

FORBUNDET I FREMTIDEN

DEBATOPLÆG LANDSMØDE 2023

INDLEDNING

Verden er i opbrud og forandring. Klima, biodiversitet, digitalisering, krig, politisk og økonomisk polarisering, samt mental ubalance - hos de unge og i vores arbejdsliv. Men opbruddene gør også, at der er meget at være fælles om.

Vi står foran en landsmødeperiode, hvor vores fællesskab og vores evne til at håndtere de forandringer, vores medlemmer møder, bliver helt afgørende. Derfor har vi også i Finansforbundet stillet spørgsmål til os selv og om os selv i vores fremtidsprojekt, Scenarie 2035. Det gør vi, fordi vi fortsat vil være et fællesskab med mening. Også i fremtiden.

Vi tror på en udvikling, hvor vi fortsat er et meningsfyldt og relevant fællesskab med plads til både den enkelte og til fællesskabet. Vi tror på et fremtidigt Finansforbund, som kan rumme og understøtte en mere flydende og digital livsførelse. Men vi forbliver ikke relevante af os selv. Det vil kræve årvågenhed at forblive relevant for medlemmerne, hvor livet, arbejdslivet og fællesskaberne ofte krydser grænser mellem det fysiske og det digitale, krydser grænser mellem Danmark og hele verden – og hvor et andet, individuelt og skræddersyet tilbud venter lige om hjørnet.

Vi tror på et Finansforbund som afgørende sparringspartner for den enkelte, når det gælder mental sundhed, trivsel og at være kompetent – hele livet. Et Finansforbund, som et sikkert kompas i en verden af forandringer.

Debatoplægget henter inspiration fra vores fremtidsscenarioprojekt 'Scenarie 2035' – herunder de fire fortællinger om fremtiden, som hver især beskriver forskellige udfaldsrum for, hvilken retning verden bevæger sig i. Formålet med at udvikle scenarier er ikke at forudsige fremtiden, men i stedet at skabe forståelige fortællinger, som på en tankevækkende måde giver et "fremtidsperspektiv" på de beslutninger, vi skal træffe på dette landsmøde.

På landsmødet skal vi udvikle det politiske fokus og de politiske indsatsområder for den kommende landsmødeperiode. Det skal ske igennem en dynamisk proces og debat, der tager udgangspunkt i dette debatoplæg. Debatoplægget er bygget op omkring overskriften 'Forbundet af fremtiden' via tre overordnede temaer: "Samfund og Arbejdsmarked", "Teknologi og Arbejdsliv" og "Mennesker og Organisering".

Hvert tema indledes af en kort 'situationsanalyse', hvor vi beskriver Finansforbundets udgangspunkt i dag. Det, som I skal debattere, er emnerne under de tre afsnit med 'Udfordringer og dilemmaer', som også danner rammen for debatsspørgsmålene.

De fire fortællinger om livet i 2035 er hverken rigtige eller forkerte. Men de er fortællinger, som kan hjælpe os med at strukturere vores samtaler, drømme og håb for vores fællesskab.

God læse- og debatlyst.

FINANSFORBUNDETS SCENARIEPROJEKT

FIRE FORTÆLLINGER OM FREMTIDEN

NÆRT OG KÆRT

Klassiske strukturer mister deres relevans
/Det forpligtende fællesskab

Samfundet bevæger sig i en retning, hvor vi lever vores liv i lokale netværk og interesse fællesskaber. Staternes og institutionernes rolle er blegnet. I stedet opstår en lokal sammenhængskraft. Mening i arbejdslivet er afgørende, og flere vælger det alt op slugende arbejdsliv fra til fordel for at bruge tid til at engagere sig andetsteds.

Det medfører øget polarisering og udfordrer sammenhængskraften i danske samfund. De store lokale forskelle gør, at væsentlige vilkår forhandles lokalt. Store brede overenskomster er fortid. Civilsamfundet er afgørende for at opretholde og udvikle velfærden lokalt.

DER ER YNDIGT LAND 2.0

Klassiske strukturer bevarer deres relevans
/Det forpligtende fællesskab

Mens verden omkring os er ustabil, så rykker vi sammen i Danmark og vender os mod det nationale. Vi er stolte af den danske model – ikke kun på arbejdsmarkedet – men i måden vi lever på. Vi er sammen om velfærdsstaten, sammen om de sunde rammer for trivsel og tryghed. Men arbejdet fylder meget i vores liv – og det gør ondt på vores identitet, hvis vi mister det.

Det manglende globale udsyn udfordrer vores evne til at videreudvikle både samfundet og erhvervslivet. Det går udover innovation- og vækstmuligheder. Værdier som nysgerrighed og nytænkning er under pres. Sammenhængskraften afhænger af et aktivt medborgerskab, og at vi alle forpligter os i fællesskabet. De kollektive aftaler bevares med stærk fokus på livslang læring og mental trivsel.

DANMARK ON DEMAND

Klassiske strukturer bevarer deres relevans
/Det individualiserede fællesskab

Vi er brugere i en højdigital verden. Vi skræddersyr vores liv efter egne behov. De fællesskaber, der findes, er kun dem, som vi selv hver især synes er relevante – og de er i høj grad digitale. De er båret af frivillighed og er mere flygtige. Selvom vi er eksperter på eget liv, er arbejdet også individualiseret og præstationsfokuseret, og vi kæmper med vores mentale trivsel.

Det høje tempo og de mange forandringer medfører øget mental mistrivsel og behovet for et velfungerende sikkerhedsnet. Øget digitalisering afføder nye problemstillinger ift. dataetik og dataejerskab. Udviklingen på arbejdsmarkedet medfører nye arbejdsmønstre og –modeller. Vi forventer individualiserede løsninger, hvorfor overenskomster må gentænkes. Globalisering af arbejdsprocesser og udviskede sektorgrænser kræver samtidigt et opgør med den traditionelle danske model. Det bliver nødvendigt med globale og tværsektorielle tiltag.

ACCEPT ALL COOKIES

Klassiske strukturer mister deres relevans
/Det individualiserede fællesskab

Vi skaber selv vores muligheder i en verden med et digitalt tag-selv-bord. Teknologien er den helt store drivkraft og udgør et fundament for alt, hvad vi gør: vores måde at indgå relationer på, fællesskaber og arbejder på. Nogle går på arbejde i metaverset, og 'fastansættelser' som begreb er kommet på museum. Vinderne vinder stort, mens andre går tabt.

Den totale sammensmeltning af vores fysiske og digitale liv skaber nye dilemmaer i forhold til brugen af automatisering, algoritmer og AI. Datarettigheder bliver en central sag på lige fod med andre rettigheder. En verden præget af globale aktører og digitale løsninger ændrer arbejdets karakter. Arbejdsmarkedet og –livet er flydende og konkurrencepræget. Den klassiske arbejdsmarkedsmodel kommer til kort, og der skal udvikles fx nye platformsløsninger. Fagbevægelsen er konkurrenceudsat. Det afgørende er, hvem der kan matche de nye krav og behov i arbejdslivet.

[Find hele scenarieprojektet her](#)

TEMA 1

SAMFUND OG ARBEJDSMARKED



HER ER VI I DAG

Vores samfund er under forandring, og det påvirker de fællesskaber, vi er en del af. Det er svært entydigt at slå fast, hvad der er de primære drivere for forandringerne, men de sker på sin vis helt naturligt i takt med, at vi oplever markante skift i vores omverden; klima- og biodiversitetskrisen, teknologiforandringer, en ny ulighed og krigen i Ukraine.

Måske vil vi endda for første gang opleve en generation, der på flere parametre er fattigere end generationen før dem. Forandringerne udfordrer os, men de rummer også en række muligheder, som vi skal søge at udnytte: Mere bæredygtige (arbejds)liv, fokus på social ansvarlighed og nye demokratiske deltagelsesformer, for blot at nævne nogle få.

