indgik FA aftale med både Finansforbundet og DFL om indslusningsløn i en tidsbegrænset periode på 12 måneder for at bringe flere indvandrere i arbejde. Finansforbundets formand, Kent Petersen, har også hilst FA's seneste melding velkomment.

"Med alt det, der foregår i verden omkring os, som sender millioner af mennesker på flugt, er det nødvendigt med nogle stærke initiativer, der kan hjælpe de flygtninge, der kommer til Danmark", siger Kent Petersen.



Flygtninge i Danmark. Er der også en fremtid på arbejdsmarkedet?

Kerneforretningen er den største donor til samfundet

Topdanmark har lagt store investeringer i egne solanlæg. Anlægget er en del af en omfattende CSR-indsats, men koncernens vigtigste bidrag til det omgivende samfund og øget velfærd skal findes i den økonomiske og sociale tryghed, som forsikringer og pensioner skaber.

I 2012 monterede Topdanmark Nordens største solcelleanlæg på taget af hovedkvarteret i Ballerup. Anlægget har i mellemtiden mistet sin førsteplads til andre solprojekter, men i begyndelsen af 2016 investerer koncernen 17 mio. kr. og udvider dermed sin satsning til det dobbelte.

Initiativet er et meget synligt eksempel på et af Topdanmarks bidrag til et bedre klima, og det er samtidig en god økonomisk investering.

"Hvis anlægget ikke havde givet et positivt økonomisk afkast, havde vi ikke opført det. CSR skal være forretningsdrevet", pointerer Topdanmarks CSR-ansvarlige Pernille Fogh Christiansen.

"En så stor investeringen i sol er markant og har skabt stor opmærksomhed, men man skal ikke tage fejl og tro, at klima og grøn omstilling er Topdanmarks vigtigste eller eneste samfundsbidrag", bemærker Pernille Fogh Christiansen. "Det er blot ét af mange i en samlet CSR-indsats, der rammer bredt, og hvor der løbende arbejdes på at integrere de ti principper i UN Global Compact, som koncernen har været tilsluttet siden 2010".

Ansvarlige investeringer

De ti principper er f.eks. indarbejdet i Topdanmarks investeringspolitik. Selskabet ønsker på den ene side at opnå det størst mulige afkast af sine investeringer set i forhold til risikoen. På den anden side investeres der ikke i selskaber, som vurderes til ikke at leve op til investeringspolitikken og de ti principper, eller som overtræder de internationale normer og konventioner, som Danmark har tiltrådt. Ledelsen foretager desuden en løbende screening og evaluering af eksisterende investeringer. Hvis en investering vurderes til ikke at leve op til



Topdanmarks hovedkvarter. Nu fordobler virksomheden sin satsning på sol.

investeringspolitikken, tager ledelsen stilling til, hvorvidt aktiepositionen skal frasælges eller indgå i "aktivt ejerskab".

Også i forbindelse med leverandører og samarbejdspartnere forsøger Topdanmark at opretholde en høj grad af ansvarlighed. Selskabet indførte i 2014 et nyt CSR-program, som bl.a. betyder, at der bliver spurgt ind til CSR-forhold, og Topdanmark vedlægger en CSR-henstilling som bilag til kontrakten med leverandøren eller samarbejdspartneren. På miljøområdet er solcellerne på taget af hovedkontoret ikke det eneste aktiv. Topdanmark har f.eks. også haft stærkt fokus på miljøvenlig transport de seneste tre år. Medarbejderne bliver inspireret til at køre mere grønt, selskabet har deltaget i en landsdækkende kampagne for elcykler, der har længe været opstillet en ladestander til elbiler ved hovedkontoret, som kan benyttes af medarbejdere og gæster. En mindre gruppe medarbejdere har testet elbiler, og der har været gennemført tilbud om at lease elbiler billigt.

Også når det gælder flygtninge har Topdanmark gjort en indsats. Selskabet har samarbejdet med Dansk Flygtningehjælp om integration af to syriske flygtninge i organisationen. Den ene har it-baggrund, den anden har forsikringsuddannelse og arbejdsmæssig erfaring fra Damaskus. I 2016 vil det blive undersøgt, om yderligere flygtninge kan tilbydes praktik, oplyser Pernille Fogh Christensen. Se også artiklen side 7.



