



Institut for Menneskerettigheder: “Finanssektoren er klart det sted, hvor kvinder har lettest ved at komme frem”



Mariane Dissing, adm. dir. FA

"Vi skal huske at fortælle de gode historier"

Kampen om de velkvalificerede hoveder spidser til. Vi ser det tydeligst i de finansielle it-virksomheder, hvor hver tredje virksomhed i dag mangler kvalificeret arbejdskraft. Det er en situation, som kan - og sandsynligvis vil - brede sig til andre dele af finanssektoren i de kommende år.

Derfor skal vi arbejde endnu mere målrettet på at gøre finanssektoren attraktiv for kommende og nuværende medarbejdere. Det er en indsats, som vi i FA er startet på. Et af redskaberne er at fortælle de gode historier om sektoren. Og der er nok at tage af.

Eksempelvis offentliggjorde Institut for Menneskerettigheder for nylig en omfattende analyse af andelen af kvinder i de største danske virksomheders topledelse. Analysen slår fast, at finanssektoren er *second to none*, når det handler om kvinder i topledelse. Faktisk anbefaler Institut for Menneskerettigheder direkte kvinder, der går efter en toppost, at søge ind i finanssektoren.

Og forleden blev vi i FA kontaktet af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. Årsagen er, at regeringen i sin ligestillingspolitik vil fremhæve finanssektoren som et godt eksempel på, at mandlige ansatte holder orlov i forbindelse med familieførelse. Vi har takket ja til samarbejdet.

Der er ingen tvivl om, at den gode fortælling styrker finanssektoren i den fremtidige rekrutteringsindsats. Men gode historier gør det ikke alene. Som sektor skal vi også komme med løsningsorienterede indspil til politikerne på Christiansborg. Indspil, der kan medvirke til at imødegå udfordringerne med mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Derfor har vi i FA lanceret et nytænkende efteruddannelsespolitisk udspil, der anviser en vej til, hvordan der kan skabes et langt bedre og bredere match mellem udbuddet af efteruddannelser og arbejdsmarkedets behov. Målet er at sikre, at arbejdsstyrken løbende er velkvalificeret.

I dette nummer kan du blandt andet læse om mangfoldighed på direktionsgangene og bag ved barnevognen. Om behovet for en ændret ferielov, om nødvendigheden af en styrket efteruddannelsesindsats og om, hvad der kendetegner de kommende generationer af medarbejdere.

Venlig hilsen
Mariane Dissing

Institut: Finanssektoren ligger i top, når det handler om kvinder i ledelse

Hvis du som kvinde går efter en toppost, skal du satse på finanssektoren, lyder det fra Institut for Menneskerettigheder.

I en ny analyse har Institut for Menneskerettigheder set på udviklingen i antallet af kvindelige ledere i flere end 1.000 af de største danske virksomheder. Konklusionen er klar. Finanssektoren ligger ubetinget forrest i feltet, når det handler om kvinder i ledelse.

"Det er jeg bestemt glad for. Jeg tror, at mange danskere forbinder finanssektoren med mænd i mørke jakkesæt. Men sektoren er langt mere mangfoldig. Og et af de områder, som vi ser det på, er, at flere og flere kvinder indtager ledelsesposter i sektoren," udtaler Mariane Dissing, adm. dir. i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Konkret konkluderer analysen, at andelen af kvinder i finanssektorens top er steget markant de seneste 20 år. I dag udgør kvinderne 19,6 procent af topledelseerne i sektoren, hvilket er rekordhøjt i forhold til andre brancher, afslører tallene i analysen.

Sektoren har fokus på kvinder i ledelse

Ifølge Ask Hesby Krogh, der er teamleder i Institut for Menneskerettigheder, og som står bag undersøgelsen, kan der være to hovedforklaringer på, at finanssektoren skiller sig ud.

"Det handler dels om, at finanssektoren i mange år har haft fokus på kvinder i ledelse. Dels om, at sektoren er udsat for stor synlighed i medierne, hvilket kan skabe et pres fra eksempelvis aktionærerne for at få flere kvinder ind i topledelseerne," siger Ask Hesby Krogh.

I forbindelse med analysen har Institut for Menneskerettigheder oprettet hjemmesiden ligeledelse.dk, hvor instituttet blandt andet anbefaler kvinder at satse på finanssektoren, hvis de har ambitioner om en toppost.

