



FINANSFORBUNDET

TRIVSELS UNDERSØGELSE

April 2026

INDHOLD

INDLEDNING	3
METODE OG DATA GRUNDLAG	4
HOVEDRESULTATER	5
STRESS	8
TRIVSEL	14
FORANDRINGER	19
HJEMMEARBEJDE	27
TEAMORGANISERING	33
PRÆSTATIONS-/RESULTATMÅL	37
ASSURANDØRERNE	40
DE FASTE SPØRGSMÅL I UNDERSØGELSEN	44

INDLEDNING

Finansforbundet har en mangeårig tradition for at gennemføre undersøgelser af medlemmernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelserne gennemføres ca. hvert andet år og består for langt hovedparten af spørgsmålenes vedkommende af forskningsbaserede spørgsmål.

Denne trivselsundersøgelse er gennemført i perioden 14. januar – 4. februar 2026. Undersøgelsens resultater har været længe ventet – og ikke uden grund. For den finansielle sektor i Danmark befinder sig midt i en periode præget af fusioner og forandringer, som ikke kan undgå at påvirke medlemmernes trivsel og psykiske velbefindende. Men hvordan og hvor meget?

Udover det sædvanlige fokus på stress og trivsel, sætter undersøgelsen særligt lys på tre temaer.

Fusioner og forandringer er ikke et nyt fænomen i finanssektoren – tværtimod - men omfanget er det. Kort før undersøgelsens gennemførelse blev der gennemført en række fusioner, opkøb og omstruktureringer. De aktuelle forandringer har ifølge Finansforbundet haft konsekvenser for mere end 10.000 ansatte, men hvad er de trivselsmæssige konsekvenser af forandringerne?

Hjemmearbejde og fleksible arbejdsvilkår blev meget udbredt og populært under Coronaperioden. Nu ruller flere virksomheder mulighederne tilbage. Hvad indebærer dette – på godt og ondt?

Præstationsmål er meget udbredt på de finansielle arbejdspladser. Og vi ved, at individuelle præstationsmål stresser medlemmerne mere end teambaserede mål, men er det noget virksomhederne tager bestik af, når de bestemmer sig for, hvilke præstationsmål, der skal anvendes?

Og så er der alle de andre spørgsmål, som undersøgelsen også kommer ind på.

METODE OG DATA GRUNDLAG

Metode

Finansforbundets trivselsundersøgelser er baseret på 42 faste spørgsmål. To overordnede spørgsmål handler om stress og trivsel, og de resterende 40 spørgsmål er fordelt på 10 indikatorer, der omhandler de forhold, der kan være årsag til stress og/eller trivsel.

Langt den overvejende del af spørgsmålene er udviklet på baggrund af forskning. Bagerst er vedlagt en liste over spørgsmål med reference til, hvem der har udviklet dem.

Datagrundlag

Undersøgelsen er gennemført som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsaktive medlemmer af Finansforbundet. I alt har 9.000 af Finansforbundets medlemmer deltaget i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 23 [19 pct. fulde besvarelser, 4 pct. delvise besvarelser].

Dataene er indsamlet i perioden fra 14. januar 2026 til 4. februar 2026.

Ekstra spørgsmål

Udover de faste spørgsmål i trivselsundersøgelsen inkluderer undersøgelsen en række ekstra spørgsmål om aktuelle emner. I denne undersøgelse omfatter disse spørgsmål forandringer, hjemmearbejde, fleksibilitet, teamorganisering, præstations-/resultatmål samt tværnationale teams.



HOVEDRESULTATER

I det følgende oplistes de væsentligste resultater fra undersøgelsen.

Stress

21 pct. af medlemmerne føler sig hele tiden/ofte stressede de seneste 2 uger. De befinder sig i risikozonen for at udvikle stress. Siden 2024 er dette tal steget med 2 procentpoint.

Bekymrende er det, at stressen for manges vedkommende ikke er kortvarig: 69 pct. af de medlemmer der har følt sig stresset hele tiden/ofte de seneste 2 uger, har også følt sig stresset hele tiden/ofte igennem de seneste 12 måneder. Denne gruppe oplever, at de har været udsat for en langvarig helbredstruende stressbelastning.

Arbejdet spiller en central rolle som årsagsforklaring: 84 pct. angiver arbejdslivet eller en kombination af arbejdsliv og privatliv som primær kilde til deres stress. Men 41 pct. angiver privatliv eller en kombination af arbejdsliv og privatliv som den primære kilde, hvilket peger på, at stress er et sammensat fænomen, der sjældent kan reduceres til ét forhold.