Det er en skelsættende tid, og vi tror på, at en del af svarene på skiftene er at rykke tættere sammen i forpligtende fællesskaber og fortsat have tilpas sikre sikkerhedsnet, hvis uheldet skulle være ude.

I Finansforbundet tror vi derfor grundlæggende på, at den danske model og det danske velfærdssamfund er et godt udgangspunkt for at få det absolut bedste ud af udviklingen – og samtidig håndtere de samfundsomvæltninger, vi ser konturerne af.

Men vi ser bestemt ikke blåøjet på frem-

tiden. Opgaven med at gribe udviklingen klogt er stor – så med glæden over de mange muligheder følger også et vigtigt fokus på at modarbejde det uhensigtsmæssige. Det skal vi gøre nationalt, men også internationalt.

I Finansforbundet tror vi på, at et styrket Europa er en del af løsningen, og det kræver, at vi formår at tilpasse en dansk model til en europæisk kontekst. Overnationale problemer kalder på overnationalt samarbejde og løsninger – også i fagbevægelsen. Vi tror på, at der behov for at vi løbende forholder os – og orienterer os – mod det internationale og deltager i styrkelsen af de overnationale og internationale strukturer.

Vi tror på en udvikling mod flere fysisk grænseløse finansielle virksomheder, der opererer på digitale europæiske licenser med få centrale hovedsæder. Det vil kræve et internationalt og europæisk udsyn i vores faglige arbejde. Det kalder også på en styrket social dialog som forudsætning for bæredygtige arbejdspladser og bæredygtig samfundsudvikling.

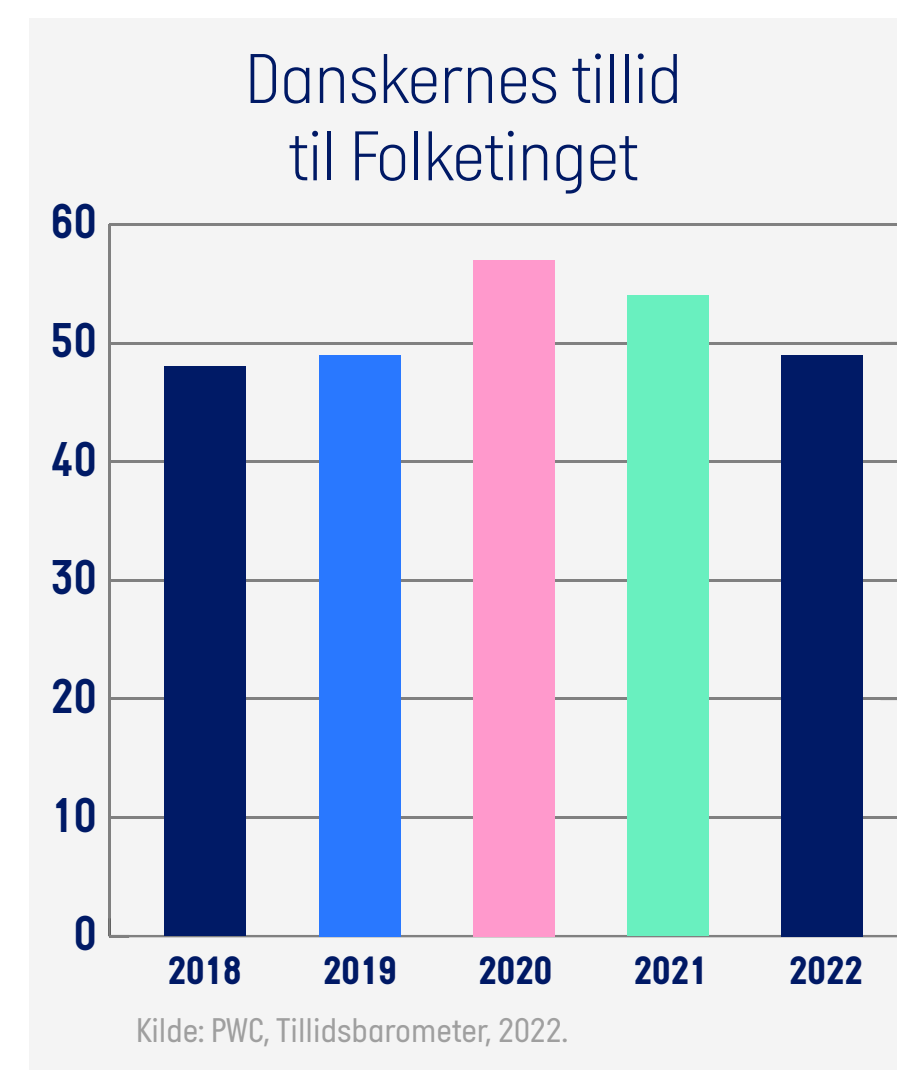
Finansforbundet ser det som sin forpligtelse at sætte sit præg på de samfundsdagsordener, som direkte eller indirekte har betydning for medlemmernes liv. Det handler fx om bæredygtighed, klima og ulighed, sektorens ansvar og regulering.

UDFORDRINGER OG DILEMMAER

I Danmark har vi altid kunnet læne os op ad rekordhøj tillid til hinanden og til vores demokrati som styreform.

Men vi er ikke immune over for forandringer og måden, de udfordrer vores demokratiske institutioner på. De politiske partiers medlemstal falder og tilliden til folketingspolitikere sætter negative rekorder, samtidigt med at tonen i den politiske debat afskrækker borgere fra at deltage i den politiske samtale.

En bølge af stress har ramt Folketinget, og det er tydeligt, at livet i politik også kan komme med en høj pris. Så selvom vi grundlæggende stoler på hinanden, på naboen og på dem, vi handler med over DBA, er der



måske samtidig sprækker i vores (traditionelle) demokratiske deltagelse og i måden, vi taler politik med hinanden på.

Danske partier har haft en stor betydning for vores deltagelsesdemokrati gennem tiden. I dag er det under 4 pct. af de danske vælgere, som er medlem af et politisk parti. I 1960 var det næsten 25 pct.

Men partimedlemskab er ikke eneste vej til samfundsengagement. Vi har i de senere år været vidne til en ung generation, der går på gaden i hele verden for at sætte klimaet på dagsordenen og kræver politisk handling.

En ungdomsaktivisme, der i dansk kontekst har mobiliseret og vokset sig til en stor landsdækkende organisation. Men også en bevægelse, som er tydeligt frustreret over hastigheden i de etablerede politiske fora.

Det medfører betydelige forskydninger i måden, vi deltager i vores samfund på, som også sætter sine spor i Finansforbundet og de øvrige faglige organisationer.

Ulighed kommer i mange størrelser

Skellet mellem rig og fattig har de senere år vokset sig større og større – den såkaldte ulighedsfaktor – Gini-koefficienten – har ifølge Danmarks statistik ikke været højere i 35 år. Men ulighed mellem mennesker er meget mere end blot økonomi.

Vi ser også en stadigt stigende grad af ulighed på områder som; geografi, kompetencer, sundhed og sociale vilkår. En del af befolkningen har fx ikke særligt stærke finansielle og digitale kompetencer. De sakker bagud i den teknologiske udvikling og har svært ved at agere som borgere i et digitalt samfund, ligesom de har svært ved at forholde sig til spørgsmål om teknologiens indflydelse og betydning – herunder fx polarisering og digitale ekkokamre, hvor den enkelte borgers individuelle holdninger forstærkes i et lukket meningskredsløb

Det er også en velkendt diskussion, om den udbredte brug af private sundhedsforsikringer skaber en social ulighed i forhold til adgang til og forbrug af sundhedsydelser mellem de mere velhavende og den øvrige befolkning.

Når afstandene mellem os vokser, kan det presse det, som binder os sammen i fællesskabet.

En ny velfærdsmodel?