"Hvis man som kvinde gerne vil være leder, så skal man kigge på virksomhedernes rekrutteringspolitik. Og her er finanssektoren klart det sted, hvor kvinder har lettest ved at komme frem," siger Ask Hesby Krogh.

Kig på de gode eksempler

Han anbefaler, at virksomheder, som gerne vil have flere kvinder ind i ledelsen, retter blikket mod de virksomheder, som allerede har det.

"Der er mange kvindelige ledere, der hopper fra, når de kommer højere op i ledelseshierarkiet. Det kan eksempelvis handle om balancen mellem familie- og arbejdsliv. Derfor bør virksomheder, som gerne vil styrke rekrutteringen af kvinder til deres topledelse, lære af de virksomheder, som er lykkedes med det," siger Ask Hesby Krogh.

Flere kvindelige ledere på alle niveauer

Analysen fra Institut for Menneskerettigheder omhandler udelukkende topledelse på bestyrelses- og direktionsniveau, men en undersøgelse fra FA dokumenterer, at udviklingen sker på alle ledelsesniveauer i finanssektoren. Ifølge tallene var 26 procent af lederne i finanssektoren i 2006 kvinder, mens den andel i 2015 var steget til 31 procent.

"Der er ingen tvivl om, at vi i fremtiden vil opleve endnu flere kvindelige ledere i finanssektoren på alle niveauer. Det er den vej, udviklingen går," siger Mariane Dissing.

Mens finanssektoren topper listen med tæt på 20 procent kvinder i topledelserne, så ligger landbrug og fiskeri i bunden med 11,5 procent.

Kvinder kan godt selv

I begyndelsen af april måned annoncerede Liberal Alliance, at partiet vil stille et beslutningsforslag i Folketinget om at afskaffe de lovbestemte måltal for kvinder i bestyrelser. Forslaget mødte stor kritik fra flere sider, men FA bakker op.

Derfor gik adm. dir. Mariane Dissing ud i en række af landets regionale aviser med et debatindlæg. I indlægget lyder det blandt andet:

"Måltallene er udtryk for utidig politisk indblanding. Det giver absolut ingen mening, at politikere skal blande sig i, hvordan private virksomheder skal sammensætte deres ledelser og bestyrelser. Helt grundlæggende er måltallene utrolig nedværdigende for kvinder, fordi de er et udtryk for, at politikerne ikke tror på, at kvinder kan selv. Men det kan kvinderne godt. Og de vil."

Hele indlægget kan læses på fanet.dk

Ligestillingsminister vil fremhæve finanssektoren

Mandlige topledere og medarbejdere på højeste niveau i finanssektoren har rekord i brug af mulighederne for barsel og orlov, når familien får en lille ny. Nu vil landets ligestillingsminister fremhæve bl.a. finansvirksomheder som gode eksempler.

Tal fra Danmarks Statistik dokumenterer, at mandlige ansatte på stort set alle niveauer i finanssektoren holder længere orlov i forbindelse med familieførelse end andre mænd. I finanssektoren holder mænd i gennemsnit 63 dages orlov pr. barn, mens gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet er 39 dage.

I regeringskontorerne er der blevet lagt mærke til mænds udbredte brug af orlov i finanssektoren.

"Virksomheder kan spille en positiv rolle, når det gælder kulturændringer og opbakning til fædre, der ønsker at tage orlov med deres børn. Når finanssektoren har formået at skabe en kultur, hvor mænd tager mere barsel med deres børn end gennemsnittet, siger det noget om, hvor stor en rolle virksomhederne selv kan spille," udtaler minister for børn, undervisning og ligestilling, Ellen Trane Nørby (V).

Tallene fra Danmarks Statistik afslører også, at det i finanssektoren især er topledere og medarbejdere på højeste niveau, der tager orlov som nybagte fædre. I snit holder den gruppe 67 dages orlov.

Samarbejde med erhvervslivet

I slutningen af februar præsenterede regeringen sin "Perspektiv- og handlingsplan for ligestilling". Planen udstikker rammerne for regeringens arbejde med ligestilling de kommende år og omfatter en lang række initiativer, der skal fremme lige muligheder for kvinder og mænd.