Aldersgruppen 30-39 år er hårdest ramt: 27 pct. her føler sig ofte eller hele tiden stressede. Det er en gruppe, der typisk befinder sig i en livsfase med mange samtidige krav — både på jobbet og privat.

Stressens konsekvenser afspejles også i sygefraværet. Medlemmerne har i gennemsnit 6,5 sygedage over de seneste 12 måneder, hvoraf 2,3 dage direkte skyldes stress. Det svarer til, at stress tegner sig for over en tredjedel af det samlede fravær.

Ses der på jobkategorier, har privatkunderådgivere det højeste niveau af stress. 28 pct. føler sig således stressede hele tiden/ofte. Til sammenligning gælder det 14 pct. af erhvervskunderådgiverne.

Trivsel

Medlemmernes trivsel i arbejdet bør give anledning til opmærksomhed. Kun 32 pct. af medlemmerne trives i høj grad i deres arbejde for tiden – hvilket er et fald på 6 procentpoint siden 2024.

Samtidig er andelen, der trives i mindre grad eller slet ikke, steget med 8 procentpoint til 28 pct. Det vil sige, at næsten tre ud af ti medlemmer ikke trives på deres arbejde. De midterste aldersgrupper — 30-39 og 40-49 år — har den laveste trivsel, hvor kun 30 pct. trives i høj grad. Nyansatte med under ét års anciennitet har den højeste trivsel [39 pct.].

På tværs af jobkategorier findes den laveste trivsel inden for IT-ansatte [25 pct. trives i høj grad]. Højest trivsel findes inden for intern service og administration [38 pct. trives i høj grad].

Forandringer

Den finansielle sektor er kendetegnet af konstant forandring, og det mærker medlemmerne.

9 ud af 10 har oplevet mindst én forandring inden for det seneste år. De hyppigste forandringer handler om fusioner, organisation/struktur og ny teknologi/nye IT-systemer. Forandringer kan have såvel positive negative konsekvenser for arbejde og arbejdsliv, men undersøgelsen viser, at de negative konsekvenser vejer tungest.

Halvdelen [49 pct.] oplever øget arbejdspress som følge af forandringer, 46 pct. oplever faldende motivation, og 42 pct. angiver lavere tillid til virksomheden. Opsigtsvækkende tal, som ikke kun peger på trivselsproblemer, men på en potentiel udfordring for fastholdelse og engagement på sigt.

Forandringer rummer også muligheder, og det oplever en del medlemmer. De positive påvirkninger, flest nævner, er forbedrede udviklingsmuligheder [23 pct.], bedre kollega relationer [17 pct.] og styrket arbejdsfællesskab [16 pct.]. Det er værd at holde fast i, at forandringer ikke udelukkende opleves negativt, men de positive gevinster opvejer ikke automatisk de negative konsekvenser, som mange også oplever.

Et særligt forhold fortjener opmærksomhed: fusionsvirksomheder - og særligt den mindre part i fusionen - viser markant lavere trivsel end øvrige. Det er ikke i sig selv overraskende, men understreger at fusioner påvirker trivslen.

Det overraskende er, hvor lav trivslen er i de opkøbte virksomheder.

Hjemmearbejde

Tre ud af fire medlemmer arbejder hjemme mindst én gang om ugen. For hovedparten af medlemmerne er hjemmearbejde således blevet en helt naturlig del af hverdagen. Men resultaterne viser, at virksomhederne er begyndt at justere deres hjemmearbejds politikker i retning af mere kontortilstedeværelse.

Andelen, der arbejder mere end 2 dage hjemme, er således faldet markant – fra 26 pct. i 2022 til 22 pct. i 2024 og nu helt ned til 16 pct. i 2026.

Hele 39 pct. af medlemmerne svarer, at deres muligheder for at arbejde hjemme er blevet forringet sammenlignet med for et år siden.

Og konsekvenserne er tydelige: blandt de medlemmer, der har oplevet forringelser, trives kun 20 pct. i høj grad — mod 40 pct. blandt dem, der ikke har mærket forandringer. Det er altså ikke kun en praktisk udfordring, når medlemmernes muligheder for hjemmearbejde forringes – det har også en direkte og målbar effekt på trivslen.