Pernille Fogh Christensen: Vores kundetilfredshed er stigende.

Men det største bidrag til samfundet skal i virkeligheden findes i de kerneydelser, som koncernens forsikrings- og pensionsområde leverer. Pernille Fogh Christensen forklarer. "Topdanmarks produkter og ydelser gavner ikke kun vores kunder, men samfundet i bred forstand. Derfor er det en målsætning for os at drive en stabil og ansvarlig virksomhed, som, når det gælder forsikring og pension, giver vores kunder en økonomisk og social tryghed. Det er et helt centralt budskab, når vi taler om CSR".

Er I lykkedes med at udbrede det budskab til jeres kunder?

"Det vil jeg nu nok mene. I hvert fald kan vi konstatere, at vores kundetilfredshed er stigende, og at vi ligger godt placeret i sammenligning med andre i branchen", siger Pernille Fogh Christensen.

Også en anden del af forretningen, forebyggelse og begrænsning af skader, leverer ifølge Pernille Fogh Christensen et indirekte bidrag til samfundet. Erhvervskunder har eksempelvis gavn af Topdanmarks arbejde med forebyggelse. Det gavner deres drift og indtjening og medvirker til at sikre værdier. For privates vedkommende kan en proaktiv

indsats i forbindelse med behandling af skader betyde, at de skaderamte kan vende hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet. Det sparer samfundet for sociale ydelser og giver et skatteprodukt.

"Set i den sammenhæng er forsikring et bidrag til velfærdssamfundet", siger Pernille Fogh Christensen.

3,8 mia. til samfundet

Siden 2011 har Topdanmark opstillet et samfundsregnskab, der alene opregner koncernens og medarbejdernes direkte målbare økonomiske leverance til stat og kommuner i form af skatter og afgifter. I 2014 var det samlede bidrag omkring 3,8 mia. kr., se illustrationen.

"Størstedelen af Topdanmarks selskabsskat forbliver i Danmark, hvilket er usædvanligt i betragtning af virksomhedens størrelse. Andre store danske virksomheder betaler en del af deres selskabsskat i udlandet på grund af deres internationale marked. Derfor bidrager Topdanmark relativt set mere til den danske stat end andre store selskaber", siger Pernille Fogh Christensen.

Topdanmarks samfundsregnskab

Topdanmark koncernen – skatter og afgifter 2014 (mio. Kr.)			
Topdanmark betaler		Topdanmark som skatteopkræver	
Direkte skatter: Selskabsskat	452	Indkomstskat	860
		Arbejdsmarkedsbidrag	223
		1.083	
Indirekte skatter: Lønsumsafgift	203	Udvalgte indirekte skatter:	
		Pensionsafkast	509
		Ansvarsafgift	345
		Afgiftsberigtigelse på kapitalpension	789
		Ejendomsskat	25
		Stormflod	28
		Statsafgift	291
		Moms	25
		Skadeforsikringsafgift	81
		2.093	
I alt mio. kr.	655	3.176	

Verdens sundeste arbejdsplads er en dansk bank i bevægelse

En årelang strategisk indsats giver resultater hos medarbejderne og i det økonomiske regnskab.

Verdens bedste arbejdsplads, når det gælder håndtering og udvikling af et godt arbejdsmiljø, er dansk og hedder Lån & Spar. Banken blev kåret ved den årlige "Global Healthy Workplace Summit" i maj i år i kategorien SME employers og var i øvrigt i fornemt selskab, idet Glaxo SmithKline og Unilever vandt de to øvrige kategorier. Lån & Spars HR- og kommunikationsdirektør Keld Thornæs, sagde umiddelbart efter prisuddelingen:

"Vores program "Bank i bevægelse" handler om, at vi samtænker vores forretningsstrategi med en strategi om at gøre vores medarbejdere mere fagligt og personligt kompetente. På den måde kan vi øge arbejdskapaciteten, forbedre rådgivningen, øge kundernes tilfredshed og bankens indtjening. Man kan godt trives, selvom der stilles højere krav, og man skal producere mere, hvis man samtidig øger den personlige og faglige robusthed".