Ifølge handlingsplanen ønsker regeringen, at flere mænd tager en større andel af orloven. Derfor har ligestillingsministeren startet et nyt samarbejde med erhvervslivet. Samarbejdet skal finde gode eksempler på virksomheder, hvor mange mænd tager en del af orloven. Det er i den indsats, at ministeren ønsker at fremhæve finanssektoren.

"Jeg har taget initiativ til at starte et samarbejde med blandt andet FA, DA, DE og en lang række danske virksomheder om, hvordan virksomheder og organisationer kan bidrage til at fremme fædres brug af orlov. Vi vil gerne have de gode eksempler frem, og derfor går vi i



Ligestillingsminister Ellen Trane Nørby (V) vil fremhæve finanssektoren som et godt eksempel på en sektor, hvor mænd gør brug af deres orlov i forbindelse med familieførelse. Foto: Flemming Leitorp.

dialog med virksomhederne om, hvordan de kan være med til at fremme mænds brug af orlov og bidrage til debatten om fædre og orlov,” siger Ellen Trane Nørby og fortsætter:

”Det er ikke alle steder, der er tradition for, at mænd tager barsel. Mændene skal kende mulighederne og deres rettigheder, så de ikke ender med at fortryde, at de ikke benyttede sig af mulighederne, når deres børn når teenagealderen. Undersøgelser viser, at mere end hver femte mand har holdt mindre orlov, end han ønskede, og mænd efterspørger i højere grad end tidligere balance mellem arbejdsliv og familieliv. Her kan virksomhederne spille en rolle. Når erhvervslivet gerne vil være med til at sætte fokus på mænd og barsel, understreger det netop, at virksomhederne ved, at ligestilling og gode barselsforhold for både mandlige og kvindelige ansatte er en del af en aktiv medarbejder- og rekrutteringspolitik.”

Styrker rekrutteringen

Mariane Dissing, adm. dir. i FA, er glad for, at finanssektoren bliver fremhævet som et godt eksempel.

”Der er ingen tvivl om, at gode barselsforhold for både mænd og kvinder er en styrke i rekrutteringsarbejdet, fordi det medvirker til at brande sektoren som helhed og virksomhederne enkeltvis som moderne og attraktive,” siger Mariane Dissing.

Som led i overenskomsttaftalen, der trådte i kraft tilbage i april 2008, indgik FA en aftale med Finansforbundet, der forhøjede de mandlige ansattes ret til 12 ugers forældreorlov med fuld løn og pension på linje med mødrenes. På Forsikringsforbundets område har de mandlige ansatte ret til 10 ugers forældreorlov.

Ifølge Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling tager fædre i Danmark omkring otte procent af orloven, mens tallet i Sverige og Island er henholdsvis 24 procent og 35 procent.

Finansielle it-virksomheder stormer frem

Landets banker, realkreditinstitutter, forsikrings- og pensionsselskaber outsourcer i stor stil it-projekter, og det har skabt en blomstrende dansk branche af finansielle it-virksomheder. Nu truer mangel på kvalificeret arbejdskraft og et højt lønniveau den fremtidige vækst.

Der er fuld damp på beskæftigelsen i de finansielle it-virksomheder, der laver it-systemer og udvikler digitale løsninger til finanssektoren. Siden 2008 er beskæftigelsen i virksomhederne steget med 11,5 procent, og ifølge nye tal fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) vil væksten fortsætte ind i 2016, hvor virksomhederne forventer en stigning i beskæftigelsen på 1,8 procent. Det svarer til knapt 100 nye stillinger.

"Finanssektoren investerer massivt i digitale løsninger og ny teknologi, fordi kundernes forventninger til eksempelvis deres bank eller forsikringsselskab har ændret sig meget de senere år. Kunderne forventer at kunne lave transaktioner og have adgang til serviceydelser hele døgnet," udtaler Mariane Dissing, adm. dir. i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og fortsætter:

"Mange udviklings- og driftsopgaver er blevet outsourcet til finansielle it-virksomheder med speciale i at levere udvikling til sektoren. Og det er hovedforklaringen på væksten hos de finansielle it-virksomheder."

Rekrutteringsudfordringer truer væksten

Men tallene i FA's undersøgelse dokumenterer også store rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer for de finansielle it-virksomheder. Eksempelvis har tre ud af fire af virksomhederne svært ved at rekruttere og fastholde systemudviklere. Og mere end hver tredje af virksomhederne svarer, at de i dag decideret mangler en eller flere systemudviklere.

