

Et arbejdsliv med plads til livet

Finansforbundet mener...

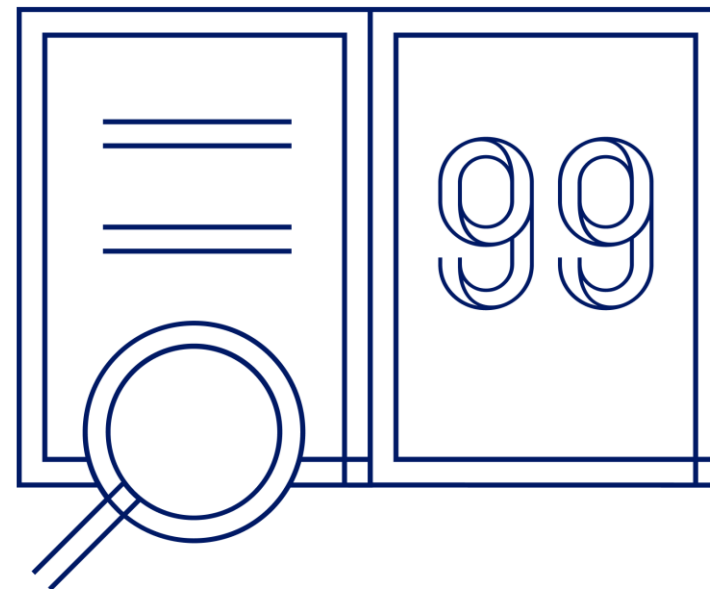
- I Finansforbundet er vi optaget af, hvad der sker, når arbejdslivet bliver afbrudt af fx sygdom eller ledighed.
- Ny analyse viser et klart mønster: For få vender tilbage, for mange falder ud, og for få får mulighed for gradvise overgange.
- Arbejdslivet er sjældent snorlige, Når livet tager en uventet drejning, bør fleksibilitet og inklusion være naturlige veje til at fastholde af medarbejderne.
- Vi er bekymrede for, at kasserne er ved at blive for snævre og at den finansielle sektor mest er for dem, der passer ind i den vante 8-16 rytme.
- Når fleksibilitet og inklusion mangler, mister pengeinstitutter og realkredit medarbejdere, der både kan og vil fortsætte.
- Det resulterer i, at vi mister erfaring og specialiseret viden, ikke fordi medarbejderne mangler kompetencer, men fordi rammerne ikke understøtter deres tilbagevenden og fastholdelse.

Det har vi undersøgt

Analysen undersøger, hvordan sygdom, ledighed og barsel påvirker medarbejderes tilknytning til pengeinstitutter og realkredit over tid.

Fokus er på, hvordan medarbejdernes arbejdsliv udvikler sig efter et brud – herunder ændringer i beskæftigelse, fastholdelse sektoren og jobindhold.

Samtidig sætter analysen fokus på, i hvilket omfang sektorens rammer og fleksible løsninger understøtter fastholdelse og tilbagevenden til arbejde, når arbejdslivet ikke følger et sammenhængende forløb.



Data og metode

Analysen bygger på registerdata fra Danmarks Statistik, bearbejdet af HBS Economics i 2025.

- Der følges to årgange af ansatte i sektoren: én fra 2013 og én fra 2020. Årgangen fra 2013 følges i op til 10 år, mens årgangen fra 2020 følges i op til 3 år.
- For hver årgang gennemføres tre separate analyser: én for sygdom, én for ledighed og én for barsel.
- I hver analyse identificeres medarbejdere, der oplever den pågældende hændelse i året, og deres videre arbejdsliv sammenlignes med øvrige ansatte i sektoren samme år.

Analysen suppleres med:

- Tilbageføringsalder i sektor og andre brancher (Samme registertræk fra Danmarks Statistik.)
- Andel på deltid i sektor og andre brancher (Samme registertræk fra Danmarks Statistik)
- Antal fleksjobbere opdelt på brancher (Særkørsel fra STAR)

Sygdom skaber varige brud

Når en medarbejder i sektoren har længerevarende fravær (mere end 30 dages fravær), falder sandsynligheden for at blive i jobbet drastisk.