Vores danske arbejdsmarkedsmodel er en ubetinget succes. Internationalt set er vi misundt for vores flexicurity, og vi har en rekordhøj beskæftigelse. Vi er tæt på 3 mio. beskæftigede. Ledigheden er lav. Antallet af mennesker, der er langtidsledige, er lavere end nogensinde før, og der er et dominerende politisk fokus på, hvordan der kan skaffes 'flere hænder'.

Der burde derfor nu være gode muligheder for at give arbejdssøgende på kanten af arbejdsmarkedet en fastere tilknytning. På det finansielle område gælder det fx for arbejdssøgende over 60 år, for hvem ledighed kan strække sig over flere år.

En afgørende årsag til dén succes er netop kombinationen af vores flexicuritymodel og vores aktive beskæftigelsesindsats. At det på den ene side er let at hyre og fyre, fordi vi har et sikkerhedsnet med forholdsvis rimelige ydelser, og at vi på den anden side med den aktive beskæftigelsesindsats sikrer, at der er vejledning, hjælp og uddannelse at hente, hvis man bliver opsagt.

Det er den fortælling, vi er vokset op med om det danske velfærdssamfund. Et samfund med brede skuldre og et sikkerhedsnet, der griber dem, hvis liv slår knuder. En fortælling om fællesskab, fælles ansvar og om at ingen efterlades tilbage alene. Men formentligt også en fortælling, som snart skrives om.

Senest er dagpengesatsen for nyuddannede blevet sat ned, samtidig med at dimittendperioden er forkortet fra 2 år til 1 år. Velfærdsstaten er blevet en kampplads om arbejdsudbud, og ingen misunder dem, som ender i et komplekst og kontrollerende beskæftigelsessystem.

Ligesom hos de faglige organisationer er også a-kasserne dybt fokuserede på deres

medlemsopbakning i et konkurrenceudsat marked. Forsikring mod tab af indkomst ved ledighed har tidligere altovervejende været en offentlig opgave baseret på fællesskab og solidaritet, men supplerende private og individuelle forsikringsordninger vinder indpas.

Men er det et problem, at velfærdsstatens opgaveportefølje rykker sig? Eller er det på tide, at vi ryster vores samfundsmodel, videreudvikler vores velfærdsbegreb og giver plads til, at vi hver især forsikrer os som supplement til det eksisterende.

Et grænseløst finansielt arbejdsmarked

I takt med den stigende digitalisering, bliver vores arbejdsmarked også i stigende grad

HK formidler arbejdskraft

HK har startet Servicebureau for freelancere som et forsøg på at deltage i det nye arbejdsmarked. Bureauet er non-profit, medlemsejet og skal ikke genere overskud. Der er ikke krav om medlemskab af HK for at kunne bruge bureauet. Servicebureauet står for alt papirarbejdet, fakturerer kunderne, ansætter den enkelte lønmodtager til jobbet og sikrer en overenskomstmæssig løn. Bureauet er for dem, der gerne vil påtage sig opgaver på freelancebasis, men ikke vil have eget CVR-nummer, bøvle med moms, skat mv.

internationaliseret, og flere virksomheder er kommet på udenlandske hænder. Måske sidder dine primære kollegaer og nærmeste chef i et andet land. Måske har du digitale MUS-samtaler med din udenlandske chef. Eller måske er virksomhedens ejere slet ikke danske. Faktisk er omkring halvdelen af medarbejderne i den finansielle sektor ansat i en tværnational virksomhed.

Det kan medføre et stigende pres på vores danske måde 'at gøre tingene på'. Når dele af virksomheden agerer internationalt eller opgaver outsources til lande uden faglige strukturer, så kan vi risikere, at aftalemodellen træder mere og mere i baggrunden på det europæiske arbejdsmarked.

I hvilken grad kan du forestille dig at arbejde på nedsat arbejdstid, efter du er gået på pension – eksempelvis 10-15 timer om ugen?

I meget høj grad 26%

I nogen grad 35%

I mindre grad 17%

Slet ikke 9%

Ved ikke 12%

Kilde: Finansforbundets trivselsundersøgelse, 2022

Der sker også en stigende internationalisering via outsourcing i den finansielle sektor – modsat tidligere ses en udflytning af arbejdskraft inden for stort set alle arbejdsområder (it-drift, it-udvikling, HR, jura mfl.). Outsourcing af arbejdskraft er kun blevet forstærket af digitaliseringen og fremkomsten af kunstig intelligens.

Det er dilemmafyldt, for selvom outsourcing kan føre til bedre konkurrencevilkår eller adgang til udenlandske kompetencer, så kan det samtidigt medføre tab af viden og kompetencer på hjemmemarkedet, og det kan sætte arbejdsfællesskabet og loyalitetsfølelsen under pres. Og når nu Danmark er verdensmester i konkurrenceevne, så efterlader det også spørgsmålet om, hvor nødvendig outsourcing i realiteten er.

Det atypiske arbejdsmarked vinder frem

Vores overenskomst bygger langt hen ad vejen på ideen om fast arbejde. Man er – groft sagt – enten lønmodtager eller selvstændig. Men der findes også et andet arbejdsmarked i Danmark – et arbejdsmarked, hvor tilknytningen til jobbet er løst og midlertidigt. Dertil kommer et stadigt nyt fænomen på det danske arbejdsmarked med digitale arbejdsplatforme. Her udbydes arbejdskraft til både privatpersoner og virksomheder – og udbuddet spænder bredt fra rengøring, levering af mad og over til højt specialiseret IT-opgaveløsning.

Grundlæggende ved vi meget lidt om de prækære ansættelsesformer på det finansielle område – hverken hvad gælder omfang eller indhold. Men vi ved, at de nye ansættelsesformer også vinder frem i mere etablerede brancher og på videnarbejdspladser som vores. Det er en udfordring, at det er lettere at pege på problemer, end det er at finde løsninger. Nogle elsker friheden, fleksibiliteten og selvbestemmelsen over eget arbejdsliv, mens andre er ufrivilligt selvstændige, uforsikrede og usikre.

Udviklingen rejser spørgsmål og stiller nye krav til Finansforbundet som organisation, vores medlemsydelser og forhandlingsmodel.

Erfaring som en styrke

Ligesom vi deler arbejdsmarkedet op i at være i fast beskæftigelse eller ej – deler vi

Danmark er nummer 1

For andet år i træk har Danmark indtaget førstepladsen i konkurrenceevne. En årlig opgørelse, der udføres af den schweiziske handelshøjskole Institute for Management Development (IMD). Det sker i en tid med globale spændinger og hastig teknologisk udvikling. Danmark scorer blandt andet højt på at have en modstandsdygtig økonomi, høj grad af socialt ansvar, motiverede medarbejdere og omstillingsparathed.

også livet op i, om vi er i arbejde eller ej. Enten går du arbejde, eller også går du pension. Overgangen er for mange oftest ret brat; du arbejder fuldtid – til du ikke gør det mere. Der findes ikke en facitliste til den gode overgang fra travlt arbejdsliv til livet på pension, men det er en stor ting. En overgang, som rykker ved fortællingen om, hvem vi er.

Vi har i Danmark en pensionsalder, som er fastsat ved lov. Ja, selv på europæisk niveau har det været drøftet at have en fælles europæisk tilbagetrækningsalder. Men hvad nu, hvis du vil trække dig før - eller arbejde forbi pensionsalderen?

Et flertal af danskerne er nemlig parate til at arbejde videre på nedsat tid, efter de er gået på pension. Altså er det faktisk de færreste, der ønsker at gå fra 37 timer til 0.

Stressen falder med alderen

De 55+-årige adskiller sig positivt i forhold til de øvrige medlemmer af Finansforbundet. Det gælder i forhold til at se en mening med arbejdet, arbejdsopgaver og i forhold til deres balance mellem fritid og arbejde (worklife balance). Elementer, som kan påvirke stressniveauet.