"Det er et problem, som skal tages alvorligt. Finansielle it-virksomheder er jo ofte virksomheder, som arbejder med de nyeste teknologier og processer. Derfor er adgangen til eksempelvis systemudviklere en naturlig forudsætning for virksomhedernes fortsatte vækst og konkurrenceevne," siger Mariane Dissing.

Det er ikke kun systemudviklere, som de finansielle it-virksomheder mangler. Blandt andre er også produkt- og forretningsudviklere vanskelige for virksomhederne at rekruttere og fastholde, viser undersøgelsen.

It-medarbejdere i finanssektoren er blevet for dyre

Ikke bare mangel på kvalificeret arbejdskraft, men også et højt lønniveau presser de finansielle it-virksomheder. Eksempelvis viser en særkørsel fra Danmarks Statistik, at it-medarbejdere uden ledelsesansvar i finanssektoren tjener ca. 20 pct. mere end it-medarbejdere i resten af den private sektor.

"Det høje lønniveau er en hæmsko for den fortsatte vækst. Risikoen er, at flere virksomheder i finanssektoren begynder at outsource deres opgaver til it-virksomheder, der ligger uden for Danmarks grænser, fordi det er billigere," påpeger Mariane Dissing.

FA's beskæftigelsesundersøgelse er gennemført i perioden fra november 2015 til januar 2016 og bygger på et repræsentativt antal besvarelser.

Finanssektoren forventer 550 færre ansatte i 2016

Antallet af ansatte i finanssektoren vil falde yderligere i 2016, viser ny undersøgelse fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Mange af de opgaver, som ansatte tidligere løste, kan kunderne selv klare online i dag, lyder en del af forklaringen.

Antallet af ansatte i finanssektoren vil fortsat falde. Det viser en ny undersøgelse, som Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har foretaget blandt virksomhederne i sektoren. I undersøgelsen forudser de danske finansvirksomheder, at der vil forsvinde 550 stillinger i sektoren i 2016.

"Den udbredte digitalisering i finanssektoren har medført, at kunderne i dag selv løser en stor del af de opgaver, der tidligere skulle medarbejdere til at udføre. Blandt andet derfor har sektoren samlet set brug for færre hænder end tidligere," forklarer Mariane Dissing, adm. dir. i FA og fortsætter:

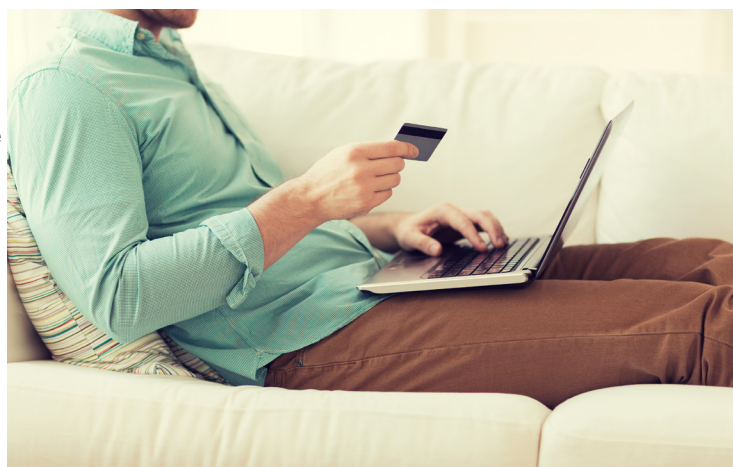
"Samtidig oplever vi, at der er stor forskel i profilen på de medarbejdere, der kommer ind i sektoren og på dem, som forlader den. De nye medarbejdere har generelt et højere uddannelsesniveau end tidligere, og sektoren er i dag langt mere vidensintensiv end for bare 10 år siden."

Kompetenceskift i sektoren

I alt er mere end hver 7. stilling i finanssektoren blevet nedlagt siden 2008.

Det svarer til knapt 10.000 ansatte.

Flest stillinger er forsvundet fra landets banker, hvor godt hver 5. stilling er blevet nedlagt i perioden.



Kunderne løser i dag selv en række opgaver on-line. Derfor har finanssektoren samlet set brug for færre hænder end tidligere, lyder det fra FA. Foto: Shutterstock.

