

GE
F

VI VIL GØRE ARBEJDSLIVET MERE HOLDBART

Som fagforbund har Finansforbundet et ønske om at skabe bæredygtige og holdbare arbejdspladser i et foranderligt, finansielt område, så vores medlemmer kan lykkes i arbejdslivet.

Den teknologiske udvikling – og en udsigt til flere og flere år på arbejdsmarkedet – kræver nemlig, at medarbejdere er holdbare i både helbreds- og kompetencemæssig forstand.

Det står desværre i skarp kontrast til virkeligheden. I de seneste 10 år har udviklingen i de ansattes oplevelse af at være stresset udviklet sig negativt, og i dag er det én ud af fire ansatte, der aktuelt oplever at være stressede.

Lær af Corona-krisen

Med Corona-krisen har vi fået bevis for, at der er trivselsmæssige gevinster at hente ved "at sætte medarbejderne fri". Nedlukningen

af Danmark betød at en stor andel af de danske lønmodtagere fra den ene dag til den anden fik langt mere ansvar og selvstændighed i deres arbejde. Selvom arbejdsfællesskaberne er blevet udfordret, så trives medarbejderne i det finansielle område med de nye rammer for deres arbejde. Efterfølgende har virksomheder også meldt planer ud om at øge mulighederne for at arbejde fleksibelt. Men lovgivningen er forældet.

Nedslidning må ikke blive en folkesygdom

Der er et stort politisk fokus på at sikre nedslidte en værdig tilbagetrækning, og det er godt. Men vi fokuserer alt for ensidigt på pensionsalder og tilbagetrækning. På den korte bane skal vi hjælpe borgere, der er fysisk eller psykisk nedslidte. På den lange bane skal vi ikke acceptere nedslidning som et vilkår i arbejdet. Vi bør i stedet finde svar på, hvordan vi holder til et helt arbejdsliv – helt til pensionsalderen eller senere for dem, der kan og vil det.

Vi har brug for en ny værktøjskasse

I mange år har politikere, arbejdsmarkedets parter, virksomheder, ledere og tillidsvalgte arbejdet på at forebygge dårligt arbejdsmiljø. Men Finansforbundets trivselsundersøgelser og nationale helbredsundersøgelser viser, at det psykiske arbejdsmiljø ikke bliver bedre. Tværtimod er trivslen faldende, og oplevelsen af at være stresset er stigende.

Intentionerne er gode, men løsninger og redskaberne er ikke tilstrækkelige. Finansforbundets ambition er at bringe nyt til bordet i forhold til den forebyggende indsats. Vi må sammen skabe ny viden og komme med forslag til at løse udfordringerne, ellers kan vi ikke knække den negative kurve.

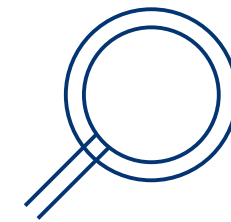




FINANSFORBUNDETS FORSLAG

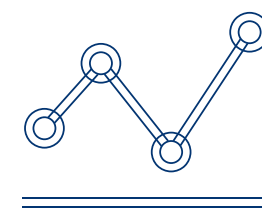
Nedsæt en kommission for det holdbare arbejdsliv

Danmark har brug for en samfundsdebat om, hvordan vi kan holde til et helt arbejdsliv. Første skridt er en regeringsnedsat og hurtigt arbejdende kommission, hvor arbejdsmarkedets parter deltager. Den skal se arbejdslivet i et vugge-til-grav-perspektiv og komme med konkrete bud på, hvordan vi sammen skaber de rette betingelser for det holdbare arbejdsliv.



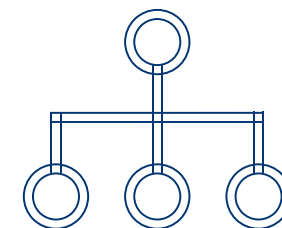
Lav et regelsæt for håndtering af det fleksible arbejde

Vi har i Danmark et regelsæt for hjemmearbejde, men ikke for det fleksible arbejde. Der bør derfor udarbejdes et regelsæt og en række anbefalinger for håndtering af det fleksible arbejde. Finansforbundet opfordrer til, at politikere, arbejdsmarkedets parter og virksomheder går sammen om at skabe ny viden og komme med forslag til, hvordan vi bedst griber mulighederne for et holdbart arbejdsliv.



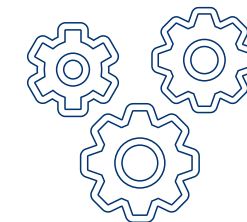
Skab en pulje til udviklingsprojekter om digitalisering og trivsel

I 1980'erne kunne virksomheder søge om penge til projekter med fokus på omstilling og samspil mellem teknologi, organisation og arbejdsvilkår. Det såkaldte TUP-program med 1,5 milliarder kr. gav virksomheder luft til at eksperimentere. Etableringen af et lignende program, målrettet SMV'erne, vil gøre det muligt at få støtte til at udvikle ideer, der bidrager til at skabe såvel trivsel som bundlinje i digitale forandringsprocesser.



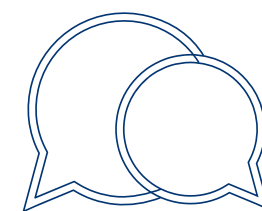
Udvikl lederkompetencer til at forebygge mistrivsel

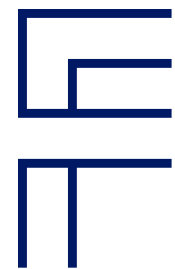
Ledere har brug for viden og kompetencer i arbejdet med at håndtere situationer, hvor en medarbejder mistrives. I den politiske aftale om en forbedret arbejdsmiljøindsats fra 2019 indgik det, at arbejdsmarkedets parter skulle indhente erfaringer om uddannelse af ledere i håndtering af psykisk arbejdsmiljø. Det har vi nu gjort, og vi foreslår på den baggrund at alle ledere skal igennem et kompetencegivende forløb.



Skab tilsyn med hele det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet bør få bemyndigelse til at føre tilsyn med hele det psykiske arbejdsmiljø. Sådan er det ikke i dag. Tilsynet på det psykiske område er baseret på anbefalinger fra 1995, hvilket medfører at forhold som ledelse og samarbejde ikke er inkluderet. Retningslinjerne bliver primært opretholdt af politiske årsager, og det giver Arbejdstilsynet dårlige arbejdsbetingelser for at støtte virksomheder med ondt i det psykiske arbejdsmiljø.





FOR MERE INFORMATION KONTAKT

JOSEFINE BOEL RASMUSSEN,
POLITISK KONSULENT
JBR@FINANSFORBUNDET.DK

JONAS SVAVA IVERSEN,
DIREKTØR
JIV@FINANSFORBUNDET.DK