Det kan tyde på, at vi i stigende grad selv vil eje vores afgang fra arbejdsmarkedet.

Desværre viser Finansforbundets ledighedstal, at medlemmer på 50 år og ældre generelt er ledige i længere tid, når de først står uden job, end andre medlemsgrupper er.

Finansforbundets trivselsundersøgelse viser samtidigt, at de 55+ trives bedre end resten af vores medlemmer på flere parametre. De oplever blandt andet mindre stress end vores yngre medlemmer. Til gengæld har kun hvert 3. medlem på 65 år fået lagt en plan for den resterende del af deres arbejdsliv.

Det peger på, at vi skal blive bedre til at se erfaring som en styrke – og til at udnytte ressourcerne hos vores erfarne medarbejdere – både til gavn for virksomheder og for samfund.

DEBATSPØRGSMÅL

1. Hvordan kan Finansforbundet bidrage positivt til løsningen af de problemer, som samfundet står overfor – som klima, demokratisk deltagelse, ulighed eller sikring af det gode arbejde?
2. I hvilket omfang skal Finansforbundet sikre de medlemmer, der ikke er dækket af en overenskomst, de samme velfærdsgoder som overenskomstdækkede medlemmer har?
3. Hvilke ønsker har vi til den beskæftigelsesindsats, som Finansforbundets opsagte og ledige medlemmer fremadrettet skal mødes af?
4. Hvad betyder øget internationalisering (flere internationale medarbejdere i DK, tværnationale forretningsmodeller, øget EU-regulering, outsourcing mv.) for Finansforbundet, og hvordan forholder vi os til det?
5. Hvordan skal Finansforbundet varetage de medlemmers interesser, hvis tilhørsforhold til arbejdsmarkedet adskiller sig fra den faste beskæftigelse?
6. Hvordan kan vi som samfund og Finansforbund bedst muligt forny synet på de erfarne medarbejdere og facilitere en gradvis tilbagetrækning fra arbejdslivet?

TEMA 2

TEKNOLOGI OG ARBEJDSLIV



TEKNOLOGI OG ARBEJDSLIV HER ER VI I DAG

Vi befinder os midt i en transformation af vores arbejdsliv. Der har været – og er – fart på udviklingen.

I Finansforbundet tror vi dog på, at det, vi har set hidtil, kun er en forsmag på det, der venter os de kommende år.

Hovedparten af de ansatte i den finansielle sektor trives i deres arbejdsliv, men vi må samtidig konstatere, at der er for mange af de ansatte, der ikke gør.

På vitale områder går udviklingen hurtigere, end vi som samfund og mennesker kan nå at adoptere og forholde os til. Mentalt som adfærdsmæssigt. Det viser sig tydeligst inden for digitalisering, kunstig intelligens og anvendelsen af sociale medier.

Vi oplever således i disse år, hvordan kunstig intelligens og brugen af data får langt større indflydelse på vores liv og arbejdsliv. Vi sætter hver dag tusindvis af digitale fodspor, der på ingen tid omsættes til fx nye produkter, målrettet kommunikation, vurdering af din præstation og nye måder at løse opgaver på. Nogle af os har måske afprøvet, hvordan en arbejdsopgave kan blive løst ved hjælp af ChatGPT eller andre AI-løsninger. Nogle synes, det skaber værdi, andre bliver lidt skræmt.

I Finansforbundet tror vi på, at det digitale vil skalere endnu hurtigere end vi har set hidtil i den finansielle sektor. Det gælder bl.a. i forhold til, hvor vi arbejder, hvordan vi arbejder og hvad vi laver. Udviklingen rykker ved og udfordrer vores eksisterende normer og måder at tænke på.

COVID19-nedlukningerne kastede os ud i danmarkshistoriens største eksperiment i forhold til selvbestemmelse og anvendelsen af nye fleksible arbejdsformer. Eksperimentet viste, at der for de fleste er både en trivselsmæssig og er produktivitetmæssig gevinst ved at arbejde fleksibelt. Af samme grund tror vi i Finansforbundet også på, at de fleksible arbejdsformer er kommet for at blive.

Vi tror også på, at arbejdsfællesskaberne fortsat vil være den lim, der giver arbejdspladserne sammenhængskraften til at imødekomme de ansattes individuelle ønsker til fleksibilitet. Uden stærke arbejdsfællesskaber, ingen fleksibilitet. Af samme grund tror vi på, at den fælles fysiske arbejdsplads fortsat vil være den primære arena for arbejdet.

Arbejdet i den finansielle sektor er kendetegnet ved højt arbejdstempo og stort tidspres – to af de væsentligste drivere for udviklingen af stress. Det er en kompleks størrelse, som ikke lader sig løse med et fingerknips.

I Finansforbundet tror vi på, at de forandringer, som arbejdsmarkedet undergår, vil nødvendiggøre et markant stærkere fokus på livslang læring for reelt at kunne understøtte løbende karriere- og sporskifte.

Vi tror på, at der vil blive fokuseret mindre på uddannelsesbeviser og mere på færdigheder og tilgange. Men vi er der ikke endnu, for størstedelen af jobmarkedet – også i finans – bygger fortsat på et rekrutteringsmindset baseret på skolebeviser.

I Finansforbundet vil vi fortsat arbejde ud fra en ambition om til enhver tid at hjælpe vores medlemmer med at lykkes i deres arbejdsliv. Og vi arbejder ud fra en tro på, at livslang læring og kompetenceudvikling er det virkemiddel, som skal sikre vores medlemmer deres værdi på arbejdsmarkedet.

Dette gælder ikke mindst inden for det digitale område, hvor digital dannelse og digitale kompetencer er afgørende for såvel at kunne begå sig som borger i samfundet og som lønmodtager på arbejdsmarkedet.

UDFORDRINGER OG DILEMMAER

Et sundt og udviklende arbejdsliv

Vi kan se ind i en periode, hvor vi skal tage de næste skridt i forhold til at forme fremtidens arbejdsformer og arbejdsliv.

Bagtæppet for dette arbejde er vores medlemmers ønsker og krav til deres arbejdsliv. De stiller krav om mening, udviklingsmuligheder, indflydelse og beslutningskompetence, om god ledelse, godt samarbejde samt gode kolleger. De har samtidigt et ønske om at kunne planlægge deres arbejde fleksibelt, så de kan have en fornuftig balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Men ikke alle har qua deres jobfunktion mulighed for at arbejde fleksibelt. En del medlemmer ønsker det heller ikke, fordi de trives bedre med at møde op på deres arbejdsplads i faste tidsrum, eller fordi de er i en livssituation, som ikke passer til fleksible arbejdsvilkår.

Vi ved fra vores trivselsundersøgelser, at selvbestemmelse og fleksibilitet i arbejdslivet øger trivslen og harmonerer med mange medlemmers ønsker og behov. Men vi ved også, at det fleksible arbejde rummer risici, og at fordelene ved de fleksible arbejdsvilkår let tipper til udfordringer i form af oplevelsen af tidspres, grænseløshed, savn af arbejdsplads og kolleger, og ikke mindst svækkede arbejdsfællesskaber.

Lederne rammes også, og de har, som alle andre, et forventeligt krav om at føle sig kompetente og trives i arbejdet. For ledernes egen skyld, men også fordi ledernes kompetencer og trivsel er afgørende for, at deres medarbejdere trives.

En uheldig cocktail af tidspres og mangel på indflydelse

Vi ved fra nationale undersøgelser, at finans er en af de sektorer, der har det højeste tidspres. Det gælder særligt i relation til at kunne nå sit arbejde inden for normal arbejdstid, og i forhold til at få uventede arbejdsopgaver, der skaber tidspres. Vores seneste trivselsundersøgelse viser desværre, at det høje tidspres er fortsat stigende. Man kan til en vis grad håndtere et større tidspres, så længe indflydelsen på arbejdet følger med. Dette er imidlertid ikke tilfældet hos os. Indflydelsen falder, og kombinationen af et øget tidspres og en faldende indflydelse er en farlig cocktail og en kilde til stress.