"Finanskrisen ramte sektoren hårdt, og det betød afskedigelser. Specielt bankerne blev ramt. I dag er det i langt højere grad udtryk for et kompetenceskifte i sektoren, når der nedlægges stillinger. Og den udvikling vil fortsætte. Målt på antal stillinger kommer finanssektoren ikke tilbage på 2008-niveau. Dertil løber den digitale udvikling alt for stærkt," siger Mariane Dissing.

Siden 2008 er antallet af ansatte i finanssektoren samlet set faldet med 14,3 procent.

FA: Ferieloven skal ændres markant

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) lancerer udspil til ny ferielov. Udspillet, der på en række punkter gør op med den nuværende ferielov, skal inspirere regeringen i dens revision af ferieloven.

Det skal være slut med den bundne ferieperiode, og Feriekonto skal afskaffes. Sådan lyder nogle af forslagene i et udspil til en ny ferielov, som Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) netop har lanceret.

"Den danske ferielov er i dag en administrativ tung byrde for virksomhederne og samtidig komplet ugennemskuelig for den enkelte lønmodtager. Derfor er der behov for, at loven nytænkes, forenkles og gøres mere fleksibel. I vores udspil giver vi en række bud på, hvordan det kan gøres," fortæller Mariane Dissing, adm. dir. i FA.

13 konkrete forslag

I udspillet foreslår FA 13 helt konkrete ændringer i ferieloven. Fælles for forslagene er, at de tynder mærkbart ud i den række af administrative byrder, som regelsættet i dag påfører landets virksomheder.

"Eksempelvis foreslår vi, at ferie kan optjenes og holdes løbende inden for samme kalenderår, og at den bundne ferieperiode bliver afskaffet. I stedet skal det være muligt for både arbejdsgivere og lønmodtagere at placere hovedferien på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af ferieåret. Begge dele vil hæve fleksibiliteten og nedbringe de administrative byrder," påpeger Mariane Dissing, der også fremhæver, at Feriekonto bør nedlægges, og at tilgodehavende feriegodtgørelse i stedet skal udbetales direkte til den enkelte lønmodtagers konto:

"Det vil betyde færre administrationsudgifter for både virksomhederne og det offentlige."

Udspil skal inspirere regeringen

Den nuværende regering nedsatte sidste år et udvalg, som skal revidere ferieloven. Planen er, at udvalget i efteråret 2016 skal komme med bud på, hvordan ferieloven kan gøres mere moderne, fleksibel og robust. Det er netop den proces, som FA ønsker at påvirke med sit udspil.

"Det er vigtigt at huske på, at ferieloven er blevet ændret et utal af gange gennem tiderne, uden at det for alvor har nedbragt de administrative byrder. Snarere tværtimod. Nu er vi kommet til et punkt, hvor det er nødvendigt med en gennemgribende sanering af loven. Derfor har vi udarbejdet vores udspil, som vi håber, at regeringen vil lytte til," siger Mariane Dissing.

FA præsenterede udspillet for beskæftigelsesministeriet i april. De 13 konkrete punkter til en ny ferielov kan læses på fanet.dk/ferielov.

FA lancerer efteruddannelsespolitisk udspil

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har netop lanceret et nyt efteruddannelsespolitisk udspil, der skal styrke mulighederne for efteruddannelse af lønmodtagere med videregående uddannelser. Det tyder på, at regeringen har lyttet.

Lars Djernæs, uddannelses- og beskæftigelsespolitisk chef i FA. Foto: FA.



AMU-systemet udgør i dag den største del af det offentlige efteruddannelsessystem. Men AMU henvender sig primært til de faglærte og ufaglærte. Derfor foreslår FA i nyt efteruddannelsespolitisk udspil, at der etableres et tilsvarende system målrettet lønmodtagere med videregående uddannelser, et såkaldt V-AMU (Videregående Arbejdsmarkedsuddannelser).

"V-AMU skal fungere parallelt med AMU og finansieres inden for det nuværende VEU-system (erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse, red.). På den måde kan vi både understøtte det voksende behov for efteruddannelse af medarbejdere med videregående uddannelser og samtidigt sikre, at også vidensintensive virksomheder får gavn af deres VEU-indbetalinger," forklarer Lars Djernæs, der er uddannelses- og beskæftigelsespolitisk chef i FA.