- Effekten ses også på lang sigt: Efter 10 år har 42 % af de sygdomsramte forladt sektoren.

Hvad peger analysen på?

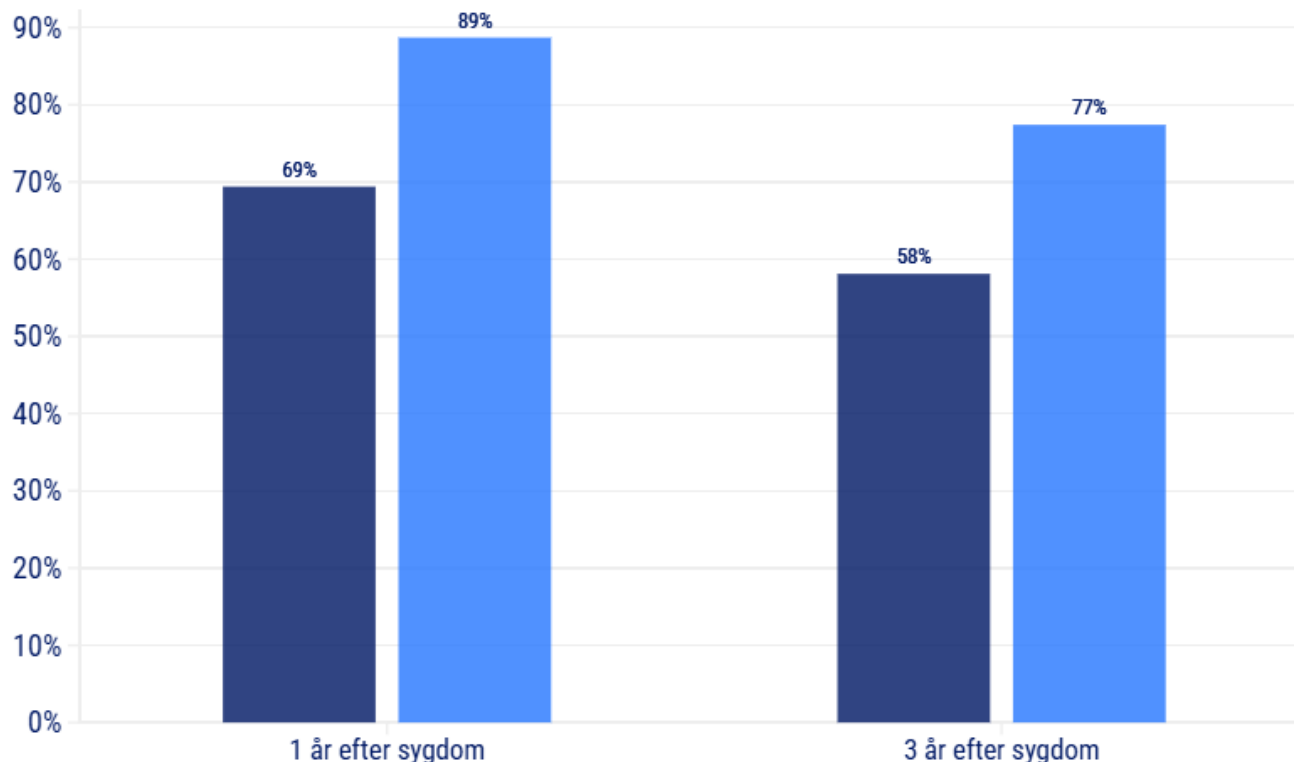
- Sygdom rammer især medarbejdere sent i arbejdslivet og i kundevendte funktioner.
- Kvinder er overrepræsenterede blandt de syge (68 %).
- Manglende fleksible løsninger (fx deltid, tilpassede job) gør tilbagevejen vanskelig.

Andel ansatte i sektoren efter sygdom

Andel, der er ansat i sektoren 1–3 år efter sygdom – sammenlignet med øvrige ansatte

■ Sygemeldte ■ Øvrige ansatte

Andel ansat i sektoren %



Kilde: Registertræk fra Danmarks Statistik, udarbejdet af HBS Economics for Finansforbundet

Ledighed er sjældent et midlertidigt afbræk

Når ansatte mister jobbet og bliver ledige, vender kun få tilbage til sektoren.