Der tales om, at man skal kunne trives i travlhed, og at der er et vist tidspres, som man bare må acceptere. Men det er, når dette tidspres bliver permanent, at det bliver usundt. Derfor må vi sammen med arbejdsgiverne finde frem til årsagerne til det uensigtsmæssige tidspres, og så få gjort noget ved det efter devisen "work smarter, not harder".

Arbejdsfællesskabet som forudsætning for fleksibilitet

De fleksible og hybride arbejdsformer udfordrer den fælles, fysiske arbejdsplads som den primære arena for arbejdet. Om arbejdet siges det således i dag, at det ikke er noget, der foregår et sted, men at det er en opgave, vi tager med os rundt. Men vi ved også, at der går noget tabt i forhold til trivsel, nærvær, ideudvikling og samarbejde, hvis den fysiske arbejdsplads ikke bruges tilstrækkeligt.

Distancearbejde giver fleksibilitet, mindre transporttid og for nogle en bedre worklife balance. Men for meget distancearbejde kan gøre det sværere at samarbejde og udvikle nyt, og de sociale bånd og spontane møder

Distancearbejde udfordrer fællesskabet

Medlemmernes følelse af at være en del af et stærkt arbejdsfællesskab falder i takt med antallet af distancearbejdsdage. 41 pct. af de medlemmer, der arbejder hjemme i gennemsnit en dag om ugen, føler sig i høj grad som en del af et stærkt arbejdsfællesskab. Det gør sig tilsvarende kun gældende for 25 pct. af dem, der arbejder fra distancen 4-5 ugentligt.

Kilde: Finansforbundets trivselsundersøgelse

er i risiko for at blive svækket. Arbejdsfællesskabet bliver for nogen presset af måden, vi i dag bruger distancearbejdet på.

Det særlige ved at være ansat på en arbejdsplads er, at man er en del af et fællesskab og føler sig som en del af noget større. Vi har måske været vant til, at arbejdsfællesskaberne bare var noget, der var der. Sådan er det ikke længere, og sådan vil det ikke blive fremover i takt med, at vi øger mængden af hjemmearbejde – og at vi måske også i stigende grad arbejder på tværs af lande, kulturer og tidszoner.

Den fysiske arbejdsplads er stadig omdrejningspunktet for, hvor vi mødes, samarbejder og styrker de sociale strukturer – men spørgsmålet er, hvordan vi gør den fysiske arbejdsplads til noget attraktivt, der vælges mere til og ikke fra i jagten på det fleksible arbejdsliv?

Ligeledes er der kollegaer, for hvem den digitale arbejdsplads er og forbliver den primære arbejdsplads, og hvor arbejdsfællesskaberne skal opdateres til en ny, mere digital virkelighed – så også de kollegaer oplever sammenhængskraft og arbejds glæde.

Og ikke mindst er et solidt arbejdsfællesskab en forudsætning for, at den enkelte kan indrette sig fleksibelt i sit eget arbejdsliv.

En god start på arbejdslivet

Størstedelen af danske børn og unge har det godt. Men flere forskellige undersøgelser peger på, at en stigende gruppe af de unge har udfordringer med deres mentale trivsel. De første år på arbejdsmarkedet kan for mange unge virke som en styrkeprøve på, om det lykkes at finde fodfæste og have et godt arbejdsliv. Desværre oplever flere og flere unge mental mistrivsel i deres første ansættelse.

Undersøgelser viser, at der er en sammenhæng mellem uddannelsessted og – retning ift. hvor godt nyuddannede trives i deres første job. Unge der kommer fra praksisnære uddannelser, har i løbet af deres studietid tæt kontakt til en arbejdsplads

Unge trivsel

Tre udviklingstendenser i tiden, som påvirker de unges trivsel

- **Tempo** - *Når aldrig i mål, gør sig hele tiden klar til det næste*
- **Præstation** - *Hvor god er du, andres blik på dig*
- **Psykologisering** - *Vender ting indad, følelser spiller en større rolle*

Kilde: CEFU, Aalborg Universitet, 2022

– og deres overgang fra studerende til ansat synes mindre svær. Tilknytning til en arbejdsplads – også i studietiden – har altså en positiv effekt på de unges trivsel.

Vi får flere studiemedlemmer i Finansforbundet, som kommer fra studier med få eller ingen praktikforløb, som vi ellers kender det fra de klassiske finansielle uddannelser. Studerende, for hvem den ny hverdag på en arbejdsplads kan være et overvældende skifte – og hvor en god on-boarding kan være afgørende for både trivsel og performance.

Unge er en meget divers og sammensat gruppe – også hvad angår trivsel. Fra dem der stortrives, til dem der har rigtig tunge trivselsudfordringer, og det er derfor næppe de samme løsninger, der er hjælpsomme for disse, når de skal godt i gang med arbejdslivet. Forskere på Aalborg Universitet kalder dem ligefrem for en 'sygt seriøs ungdomsgeneration', der er meget bevidste om deres præstation og deres valg i relation til deres fremtid.

Men hvad gør vi, hvis de unge ikke har lyst eller mod på at være ansat på de rammer og vilkår, som virksomhederne tilbyder i dag – og måske endda kombineret med, at de ikke er medlemmer hos os eller en anden faglig organisation?

Stærk tillidskultur som bolværk

Brugt rigtigt kan data og kunstig intelligens bruges til at gøre vores liv og arbejdsliv bedre og mere frit. Brugt forkert kan data og kunstig intelligens bruges til at udpege – og afskedige – medarbejdere, der ikke leverer som ønsket ud fra de specifikke kriterier som den konkrete algoritme pejler efter. Der introduceres hver dag nye digitale løsninger, der typisk udspringer af et meningsfuldt formål, men i mødet med virkeligheden, medarbejdere og kunder åbner helt usete problematikker eller dilemmaer.

Virksomhedernes konkurrenceevne er i stigende grad afhængig af data. I Danmark – og i de finansielle virksomheder – har vi gode muligheder for at bruge medarbej-

Det mener medlemmerne

- 80% af medlemmerne har ingen eller kun begrænset kendskab til, hvilke medarbejderdata deres virksomheder gør brug af
- 80% forholder sig positivt til brugen af medarbejderdata, hvis de bruges til at forbedre arbejde og trivsel
- 47% er bekymrede for en øget fremtidig brug af medarbejderdata

Kilde: Finansforbundets undersøgelse om dataetik 2022

derdata ansvarligt og til gavn for såvel virksomhed som ansatte.

Danmark har tradition for høj ansvarlighed i spørgsmål om datasikkerhed og -beskyttelse, samt i udviklingen og brugen af ny digitale løsninger. Baggrunden og resultatet er en grundlæggende stærk og unik tillidskultur i forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Tillidskulturen fungerer som et vigtigt datatætisk bolværk. Når vi skal nytænke og innovere, er det en forudsætning, at den grundlæggende tillid til teknologien er på plads. En tillid, der ikke må sættes over styr.