Nuværende AMU for snævert

Baggrunden for udspillet er, at finanssektoren i disse år oplever et stort kompetenceskift. Antallet af elevpladser daler, mens efterspørgslen efter finansbachelor og -økonomer er stærkt stigende. Mange andre dele af arbejdsmarkedet oplever også kompetenceskiftet.

"Udviklingen på arbejdsmarkedet går i retning af, at faglærte og ufaglærte udgør en stadig mindre andel, mens det mere vidensintensive arbejdsmarked vokser. Specielt i finanssektoren går udviklingen stærkt. Vi kan se et tydeligt mønster i, at de medarbejdere, der kommer ind i sektoren, har et højere uddannelsesniveau, end dem, som forlader sektoren," forklarer Lars Djernæs og fortsætter:

"Den udvikling nødvendiggør et langt bredere udbud af efteruddannelse, hvor det er muligt for vidensintensive virksomhederne at få refusion på linje med de virksomheder, der beskæftiger faglærte og ufaglærte. Det udbud findes ikke i dag."

Dele af arbejdsmarkedet mangler efteruddannelsesmuligheder

Landets virksomheder er i dag forpligtet ved lov til at indbetale til den såkaldte erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse, i daglig tale VEU.

I praksis sker indbetalingerne bl.a. via virksomhedernes arbejdsmarkedsuddannelsesbidrag, AUB. Mekanismen er, at de virksomheder, som har medarbejdere, der deltager i erhvervsrettet uddannelse for voksne i regi af AMU, kan søge VEU-godtgørelse. Godtgørelsen udbetales bl.a. af de penge, som virksomhederne har indbetalt til VEU.

Det er dog langt fra alle pengene fra arbejdsgivernes indbetalinger, som kommer retur til virksomhederne i form af godtgørelser. Eksempelvis kom det i februar frem, at knapt to milliarder kroner målrettet voksen- og efteruddannelse har hobet sig op i undervisningsministeriet. En betragtelig del af beløbet stammer fra arbejdsgivernes lovpligtige VEU-indbetalinger.

Ifølge Lars Djernæs er de mange ubrugte efteruddannelseskroner netop et udtryk for, at en del af arbejdsmarkedet har udviklet sig væk fra AMU's kursusudbud.

"De mange ubrugte VEU-millioner dokumenterer bl.a., at antallet af virksomheder og lønmodtagere, som i dag er berettigede til at modtage VEU-godtgørelse i forbindelse med AMU-kurser, fylder mindre og mindre på arbejdsmarkedet. Eksempelvis er finansvirksomhederne nærmest afskåret fra VEU-godtgørelse, fordi AMU-kurserne ikke modsvarer sektorens behov. Og det er på trods af, at virksomhederne hvert år indbetaler millioner af kroner til den fælles VEU-kasse," siger Lars Djernæs.

I 2016 udgør AUB-bidraget for virksomhederne 2.775 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder. Ud af de 2.775 kr., er de 531 kr. øremærket til VEU. Det vil sige, at finanssektoren samlet set betaler i omegnen af 30 millioner kroner årligt til VEU.

"På den måde fungerer VEU i dag som en ekstra skat eller en slags omfordeling blandt arbejdsgiverne. Reelt finansierer finanssektoren, at medarbejdere fra andre sektorer kan komme på AMU-kursus, fordi der ikke i systemet er VEU-godtgørelse målrettet medarbejdere med en relevant videregående uddannelse. Og det er utrolig kortsigtet. Dansk konkurrenceevne og vækst afhænger jo ikke mindst af, at landets vidensintensive medarbejdere som minimum er på omgangshøjde med udlandet. Og det kræver altså, at vi som samfund også understøtter løbende efteruddannelse af lønmodtagere med videregående uddannelser. Det er i det lys, at vores forslag om V-AMU skal ses," siger Lars Djernæs.

Regeringen har lyttet

FA lancerede sit V-AMU-forslag i forbindelse med opstarten af de igangværende trepartsforhandlinger om tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft. Forslaget høstede opbakning fra flere sider, og det tyder på, at regeringen har lyttet. I det endelige kommissorium for forhandlingerne, som er offentliggjort på beskæftigelsesministeriets hjemmeside, hedder det blandt andet:

"Voksen- og efteruddannelsesindsatsen spiller en væsentlig rolle i den løbende opkvalificering af arbejdsstyrken. Det er samtidig vigtigt, at voksen- og efteruddannelsesindsatsen løbende tilpasses i takt med, at ny teknologi introduceres eller arbejdsmarkedets behov på anden vis ændrer sig. Regeringen og arbejdsmarkedets parter skal derfor drøfte rammerne for et analysearbejde om, hvordan der inden for de eksisterende økonomiske rammer kan skabes et udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, der er mere fokuseret, målrettet virksomhedernes efterspørgsel og fleksibelt, så det fortsat og løbende understøtter en produktiv og velkvalificeret arbejdsstyrke og sikrer det størst mulige afkast af de offentlige og private investeringer i voksen- og efteruddannelse."