Hvorfor er det vigtigt?

- Ledighed fungerer sjældent som en midlertidig pause – men som et varigt skifte væk fra både sektoren og karrieresporet. Det betyder, at kompetencer og specialiseret viden forsvinder til andre brancher.

Konsekvens

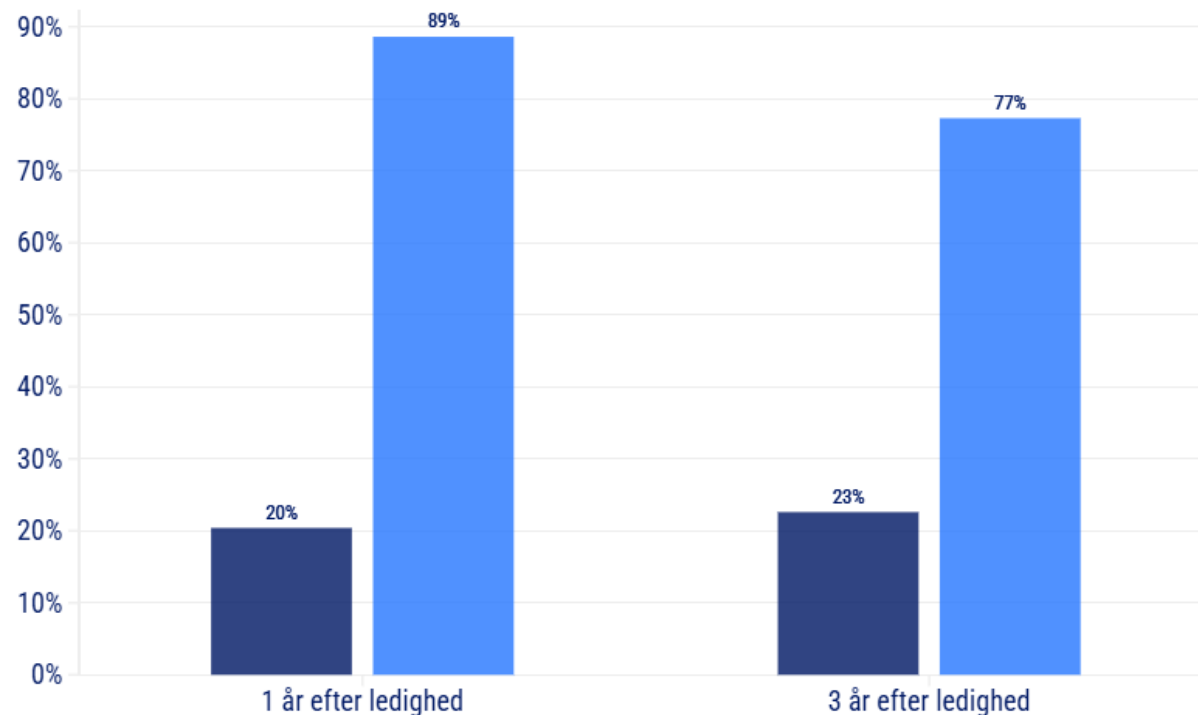
- Sektoren mister medarbejdere, som kunne være fastholdt med bedre rammer for tilbagevenden – fx via opkvalificering, fleksibilitet i jobbet eller midlertidige løsninger.

Andel ansatte i sektoren efter ledighed

Andel, der er ansat i sektoren 1–3 år efter ledighed – sammenlignet med øvrige ansatte

