

Nyhedsbrev

Her er et overblik over det politiske arbejde, der er blevet udarbejdet i ansvarsområderne i perioden 2023–2026.



ANSVARSMRÅDE AT Arbejdsliv og Trivsel

Arbejdsliv og Trivsel har i landsmødeperioden gennemført 6 politiske indsatser og gjort brug af 4 arbejdsgrupper og 1 erfagruppe undervejs. To indsatser har handlet om den lokale opfølgning på trivselsundersøgelsen 2024 og 2026, hvor der bl.a. er blevet udviklet et idékatalog til lokal brug af undersøgelserne. En tredje indsats har fokuseret på hjemmearbejde og hybridt arbejdsliv, hvor styregruppen bl.a. gav input til BFA Finans materialet "[Skab det gode hybride arbejdsliv](#)".

En fjerde indsats stillede skarpt på arbejdspress, hvor to arbejdsgrupper bl.a. har sørget for at udvælge og tilpasse fem enkle dialogværktøjer til håndtering af arbejdspress. Værktøjerne kan downloades i en dansk og en engelsk version "[5 arbejdsværktøjer til at få styr på arbejdspresset](#)".

Det sidste års tid har styregruppen afsluttet de sidste to indsatser om ledelse og livsfaser.

Ledere og nye ledelsesformer

Indsatsen har haft fokus på at opbygge viden om de ledelsesudfordringer, der fylder mest i de finansielle virksomheder, og som har betydning for medarbejdernes trivsel. Det gælder blandt andet ledertrivsel og den gode leder, langsom og regenerativ ledelse samt forandringsledelse i en sektor, hvor nye systemer, arbejdsgange og krav ofte følger tæt efter hinanden.

Som en del af videnopbygningen har styregruppens medlemmer gennemført en kvalitativ, interviewbaseret undersøgelse med 16 ledere fra sektoren. Undersøgelsen har bl.a. tydeliggjort, at forandringerne skaber pres på samarbejde og opgaveløsning i hverdagen og stiller store krav til både ledere og medarbejdere. Usikkerhed, træthed og modløshed kan opstå – særligt når den enkelte ikke selv kan påvirke forandringerne. Støtte i dagligdagen fra andre ledere er den vigtigste løsning.

Undersøgelsens resultater er rundsendt til alle kredsbestyrelser til brug for det lokale arbejde.

Livsfaser gentænkt som livssituationer og livsønsker

Indsatsen om livsfaser har handlet om at gentænke Finansforbundets livsfaseforståelse i en simplere forståelsesramme som livssituationer og livsønsker: det du bliver ramt af og det du drømmer om. Livet forandrer sig løbende og det bør arbejdslivet gøre tilsvarende.

Under arbejdet med livsfaser har en arbejdsgruppe gennemført en analyse, der viser, at Finansforbundet har en bred dækning af aftaler og tilbud inden for de forskellige livsfaser. Men aftaler og tilbud løser ikke noget i sig selv, og det næste skridt bliver at få indarbejdet livsfaseforståelse i kultur og daglig praksis, så aftaler og tilbud rent faktisk bliver brugt, og så man tager livsfasehensyn, uden at det nødvendigvis er aftalebestemt.

Arbejdsgruppens materiale er rundsendt til alle kredsbestyrelser til drøftelse forud for landsmødet.



ANSVARsomRÅDE KS

Kompetenceudvikling og Sektor

Kompetenceudvikling og sektor har i landsmødeperioden gennemført seks politiske indsatser og gjort brug af tre arbejdsgrupper undervejs.

Indsatser i 2024

Den ene indsats i 2024 havde fokus på "**en god start på arbejdslivet**". Formålet med indsatsen var at bidrage til arbejdet med at sikre, at unge kolleger i første job understøttes i deres trivsel og får en plads i arbejdsfællesskabet samt tilknytning til både virksomhed og sektor.

Den anden indsats i 2024 fokuserede på "**løft af digitale kompetencer i finanssektoren**", der skulle bidrage til, at Finansforbundet kan understøtte medlemmerne, så de står rustet kompetencemæssigt til de løbende digitale forandringer. Der blev udarbejdet [en analyse](#) om fremtidens kompetencer på det finansielle arbejdsmarked, herunder digitale kompetencer. Derudover blev der foretaget en [medlemsundersøgelse om AI på arbejdspladsen](#).

Indsatser i 2025

Den ene indsats omhandlede "**involvering af medarbejderrepræsentanter i ESG-rapportering**". Baggrunden var, at medarbejderrepræsentanterne skal underrettes og høres om rapporteringen og skriftligt kan udtrykke deres synspunkter. Der har været nedsat en arbejdsgruppe med henblik på at dele praksisnær viden og komme med input til udviklingen af anbefalinger til medarbejderrepræsentanter, fx i bestyrelser og samarbejdsudvalg. I forlængelse af indsatsen er der udarbejdet en [vejledning til TR om bæredygtighedsrapportering](#).