I trepartsforhandlingerne om tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft har FA også slået til lyd for, at forhandlingerne skal omfatte hele arbejdsstyrken og ikke kun den faglærte og ufaglærte del.

Fem centrale punkter i FA's V-AMU forslag

- V-AMU skal tilbyde korte kurser målrettet medarbejdere med videregående uddannelser. Medarbejderne skal dermed kunne tilegne sig en kompetencegivende opkvalificering, som virksomheder og medarbejdere har brug for her og nu.
- Kurserne skal udvikles i tæt samarbejde mellem de relevante brancher og uddannelsesinstitutioner, som udbyder efter- og videreuddannelse på videregående niveau. Det skal ske via et efteruddannelsesudvalg bestående af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter samt udbyderne.
- Private udbydere skal have mulighed for at udbyde kurser under V-AMU.
- Deltagelse i et V-AMU kursus skal give samme adgang til VEU-godtgørelse og befordringstilskud, som i dag gælder for ufaglærtes og faglærtes deltagelse i AMU-kurser.
- Finansieringen af V-AMU skal foregå inden for det nuværende VEU-system. Arbejdsgiverne skal ikke pålægges ekstra omkostninger.

Mød FA på Folkemødet

Traditionen tro deltager FA på Folkemødet på Bornholm.

Som tidligere år deler FA "Finansteltet" med Finansrådet og Finansforbundet på Folkemødet på Bornholm, der i år løber af stablen fra den 16.–19. juni i Allinge.

FA har tre arrangementer på Folkemødet. Arrangementerne stiller skarpt på uddannelse, balancen mellem familie- og arbejdsliv og fremtidens arbejdsmarked. De tre arrangementer er:

- Torsdag 16/6, kl. 15-16: "Dannelse og uddannelse – makkerpar eller hvert sit kapitel?"
- Fredag 17/6, kl. 11.30-12.30: "Fra Baby Boomers til Generation Z. Et arbejdsmarked. Fire generationer. Hvordan gør vi arbejdspladsen attraktiv for alle?"
- Lørdag 18/6, kl. 13-14: "Hvor går grænsen – hvor meget må arbejdsgiver gribe ind i arbejdstagernes fritid, og hvor meget må privatlivet gribe ind i arbejdslivet?"

Hvis du deltager på Folkemødet, er du mere end velkommen til at lægge vejen forbi teltet og hilse på os. Du finder os på indermolen. På fanet.dk og på finansteltet.dk vil vi orientere nærmere, når vi kommer tættere på Folkemødet.

Følg os på Twitter, Facebook og LinkedIn

Følg FA på de sociale medier og få ugentlige opdateringer om alt fra uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik til annoncering af konferencer.

Der sker rigtig meget i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), og du kan løbende følge med på de sociale medier: Twitter, Facebook og LinkedIn.

FA opdaterer sine profiler ugentligt med historier, holdninger og kommentarer inden for en bred vifte af områder, der spænder lige fra uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik til annoncering af konferencer.

Klik 'Følg' på vores profil på Facebook under profilen Finanssektorens Arbejdsgiverforening, på Twitter under profilen FA_Arbejdsgiver og på LinkedIn under profilen Finanssektorens Arbejdsgiverforening og få de seneste nyheder leveret direkte.

NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Navneændringer

Lægernes pensionsbank A/S til Lægernes Bank A/S

**Lægernes Pensionskasse til Lægernes Pension –
pensionskassen for læger**

Pr. 15. maj 2016 har FA 181 medlemsvirksomheder

Sekretariatet

Pr. 31. marts 2016 fratrådte økonomisk konsulent

Stine Dam sit barselsvikariat for økonomisk konsulent Maria Søndergaard, der pr. 1. april 2016 startede igen efter barsels- og forældreorlov.