■ Ledige ■ Øvrige ansatte

Andel ansat i sektoren %



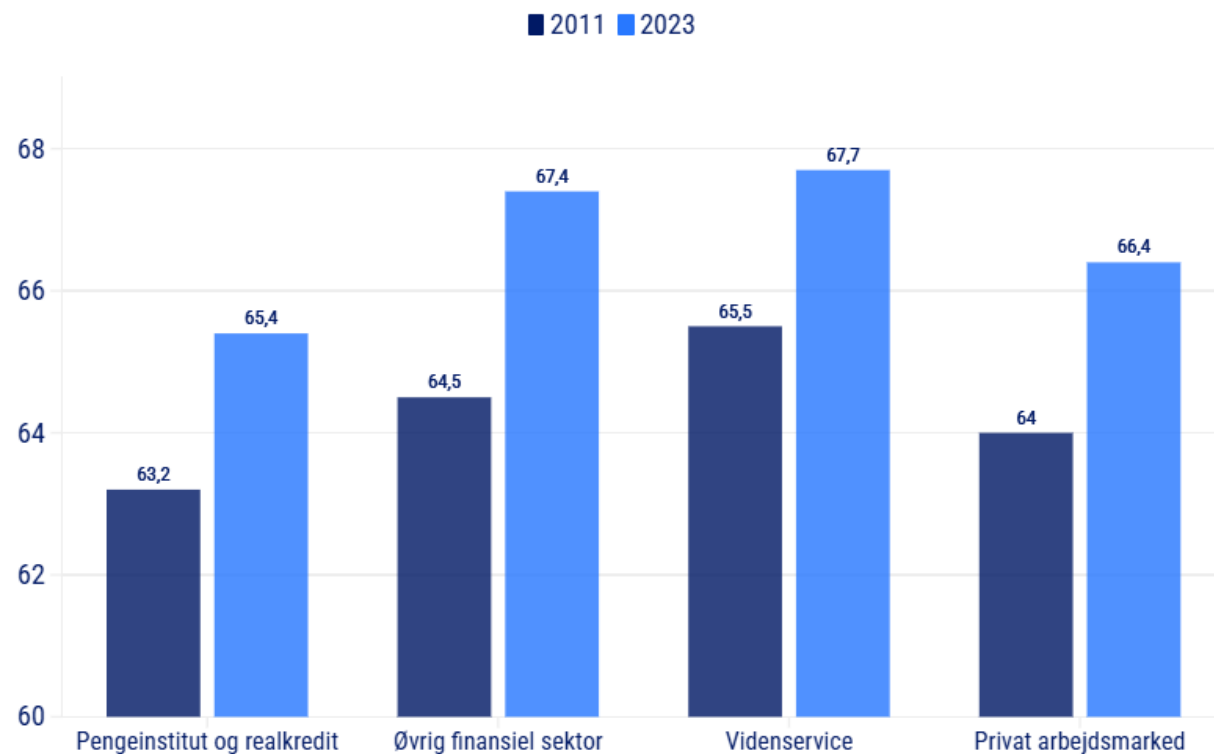
Kilde: Registertræk fra Danmarks Statistik, udarbejdet af HBS Economics for Finansforbundet

Tidligere tilbagetrækning end sammenlignelige brancher

- Medarbejdere i pengeinstitutter og realkredit går senere på pension end i 2011, men fortsat tidligere end ansatte i lignende brancher.
- Det betyder, at sektoren mister erfarne medarbejdere tidligere end nødvendigt – også medarbejdere, der kunne og ville fortsætte, hvis rammerne var mere fleksible.

Median tilbagetrækningsalder i 2011 og 2023 opgjort på brancher

I pengeinstitutter og realkredit lå medianalderen for tilbagetrækning i 2023 på 65,4 år. Det er en stigning på 2,2 år siden 2011, hvor medianen var 63,2 år. Medarbejdere i sektoren bliver altså længere på arbejdsmarkedet end tidligere, og udviklingen har været jævnt stigende over det seneste årti.



Kilde: Registertræk fra Danmarks Statistik, udarbejdet af HBS Economics for Finansforbundet