Lån & Spars administrerende direktør John Christiansen glædede sig over, at indsatsen

har givet et positivt afkast på flere fronter. "At have en resultatorienteret tilgang til medarbejdernes mentale og fysiske velbefindende har vist sig at være en god investering for os. I takt med, at vi har arbejdet med programmet "Bank i bevægelse", som en integreret proces i vores forretningsstrategi, har vi skabt rekordresultater for vores bank over de sidste seks år".

Lån & Spar er desuden blevet hædret i EU-regi med en "Healthy good practise award". Den anerkendelse udspringer af virksomhedens indsats for at sikre medarbejdernes mentale og fysiske velbefindende. Det er blandt andet lykkedes at halvere sygefraværet, og glæden ved at gå på arbejde er forbedret markant. I en medarbejderundersøgelse i år siger 93 procent af de ansatte, at de er tilfredse eller meget tilfredse med at arbejde i banken.

Høj uddannelse og høj løn i finans og forsikring

Ansatte i branchen finansiering og forsikring har i gennemsnit højere månedsfortjeneste end ansatte i virksomheder og organisationer generelt.

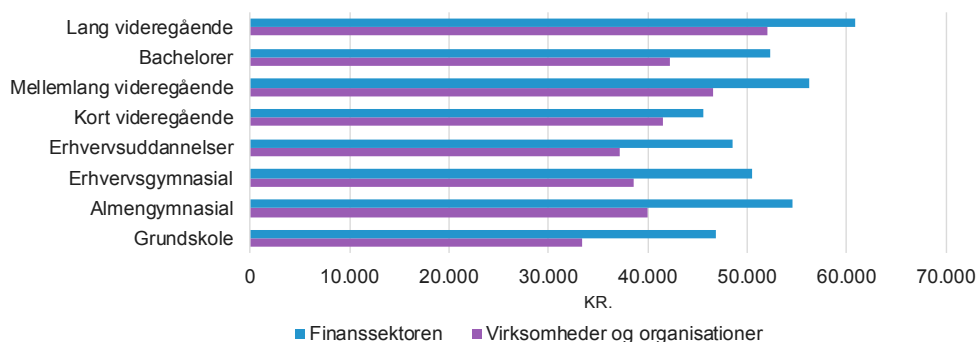
Den gennemsnitlige månedsfortjeneste eksklusiv genetillæg for fastansatte uden ledelsesansvar er højere for ansatte inden for finansiering og forsikring end for virksomheder og organisationer i alt i 2014, viser de seneste tal fra Danmarks Statistiks strukturstatistik. For medarbejdere i branchen finansiering og forsikring er den gennemsnitlige månedsfortjeneste på 49.146 kr., mens den er 40.749 kr. for virksomheder og organisationer i alt.

Højeste løn blandt medarbejdere med lang videregående uddannelse

Også når det gælder uddannelsesniveau, er de gennemsnitlige lønninger i finanssektoren fortsat højest for alle uddannelser, uanset om de er lange eller korte. Det kan man se ved at sammenligne FA's Strukturstatistik med Danmarks Statistiks tal for alle virksomheder og organisationer.

Månedsfortjeneste efter uddannelsesgruppe 2014

Fastlønnede medarbejdere uden ledelsesansvar



Kilde: For finanssektoren: FA Strukturstatistik koblet med uddannelsesstatistik fra Danmarks Statistik. For virksomheder og organisationer: Danmarks Statistik (ny sektorinddeling).

Anm.: Figuren oplyser færdiggjorte offentlige uddannelser. Igangværende uddannelse og privat uddannelse er ikke inkluderet. Medarbejdere med uoplyst uddannelse indgår ikke i figuren. Månedsfortjenesten er ekskl. genetillæg.

Både for finanssektoren og i virksomheder og organisationer er månedsfortjenesten højest for fastansatte med en lang videregående uddannelse. Månedsfortjenesten for fastansatte medarbejdere med en lang videregående uddannelse, som er ansat i virksomheder og organisationer, er på 52.086 kr., mens den for medarbejdere ansat i finanssektoren er på 60.828 kr.