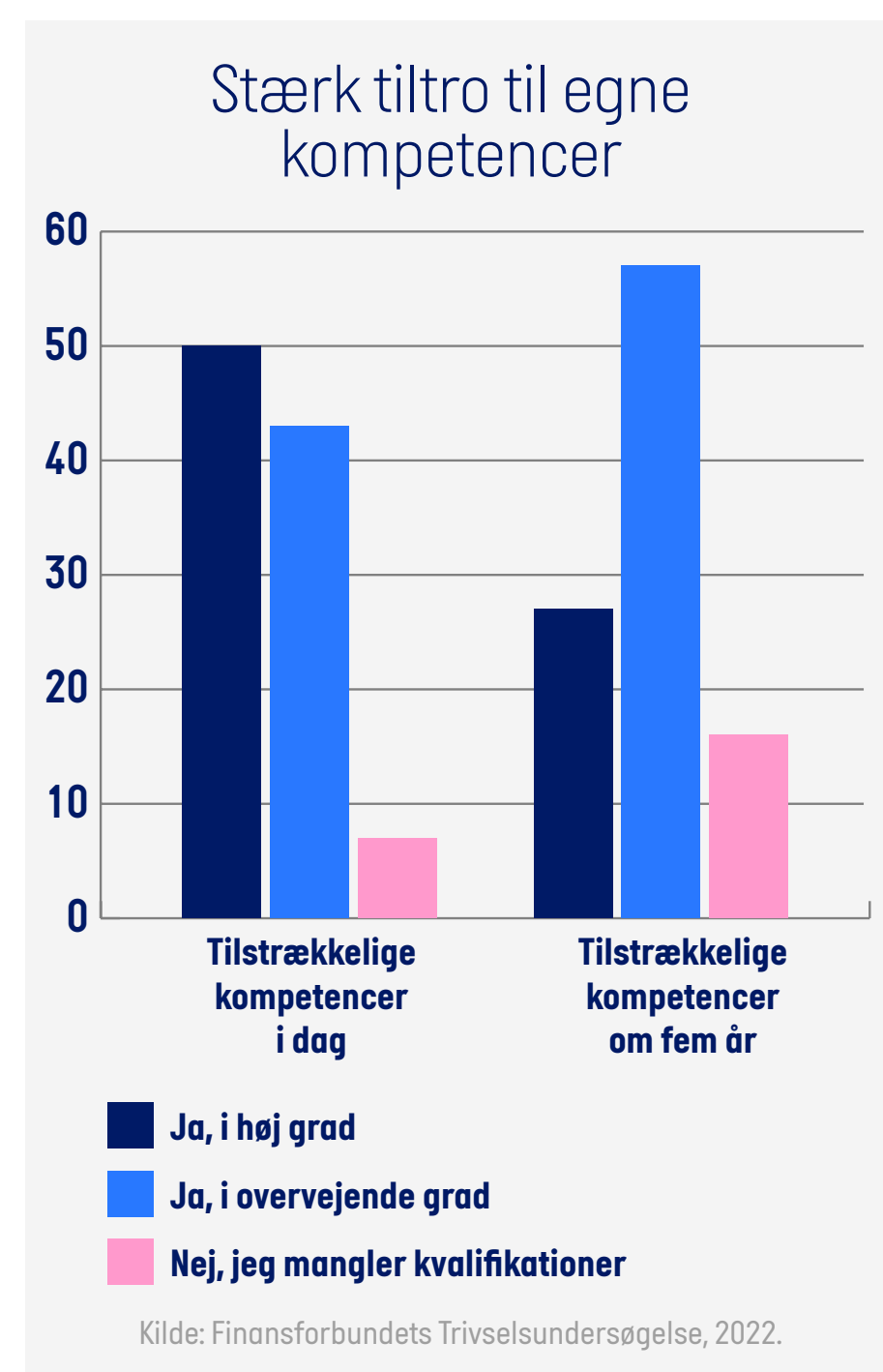
Et særligt opmærksomhedspunkt er ift. algoritmeledelse, hvor der i stigende grad anvendes digitale medarbejderdata i ledelsen og organiseringen af arbejdet. Ifølge forskningen er der indikationer på, at algoritmeledelse påvirker mange forskellige facetter af arbejdet, såsom arbejdsbyrden, meningsfuldheden, planlægning og hastighed, emotionelle belønninger ved arbejdet, sociale arbejdsrelationer, autonomi og selvbestemmelse samt den grundlæggende organisatoriske tillid.

Derfor skal vi tage vigtige debatter om, hvordan vi sikrer transparens, inddragelse og medbestemmelse i spørgsmål om, hvilke data der registreres, hvad de bruges til, hvordan og hvilke beslutninger det fører med sig?

Der skal desuden gøres en indsats for at håndhæve medarbejderes grundlæggende EU-sikrede ret til selv at kontrollere egne data.

Kompetent – hele livet

Den finansielle sektor har været præget af store forandringer og er det til stadighed. Det skyldes bl.a. megatrends som digitalisering, fintech og disruption. Udviklingen med klima og bæredygtighed er ligeledes blevet en konkret faktor for arbejdslivet, hvor



medlemmerne er med til at løfte den store opgave med at understøtte den grønne omstilling i samfundet.

I de kommende år vil brugen af kunstig intelligens transformere vores måde at arbejde på. Det kræver, at vi får igangsat en omfattende kompetenceudviklingsindsats, så medlemmerne kan omstille sig og imødekomme de nye krav i arbejdet.

Derudover er sektoren i stadig stigende grad blevet akademiseret. Ifølge en undersøgelse foretaget af FA i 2022 har 87 pct. af medarbejderne under 35 år en videregående uddannelse inden for penge- og realkreditområdet.

Tal fra Finanskompencepuljen viser, at desto højere uddannelsesniveaue man har, desto mere tilbøjelig er man til at søge efteruddannelse. Yngre medlemmer tager også i højere grad efteruddannelse via puljen sammenlignet med mere erfarne medlemmer. Derudover viser den seneste trivselsundersøgelse, at en stor andel af medlemmerne hverken har deltaget i intern eller ekstern kompetenceudvikling de seneste to år.

Men det ændrer ikke ved troen på egne evner, for mere end 8 ud af 10 medlemmerne vurderer, at de har de tilstrækkelige kompetencer til at varetage deres arbejde om fem år på trods af de store forandringer, som sektoren gennemgår.

Det illustrerer, at der kan være behov for at arbejde med medarbejdernes mindset, når det kommer til kompetenceudvikling og en større opmærksomhed på, at hvis man vil bevare sin markedsværdi i sektoren, skal man indstille sig på at læring og udvikling fortsætter hele arbejdslivet.

Særligt skaber den gennemgribende digitalisering nye jobfunktioner og efterspørgsel på nye medarbejderprofiler. Et vedvarende fokus på kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet er derfor afgørende for, at medlemmerne står bedst muligt rustet til kompetencebehovene i den finansielle sektor.

DEBATSPØRGSMÅL

1. Hvad skal Finansforbundet gøre for at nedbringe det oplevede høje arbejdspress på de finansielle arbejdspladser?
2. Hvordan kan Finansforbundet bidrage til, at arbejdsfællesskaberne styrkes og udvikles til at fungere i en dagligdag, hvor flere og flere arbejder digitalt og på distancen?
3. Hvordan understøtter vi bedst de unge i at få en god start på arbejdslivet? Og hvilken rolle kunne Finansforbundet spille som samarbejdspartner for virksomhederne i forhold til at on-boardede yngre medlemmer og sikre trivsel de første år i arbejdslivet?
4. Hvad skal Finansforbundet gøre for at værne om den tillidskultur, som fremadrettet kan sikre, at medarbejderdata anvendes etisk og ansvarligt?
5. Hvordan skal Finansforbundet understøtte, at alle ansatte i den finansielle sektor har de nødvendige [digitale] kompetencer til at kunne begå sig på fremtidens arbejdsmarked?
6. Hvad skal der til for at stimulere virksomhedernes og medlemmernes gensidige ansvar og engagement i kompetence- og karriereudvikling?

MENNESKER OG
ORGANISERING



HER ER VI I DAG

En samlet fagbevægelse taber medlemmer i disse år. Endda i en sådan grad, at der fra stadigt flere sættes spørgsmålstegn ved fagbevægelsens legitimitet som talerør for danske lønmodtagere.

Det siger næsten sig selv, at der er en nedre grænse for graden af organisering. Der er derfor behov for at tænke fagforening i nye baner.