Barsel: små forskelle samlet – men tydelig kønseffekt

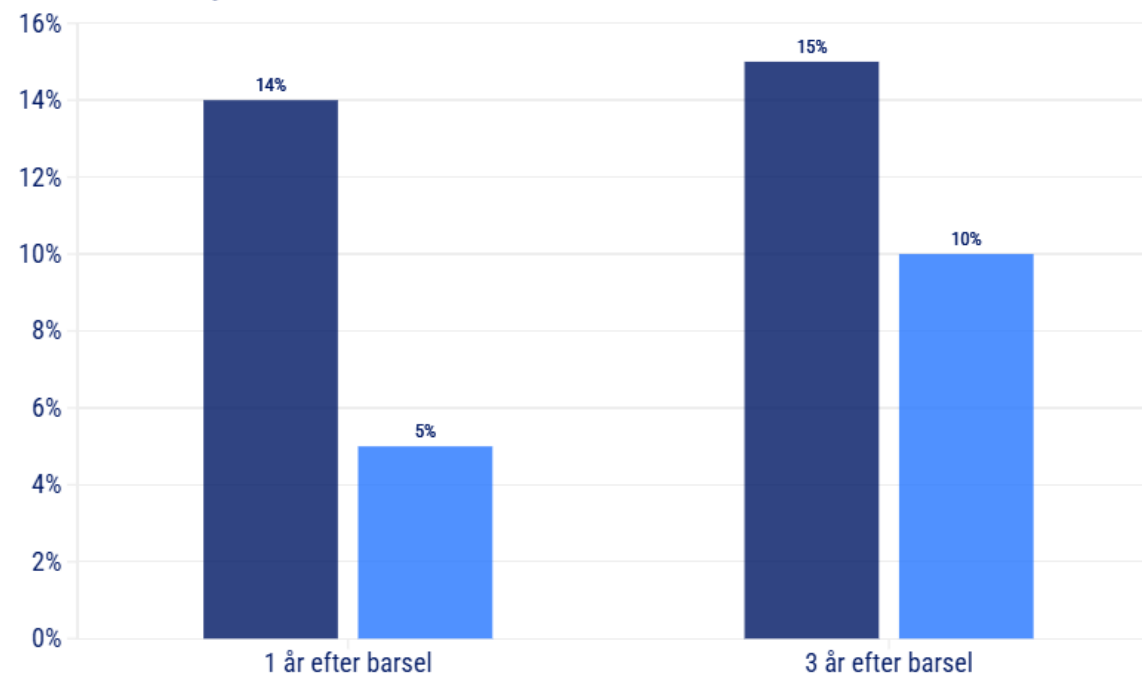
- Barsel ændrer ikke fastholdelsen i sektoren nævneværdigt, men påvirker jobkontinuitet – især for kvinder.
- Kvinder i sektoren skifter oftere arbejdsområde efter barsel (15% efter 3 år mod 10% i kontrolgruppen).
- Mænds forløb ligger nærmest identisk med kontrolgruppen.
- Barsel fører ikke til et stort frafald, men kvinder oplever oftere ændrede jobfunktioner og lavere jobkontinuitet.
- Sektoren risikerer derfor at miste talent og skabe barrierer for karriereudvikling, hvis der ikke er bedre rammer for at vende tilbage til samme jobfunktion efter barsel.