Størst lønforskel mellem medarbejdere med grundskolen som højest fuldførte uddannelse

Den største forskel mellem lønniveauerne i finanssektoren og alle virksomheder og organisationer finder man hos medarbejdere med grundskole som højest fuldførte uddannelsesniveau. Her er månedsfortjenesten blandt medarbejdere i finanssektoren på 46.825 kr., mens medarbejdere i alle virksomheder og organisationer gennemsnitligt får 33.357 kr.

En del medarbejdere i finanssektoren har taget privat uddannelse efter grundskolen, hvilket ikke kan ses i tallene. Deres reelle kompetenceniveau er dermed højere end det, der fremgår af deres formelle uddannelsesniveau, hvilket forklarer en del af forskellen i lønniveauerne.

Mindst lønforskel mellem medarbejdere med en kort videregående uddannelse

Den mindste lønforskel mellem finanssektoren og virksomheder og organisationer i alt er blandt medarbejdere med en kort videregående uddannelse. Fastansatte i finanssektoren får en gennemsnitsløn på 45.520 kr., mens fastansatte i virksomheder og organisationer gennemsnitligt får 41.519 kr. - en forskel på 4.001 kr.

Det er også på det uddannelsesniveau, at månedsfortjenesten er lavest for medarbejdere ansat i finanssektoren. For virksomheder og organisationer i alt er månedsfortjenesten lavest for medarbejdere med grundskole som højest fuldførte uddannelsesniveau.

Størstedelen af medarbejderne i finanssektoren med en kort videregående uddannelse er dimitteret efter 1999, hvormed de har mindre erfaring end fx medarbejdere med en erhvervsuddannelse. Lønnen stiger som regel med erfaring og anciennitet, hvilket kan forklare, at ansatte med en kort videregående uddannelse har lavest gennemsnitlig månedsfortjeneste i finanssektoren.

Gode samtaler om fremtidens aftaler

FA og Finansforbundet er enige om at åbne for forsøg, der går ud over overenskomstens grænser.

FA's dialog med DFL og Finansforbundet om fremtidens arbejdsmarked og overenskomster fortsætter i en god og konstruktiv tone.

"Foreløbig tænker vi kun højt, men jeg synes, at samtalerne er præget af gensidig tillid og en åbenhed, der kan give mulighed for at afprøve nye fleksible løsninger", siger Mariane Dissing.



Gode forsøg i virksomhederne kan måske påvirke indholdet i fremtidens overenskomstforhandlinger

Dialogen foregår i hvert sit spor med henholdsvis Finansforbundet og DFL. I november holdt FA og Finansforbundet en workshop med ca. 15 repræsentanter fra de to organisationers ledelser. På workshoppen koncentrerede deltagerne sig om at diskutere visionerne for fremtidens arbejdsmarked, og der var enighed om, at parterne i 2016 skulle åbne mulighed for at afprøve konkrete forsøg, der går ud over overenskomstens grænser, blandt FA's medlemsvirksomheder.

FA og Finansforbundet har nu nedsat en styregruppe, der skal planlægge dialogen mellem parterne frem til sommeren 2016.

På DFL-området har bestyrelsesmedlemmer fra FA's og DFL's formandskab efter det fælles inspirationsseminar i september drøftet de næste skridt. Begge parter vil gerne i en tættere dialog om, hvordan de ser på fremtidens arbejdsmarked inden for forsikring. Derfor holder FA og DFL et fælles seminar om det emne i april 2016. Også mulighederne for at gennemføre forsøg på virksomhederne skal vurderes.

Fremtidens Arbejdsmarked er også på dagsordenen 14. januar. Den dag står FA bag en konference på Christiansborg, hvor forskere, virksomheder, medlemmer af Folketinget og arbejdsmarkedsparter mødes for at drøfte den fremtidige udvikling på det danske arbejdsmarked. Invitationer til konferencen bliver udsendt om kort tid.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Indmeldelser

If IT Services pr. 1. november 2015

Kortaccept Nordic, filial af Kortaccept Nordic AB,

Sverige pr. 1. december 2015

Udmeldelse

Santander Consumer Bank (tidl. GE Money Bank) pr.

30. november 2015

Pr. 15. december 2015 har FA 182 medlemsvirksomheder

Sekretariatet

Økonomisk student Mette Lange er fratrådt pr. 30.

november 2015. Som ny økonomisk student er

Jesper Stenby ansat pr. 24. november 2015.