I forlængelse af analyseprojektet '[Fremtidens kompetencer på det finansielle arbejdsmarked](#)' fokuserede den anden indsats på at implementere og udbrede videngrundlaget til kredsene og virksomhederne gennem oplæg i samarbejdsudvalg for pengeinstitutter, HR-afdelinger, Finans Danmark, TR-netværk i kredsene, uddannelsesudvalg på erhvervsakademierne m.m. Derudover blev der udarbejdet en [ny uddannelsespolitik for Finansforbundet](#).

Indsatser i 2026

Den ene indsats fokuserede på udarbejdelsen af Finansforbundets [bæredygtighedspolitik](#), herunder hvordan vi som fagforbund arbejder for en bæredygtig udvikling i den finansielle sektor og i samfundet. Politikken forholder sig ikke til, hvordan Finansforbundet som organisation og sekretariat selv arbejder med bæredygtighed. Dette beskrives derimod i den bæredygtighedsstrategi, som udarbejdes i forlængelse af de anbefalinger til god fagforeningsledelse, der forventes godkendt på landsmødet i 2026.

Den anden indsats fokuserede på TR som brobygger for kompetenceudvikling. TR har et særligt potentiale til at være brobygger i forhold med medlemmernes kompetenceudvikling, men de har ikke nødvendigvis indsigt og forudsætningerne til at kunne påtage sig denne rolle. Som led i indsatsen blev der nedsat en arbejdsgruppe, der kom med en række anbefalinger til formandskab, sekretariat og kredse i forhold til, hvordan rollen som brobygger kan styrkes. Derudover er der udarbejdet en [værktøjskasse](#) til tillidsrepræsentanter til at sparre med kollegaer om kompetenceudvikling.



ANSVARsomRÅDE AMD

Arbejdsmarked, Mangfoldighed og Digitalisering (AMD)

Fokus i 2025: Den inkluderende arbejdsplads

I 2025 har AMD haft særligt fokus på den inkluderende arbejdsplads, hvor alle medarbejdere kan føle sig værdsat og have mulighed for at udfolde deres potentiale. Indsatsen har været præget af en kombination af vidensdeling, oplæg og dialog med eksperter – bl.a. om neurodivergens, alternative ansættelsesformer, fastholdelse af erfarne medarbejdere samt diversitet i alder og kulturbaggrund.

Hovedbestyrelsen besluttede på baggrund af Trumps initiativ for at stoppe diversitetsarbejde, at Finansforbundet fastholder sit arbejde for ligestilling, mangfoldighed og inklusion.

Løntransparens og ligeløn i praksis

Som led i ansvarsområdets fokus på ligeløn er der nedsat en arbejdsgruppe til videndeling og erfaringsudveksling om implementeringen af løntransparensdirektivet. Arbejdsgruppen har holdt nogle møder, men arbejdet har været bremsat af regeringsskifte, og selve lovarbejdet er sat i bero.

Ansvarlig brug af AI

Styregruppen har arbejdet med ansvarlig AI og har bl.a. bidraget til udviklingen af [værktøjer](#) og en [guide](#) til tillidsvalgte, der bl.a. er videndelt på 2 webinarer for hhv. SU-B og Tillidsvalgte bredt. AMD har desuden fulgt fyrtårnskampagnen [Ansvarlig AI](#), der har haft stor gennemslagskraft, herunder mange læsere.

Indsatser i 2026: AI, effektivitet og medarbejderindflydelse

Styregruppen indledte 2026 med fokus på den teknologiske og forretningsmæssige udvikling på AI-området. Gennem oplæg og drøftelser arbejdede styregruppen med emner som generativ AI, produktivitet, investeringer, governance, modelrisiko og de regulatoriske rammer, der præger implementeringen af AI i finanssektoren. Som led i arbejdet blev der gennemført interviews med ledere og indsamlet erfaringer fra kredse for at kvalificere og nuancere forståelsen af, hvordan AI anvendes i praksis på arbejdspladserne

I årets andet spor flyttede fokus fra teknologi til konsekvenserne af AI. Med afsæt i erfaringer fra virksomheder, der arbejder intensivt med AI og effektivisering, drøftede styregruppen, hvad AI drevet effektivitet betyder for medarbejdere, ledelse og arbejdspladser. Arbejdet viste, at gevinsterne ved AI ofte er mere komplekse og usikre end de gængse effektiviseringsfortællinger giver indtryk af. Styregruppen har derfor arbejdet for en bredere forståelse af AI-gevinster, så AI ikke kun vurderes på besparelser og produktivitet, men også på kvalitet, faglighed, kundeværdi, trivsel, arbejdsglæde og medarbejderindflydelse.