Jobkontinuitet efter barsel i sektoren

Andel kvinder, som skifter arbejdsområde 1-3 år efter barsel

■ Kvinder med barsel ■ Øvrige kvinder

Andel i andet arbejdsområde %



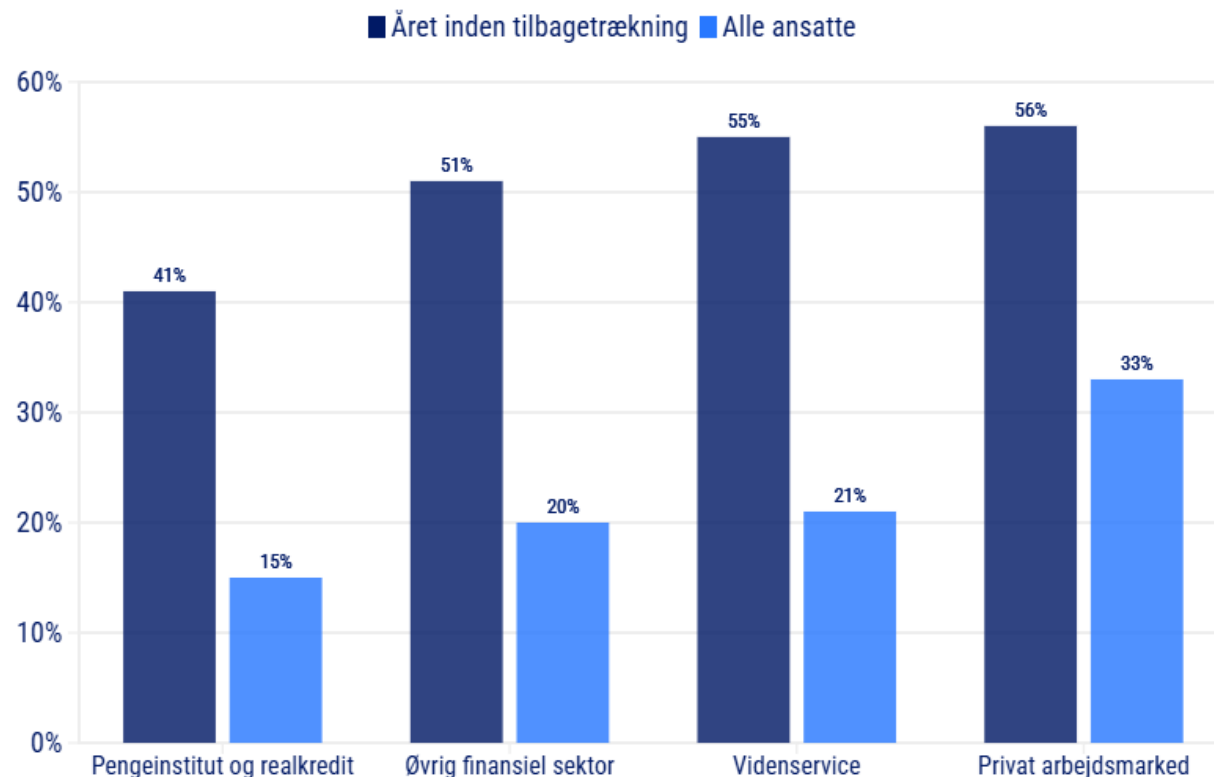
Kilde: Registertræk fra Danmarks Statistik, udarbejdet af HBS Economics for Finansforbundet

Lav anvendelse af deltid – også lige før pension

- Deltid bruges langt mindre end i andre brancher, selv om det er et centralt fastholdelsesværktøj – f.eks. ved sygdom, familieliv, videreuddannelse eller nedtrapning før pension.
- Deltid giver mulighed for gradvise overgange i arbejdslivet og fastholder medarbejdere, der kan og vil fortsætte, men ikke på fuld tid.
- Men når deltid ikke bruges, bliver tilbagevejen efter fravær sværere, og flere forlader sektoren unødigt. Det betyder tab af erfaring og kompetencer, som kunne være bevaret med mere fleksible arbejdstider.

Andel på deltid i 2022 opgjort på brancher

I 2022 arbejdede 15 pct. af de ansatte i sektoren på deltid, sammenlignet med 41 pct. året før tilbagetrækning, hvor deltidsarbejde er markant mere udbredt.