Finansforbundet repræsenterer medarbejderne på det finansielle område, og vi er på medlemmernes vegne forpligtet til at sætte mennesket og fællesskabet i centrum i de ting, vi foretager os. Vi arbejder hver dag på at være et meningsfuldt og værdiskabende fællesskab, og det gør vi uanset, om vi agerer globalt, nationalt, lokalt eller på virksomhedsplan.

For at lykkes med det, er vi er nødt til fortløbende at udfordre vores måder at tænke fællesskab, engagement og foreningsliv på. Vi tror på, at fællesskaberne på arbejdspladserne bliver mere mangfoldige. Flere forskellige fagligheder, mere individuelle orienteringer, flere med andre nationaliteter, etniske baggrunde, seksuelle orienteringer, karriereforståelser, aldre og livsfasen osv. Bredt ud til sektoren som helhed giver det en mere mangfoldig identitet for finansansatte.

Denne mangfoldighed af ansatte i den finansielle sektor skal Finansforbundet kunne rumme, hvilket kræver, at vi bliver helt skarpe på, hvad der forbinder fremtidens finansielle medarbejdere, og hvem fremtidens medlemmer er. Skal Finansforbundet fx udvikle attraktive tilbud til de nye grupper af medarbejdere, der ikke umiddelbart identificerer sig som finansansatte?

Vi mener det, når vi siger, at uanset hvad du står overfor, står du ikke alene. Men at mene det, er ikke tilstrækkeligt. For at gøre os attraktive for nuværende og kommende medlemmer skal vi i alle vores handlinger vise, at vi rent faktisk også handler derefter.

Vi tror på, at Finansforbundet er og skal fortsat skal være et meningsfuldt og værdiskabende fællesskab på tværs af generationer. Men vi er nødt til at tænke fællesskab, engagement og foreningsliv på nye måder, hvis vi skal have de unge med.

Vi skal leve vores værdier, og vi skal turde slippe dem fri i forhold til vores interesser og ikke mindst medlemmer. Det kræver mod i form af en involverende praksis, hvor potentielle medlemmer oplever Finansforbundet som det stærke fællesskab, Finansforbundet ønsker at være.

Vi har masser af muligheder for at vise os relevante. Opgaven bliver så at have

tilstrækkeligt på hylderne til, at medlemmerne så rent faktisk også oplever os som relevante.

Tiden kalder på gentænkning af måden, vi arbejder på. Rundt om i krogene tales der om 4-dags arbejdsuger, om at 'måle' mening i arbejdet snarere end den tid, vi arbejder, om genetablering af mental sundhed og balance samt at indrette os efter livsfasen – ikke kun på arbejdspladserne men i vores samlede livsforløb. Samtidigt mødes vi af stigende krav til fleksibilitet, omstillingsevne og om at være til rådighed.

Finansforbundet arbejder for at fremme en frisættelse af den enkelte medarbejder gennem øget medbestemmelse. Men vi arbejder også for at sætte fornuftige hjørneflag, som sikrer grundlæggende gode og stabile vilkår for det at gå på arbejde. Men hvad nu hvis de hjørneflag for nogle handler mere om sikring af mening – end om løn og 37 timers arbejdsuge?

UDFORDRINGER OG DILEMMAER

Fællesskaber i forandring

Finansforbundet har altid haft fællesskab som en grundlæggende værdi. Vi er forbundet i fællesskab. Vi ved, at fællesskaber fremmer mental sundhed, trivsel og motivation. Men et forandret samfund og arbejdsliv stiller krav til at få gentænkt og skabt rammerne for fremtidens meningsfulde (arbejds-)fællesskaber.

Fremtidens organisationer og virksomheder skal imødekomme stadigt mere forskelligartede forventninger hos både medarbejdere og forbrugere. Det samme gør sig gældende for fagbevægelsen og fremtidens medlemmer.

De mange individuelle krav, det hybride arbejdsliv og nye ansættelsesformer skaber pres på fællesskabet og udfordrer vores nuværende organisering.

Traditionelt har fagforeningerne sikret tryghed og sikkerhed. Men udgør det fortsat et holdbart eksistensgrundlag – og hvor vigtigt er sikkerhed i arbejdslivet egentligt for fremtidens medlemmer?

Finansforbundet skal være et aktivt tilvalg

Mange traditionelle organisationer oplever i dag især udfordringer med at tiltrække og engagere unge. I fagbevægelsen har der i mange år været en fortælling om, at de unge ikke gider fællesskabet eller kender til soli-

daritet. Men de unge gik på gaden, forlangte klimahandling og skabte Klimabevægelsen. En bevægelse som i dag er vokset og har organiseret sig som en forening med bestyrelse, et sekretariat og en grundfortælling. Så fortællingen om en individualiseret ungdomsgeneration har bestemt sine modfortællinger.

For de unge vil fællesskabet – men de kan i dag på en og samme tid være både fysiske, digitale og globale.

Så det er bare ikke altid vores fællesskab de vælger til. Undersøgelser blandt FH-forbund viser, at mange unge faktisk melder sig ind – men desværre også ud igen. Et mønster vi genkender fra os selv. Vi har fat i de unge, men også svært ved at fastholde dem.

De unges lave organisationstilbøjelighed må dog ikke blive bortforklaret med et

Dalende tilslutning til fagforeninger

1/3 del af arbejdsstyrken er i dag uorganiseret. Mens omkring hver fjerde i arbejdsstyrken ved årtusindeskiftet var uorganiseret, er andelen i dag steget til en tredjedel. Blandt de unge under 25 år er mere end 70 pct. uorganiserede på FH-området.

manglende kollektivt mindset. For modfortællingerne viser os en ungdomsgeneration med en høj grad af demokratisk engagement og forandringsvilje – men som kommer til udtryk via andre metoder og formater, end vi selv kender til og gør brug af.

Måske er det måden, vi driver vores fællesskab på, som de unge kan have svært ved at se sig i? Måske er løsningen ikke at få de unge til at passe ind i de eksisterende strukturer, men i stedet skabe mulighed for at samskabe en demokratisk struktur, i tilføjelse til det eksisterende, som de studerende og vores yngre medlemmer kan se sig i?

Et liv med 'on-demand'

Vor tids kriser kombineret med individualisering og forandringer i fællesskaberne betyder, at ingen længere kan fastholde indflydelse og relevans alene pga. historisk betydning eller institutionelle positioner. Legitimitet bliver flygtig og sættes konstant på prøve. Derfor kan en fagforening heller ikke længere referere til fortidige sejre som berettigelse for vores eksistens i dag.

Men uanset et kollektivt samfundssind eller ej, så forventer flere og flere medlemmer at få skræddersyet indhold. Det meste i livet er til forhandling og accepten af, at individet har forskellige ønsker og præferencer, er stor.

Derfor skal vi som Finansforbund – hvad end man kan lide det eller ej – kunne give et svar,

når der spørges: "What's in it for me?" og "What's me in it". Eller i denne her sammenhæng: Hvad får jeg ud af at være medlem? Og hvad kan jeg bidrage med som medlem?

I takt med at nye teknologier hele tiden flytter grænserne for det mulige, stiger forventningerne til, at ens flydende behov proaktivt forstås og tilfredsstilles. Vi skal være der på det rigtige tidspunkt og med det rette tilbud.

Er vores arbejdsuge forældet?

Spørgsmålet om arbejdstid er igen poppet op. Vi har ellers siden 1919 barberet timer af vores arbejdsuge, og den har siden 1987 ligget på 37 timer. Siden da har teknologien i den grad invaderet og effektiviseret vores arbejde og ændret vores jobindhold, men arbejdstiden har vi bibeholdt.

Kampen om arbejdstiden

En milepæl i dansk fagbevægelses historie er indførelsen af 8-timers arbejdsdag i 1919. Med indførelsen fik danskerne en 6-dags arbejdsuge på 48 timer. Et dengang stort fremskridt for de danske lønmodtagere. Nu - over 100 år senere - er spørgsmålet om arbejdstid fortsat helt centralt, når vi taler om rammevilkårene på det moderne arbejdsmarked.