Netværk for Politisk Hverveansvarlige

I landsmødeperioden 2024-2026 har Finansforbundets Netværk for Politisk Hverveansvarlige mødtes ca. tre gange årligt.

Formålet med møderne har primært været at opdatere medlemmerne på, hvordan det går med hvervningen samt at dele erfaringer lokalt og centralt om, hvad der er effektivt, og hvad der er udfordrende i arbejdet med at hverve erhvervsaktive og studerende. Derudover har der været en lang række temaoplæg fra særlige videnspersoner og samarbejdspartnere.

Hvad angår afrapporteringen på hverveudviklingen, har det typisk været Markom fra sekretariatet, der har fortalt om udviklingen i antal leads og antal hvervede fordelt på studerende/erhvervsaktive samt hvordan disse tal udvikler sig på kreds niveau. Herudover har netværkets deltagere under "bordet rundt" haft lejlighed til at fortælle om erfaringer og udfordringer fra egen kreds. Det har i den forbindelse stået klart, at hverveindsatserne – og deres forudsætninger for succes – varierer betydeligt fra virksomhed til virksomhed og kreds til kreds.

De forskellige temaoplæg har sigtet til at højne vidensniveauet i netværket yderligere for så vidt angår hvervegreb og særlige medlemstilbud. Oplæggene har bl.a. været: den eksterne forsikringsmægler om Finansforbundets forsikringsordning; Forbrugsforeningen om deres rabatordning og nye widget; Forsikringsforbundet om deres TR-drevne hvervning på arbejdspladserne; Markom om Finansforbundets nye, betalte studieprodukt med videre.

Deltagerne har fra udgangspunktet været den eller de hverveansvarlige fra hver virksomheds- og finanskreds. Undervejs har der været eksperimenteret med også at invitere øvrige tillidsvalgte fra finanskredsene, hvis der her fandtes personer, der både havde tid og lyst til deltagelse samt kunne udvise et betydeligt engagement og/eller fine resultater på hverveområdet.

Det Tværnationale Netværk

Når ejerskab, beslutninger og opgaver flytter på tværs af grænser, skal medlemmernes indflydelse følge med. Gennem det tværnationale netværk har Finansforbundet i landsmødeperioden styrket medarbejdernes stemme i internationale koncerner og skabt et fælles forum for erfaringsudveksling om de forandringer, der præger finanssektoren. Netværket har bidraget til bedre medarbejderinddragelse i bæredygtighedsarbejdet og dannet grundlag for udviklingen af konkrete værktøjer til tillidsvalgte om CSRD og bæredygtighedsrapportering. Samtidig har netværket understøttet Finansforbundets arbejde med revisionen af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (EWC) og styrket erfaringsudvekslingen om konkrete EWC-forhandlinger i sektoren.

Netværkets arbejde med multikulturelle teams identificerede et behov for at styrke tillidsrepræsentanternes kompetencer i internationale og kulturelt mangfoldige arbejdsmiljøer. På den baggrund udviklede og gennemførte Center for Læring og Udvikling (CLU) kursusforløbet 'Building Bridges' for tillidsrepræsentanter. Endelig har netværket bidraget til at sætte kritisk finansiel infrastruktur på den politiske dagsorden og styrket Finansforbundets viden om de konsekvenser, som internationalisering, outsourcing og globale leverandørkæder kan have for arbejdspladser, kompetencer og samfundskritiske finansielle funktioner.

Læs mere på hjemmesiden:

- "[Vejledning: Sådan arbejder du med CSRD som tillidsvalgt](#)"
- "[Kritisk finansiel infrastruktur](#)"

Udvalget for Fællesskab og Organisering (UFO)

- Fokus på metoder til valg af yngre TR, for at sikre bedre repræsentativitet og fødekæde.
- Organisering af unge i Finansforbundet.
- Kvalitativ undersøgelse af TR i forlængelse af FAOS kvantitative undersøgelse, herunder interview af 30 TR på tværs af Finansforbundet.
- Vi har arbejdet med demokrati, både det vi har i Finansforbundet men også mere bredt via "We do democracy".
- Vi har haft to processer undervejs med Fremtidens Fagforening.
- Arbejdet med ideer til en Chatbot for at hjælpe Finansforbundets TR, pt udrullet i Nordea.
- Vi har eksperimenteret med politisk arbejde, både med og uden dagsorden blandt andet via 12/12-format.
- Vi har udviklet en politisk kanon med syv praksis-bud på gode ideer som vi folder ud på Landsmødet og i flere af kredsene.

Vi har undervejs lært, at det kan være svært med ideer og at få dem ført ud i livet. Vi er lykkedes med at blive klogere, og at indsigterne har bidraget til at udvikle flere tiltag i Finansforbundet. Vi drømmer også om, at vores indtryk vil sætte aftryk på arbejdet i de tre ansvarsområder i den kommende landsmødeperiode.