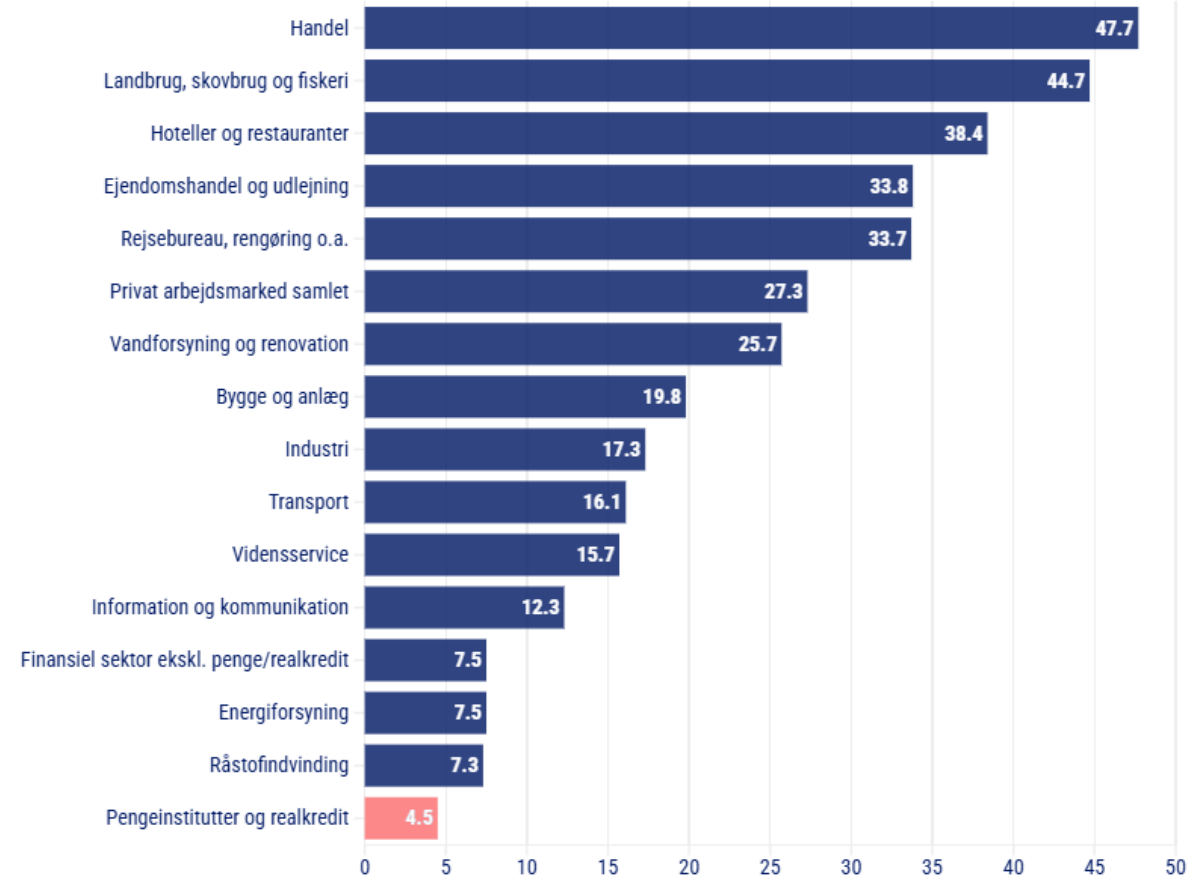
Kilde: Registertræk fra Danmarks Statistik, udarbejdet af HBS Economics for Finansforbundet

Få i fleksjob trods gode rammer

- Sektorens brug af fleksjob er steget det seneste år fra 3,9 til 4,5 pr. 1.000 ansatte.
- Men niveauet er stadig markant lavere end i andre brancher →
- Det er bemærkelsesværdigt, fordi sektoren har gode organisatoriske forudsætninger for fleksjob:
 - Store arbejdspladser
 - Administrative funktioner
 - Etablerede HR-miljøer
- Lav anvendelse betyder, at sektoren mister medarbejdere, som kunne fastholdes i tilpassede stillinger, og går glip af en rekrutteringskanal til kvalificerede kandidater, der kan bidrage på nedsat tid.

Antal fleksjobbere i forskellige brancher

Tallene er angivet som antal fleksjobbere pr. 1.000 ansatte. for andet kvartal for 2025



Kilde: Fleksjobtallene for hovedbrancher er hentet via databanken på jobindsats.dk. Data for bank- og realkredit er fra en særkørsel leveret af STAR. Tal for beskæftigede er hentet fra Danmarks Statistik.

Hovedkonklusion: Når arbejdsliv afbrydes, er rammerne i dag for snævre

Sektoren har alle forudsætninger for at fastholde medarbejdere, når arbejdslivet midlertidigt brydes – men rammerne er for stive.

Konsekvens

- Sygdom, ledighed og længere fravær fører alt for ofte til varigt exit.
- For få vender tilbage efter fravær, og for mange står uden for beskæftigelse i længere tid.
- Redskaber som deltid, fleksjob og fleksibel tilbagetrækning anvendes langt mindre end i andre brancher.

Resultat

- Sektoren mister medarbejdere, der både kan og vil fortsætte. Erfaring og specialiseret viden forsvinder – ikke pga. manglende kompetencer, men fordi rammerne ikke understøtter tilbagevenden.