2023 markerer endnu et årstal i spørgsmålet om vores arbejdstid med afskaffelsen af Store Bededag. Men hver fjerde dansker arbejder i dag på deltid, og zoomer man ind på den private sektor, vil 333.299 af de ansatte gerne arbejde færre timer – en stigning på 135 pct. på otte år [Danmarks Statistik].

Tendensen om quiet quitters viser os en ny mental forsvarsmekanisme – et selvforsvar for et arbejdsliv i balance. Måske er det blot én blandt flere tendenser, der sætter spørgsmålstegn ved vores 'one size fits all' arbejdsmarked med 37 timer, 5 ugers ferie og fast pensionsalder.

Igen er vores arbejdstid altså til debat. Over en bred kam er der en politisk konsensus om, at vi skal arbejde mere – men hvad nu hvis store dele af befolkningen siger 'ellers tak'?

Muligheden for at sige fra

Quiet quitters er et begreb, som opstod i 2022 i kølvandet på et andet begreb, The Great Resignation, hvor vi særligt i USA så massevis af opsigelser forårsaget af manglende mening i arbejdet, uden at medarbejderne havde et andet job på hånden. Quit quitters siger ikke op, de siger fra. Med andre ord siger de mentalt op, minimerer deres arbejdsindsats og laver kun det nødvendige.

Men der er også medlemmer, for hvem de faste rammer er måden at sikre, at vi rent faktisk holder fri i vores fritid og sætter grænser for det grænseløse. Hvor de faste rammer rent faktisk frisætter os fremfor at begrænse os.

Debatten om 4-dags arbejdsuge har også antændt en debat om, hvorvidt vi arbejder smart nok, og om vi faktisk kan nå det samme på kortere tid ved at indrette arbejdet anderledes. Men bliver en 4-dages model blot en forhindring for at kunne indføre reel fleksibilitet? Intuitivt er det samtidigt svært at forestille sig en større udbredelse af modellen i en tid, hvor der i den grad er mangel på arbejdskraft.

Og så er der det komplekse underliggende spørgsmål om løn, som i dag for en stor del af vores arbejdsmarked, er knyttet til vores timeantal – og hvis vi arbejder færre timer, skal vi så også aflønnes derefter? Og hvordan ser en overenskomst egentligt ud, hvis vi hverken har fast arbejdstid eller løn?

Bliver overenskomsten til et fortidsminde?

Finansforbundets overenskomster indeholder gode løn og ansættelsesvilkår, hvis man sammenligner med det øvrige arbejdsmarked. Nogle gange hvisker vi endda, at den nok er Danmarks bedste. Men har vi nået loftet, når niveauet i overenskomsterne medfører, at det er vanskeligt at få nye virksomheder til at melde sig ind i FA og dermed abonnere på den pga. netop prisen på den?

Rammeoverenskomst for fintech

I 2021 blev arbejdsgiverforeningen for Danske Fintech-virksomheder (AF) dannet. I et forsøg på at være relevante over for et arbejdsmarked i udvikling indgik Finansforbundet en overenskomst for medarbejderne i de nye fintech selskaber.

En noget smallere aftale end STOK'en, som skal gøre det muligt at tiltrække nystartede virksomheder, bl.a. fordi en del af vilkårene aftales lokalt. Aftalen har været en løftestang til at overenskomstdække en ny branche.

Nu er spørgsmålet, hvordan vi finder det rette niveau ift., hvor dyre og gode overenskomsterne skal være? I dag finansierer de vores mange tilbud på hylderne. Men kan vi forestille os et Finansforbund, hvor overenskomsten ikke længere udgør kernen af vores 'forretning'? Hvis vi køber en præmis om, at vi skal være parat til at "slanke" vores overenskomster lidt – så kunne et andet spørgsmål være, hvordan vi får medlemmernes forståelse for, at det er nødvendigt? Erfaringer fra OK 2020 har vist, at det er vanskeligt at opnå forståelse for, at vi også må give indrømmelser.

Vi er nemlig ikke alene om at kæmpe om medlemmerne. Også virksomheder tager deres medlemskab af FA op til revision. Enkelte virksomheder har endda offensivt meldt sig ind i DI for at spare omkostninger.

Finansforbundet har bl.a. som et led i at kunne overenskomstdække nye typer af virksomheder inden for det finansielle område indgået en rammeaftale med Arbejdsgiverforeningen for Fintech, der er noget mere enkel end Standardoverenskomsten, og som åbner muligheden for at udvide dækningsområdet for overenskomster.

Men det er bestemt ikke dilemma frit. På den ene side giver denne nye aftale en god mulighed for at være relevant for flere. På den anden side sætter den også vores STOK under pres.

De tillidsvalgte skal have mod

Vi har en forpligtelse til at udvikle og støtte vores tillidsvalgte, så de kan gøre størst mulig forskel for medlemmerne. Det gælder i forhold til tillidsrepræsentanterne, men det gælder også i forhold til arbejdsmiljørepræsentanterne, SU-medlemmerne og MAB'erne.

De tillidsvalgte skal have modet og kompetencerne til at tage dialogen med ledelser og HR-afdelinger. For det har vist sig, at der hvor de tillidsvalgte har været gode til at tage dialogen, der er resultatet blevet bedre.

De tillidsvalgte, som formår at gøre sig strategisk relevante og kender forretningen og hverdagen "på gulvet", vinder respekt hos såvel ledelse som medarbejdere.

Dette gælder ikke kun i forhold til løsningen af konkrete spørgsmål i hverdagen. De tillidsvalgte skal også i mere komplekse og svære situationer kunne indtage rollen som sparringspartnere for såvel ledere/HR-personale som medlemmer.

Medlemmerne af i dag er lige så diverse, som de altid har været, men der hersker heldigvis i dag en helt anden åbenhed om diversiteten. Det gør nogle ting lettere at håndtere som tillidsvalgt, mens andre ting bliver sværere og mere komplekse. Efter tiden med Covid19 og nedlukning er der således kommet nye problematikker til omkring det hybride arbejde.

Finansforbundet har en vigtig opgave med at sikre, at de tillidsvalgtes kompetencer hele tiden er i sync med den måde, som hverdagen flytter sig på. De tillidsvalgte skal kunne yde sparring og støtte i forhold til flere forskellige medlemsgrupper i forhold til faglighed, uddannelse, ligestilling og mangfoldighed.

Vi har en udfordring med at fastholde de tillidsvalgte. De tillidsvalgte fortæller, at de ikke har den fornødne tid til at løse opgaven, som overenskomsten ellers foreskri-

ver. Og samtidig føler de, at tillidshvervet koster dem for meget i forhold til egne karrieremuligheder og lønudvikling. Problemet med den for store omsætning er, at det ikke alene er den tillidsvalgte som person, der stopper, men også den viden og erfaring, som den tillidsvalgte besidder.

DEBATSPØRGSMÅL

1. Hvordan kan Finansforbundet og dets medlemmer sammen skabe flere meningsfulde og forpligtende fællesskaber i det kollektive fællesskab?
2. Tryghed kommer i et fællesskab, men et fællesskab er også mere end det. Hvad er det, som vi i fremtiden skal være fælles om?
3. Hvad er det, der samler os, hvis det ikke er vores branche- eller virksomhedstilknytning?
4. Er tiden løbet fra en arbejdsuge defineret af timetal – og kan vi forestille os et arbejdsmarked, hvor arbejdstiden er mere fleksibel og individuel?
5. I hvor høj grad skal fremtidens overenskomst åbne op for, at man individuelt kan vælge rettigheder til og fra, og på den måde sammensætte sin egen individuelle OK-aftale med sin arbejdsgiver?
6. Hvordan understøtter vi bedst de tillidsvalgte i at kunne indtræde i de roller over for ledelse og medlemmer, som udviklingen og forandringerne løbende stiller krav om?

GE
F