Teamorganisering

16 pct. af medlemmerne arbejder i tværnationale teams (cross-border). Det er en gruppe, der skiller sig ud på en række parametre. Trivslen er markant lavere her — 23 pct. trives i høj grad, mod 40 pct. i nationale teams. Derudover rapporterer medlemmerne i tværnationale teams om betydeligt lavere tillid til deres ledelse og en svagere oplevelse af at høre til i et stærkt arbejdsfællesskab.

Tallene tegner et billede af en gruppe, der arbejder under andre og tilsyneladende mere udfordrende betingelser.

Præstationsmål

For 53 pct. af medlemmerne er præstationsmål et element i deres arbejde. Der er tale om en stigning på 4 procentpoint siden 2024.

20 pct. af medlemmerne med præstationsmål svarer, at der anvendes individuelle præstationsmål. Det er på samme niveau som i 2024 og bemærkelsesværdigt, fordi vi ved, at individuelle mål er den form for præstationsmål, der er tættest forbundet med stress.

Assurandører

En større andel af assurandørerne føler sig – sammenlignet med de øvrige kredse – stresset hele tiden/ofte. 34 pct. mod 21 pct. – og dermed en forskel på 13 procentpoint, hvilket er ganske markant.

For en stor del af assurandørerne er arbejdet kendetegnet ved kombinationen af højt arbejdspress og lav indflydelse, hvilket er en dårlig cocktail, når det kommer til forebyggelse af stress.

Assurandørerne er desuden udfordret på deres Work Life Balance. 53 pct. arbejder således uden for normal arbejdstid, mens det tilsvarende kun gør sig gældende for 19 pct. af medlemmerne i øvrigt.

Assurandørernes arbejde er altså kendetegnet ved såvel en dårlig Work Life Balance samt et højt arbejdspress, hvilket vi fra effektanalyser ved, er netop de to forhold, der har den største sammenhæng med stres, og der hvor det bedst kan betale sig at sætte ind, hvis man vil nedbringe stressen.

FF

STRESS



STRESS

Hvert femte medlem [21 pct.] af Finansforbundet har ofte eller hele tiden følt sig stresset inden for de seneste to uger [høj stress].

Det er et højt tal, der giver anledning til bekymring.

Efter en positiv tendens, hvor andelen af medlemmer med høj stress faldt fra 23 pct. i 2022 til 19 pct. i 2024, kan vi nu konstatere, at udviklingen igen går den forkerte vej. Fra 2024 til 2026 er andelen med høj stress steget med 2 procentpoint til 21 pct., og noget kunne tyde på, at de fremskridt, der blev gjort i corona-perioden, nu er ved at blive udhulet.

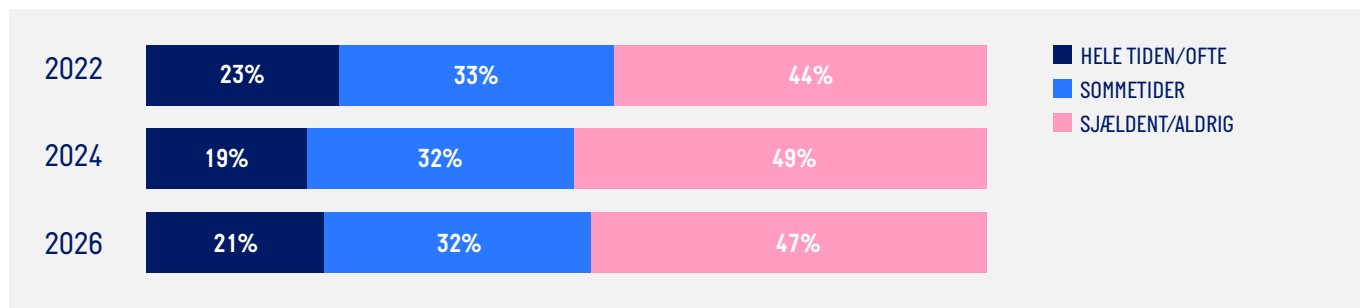
Stressen sætter sig

Vi har som noget nyt spurgt til medlemmernes stress i et 12-måneders perspektiv. 23 pct. af medlemmerne giver her udtryk for, at de hele tiden/ofte har følt stress, hvilket er 2 procentpoint mere end de 21 pct., der har følt sig stresset på kort sigt. Altså en forskel – dog ikke markant.

Det skal dog bemærkes, at knap 70 pct. af de medlemmer der hele tiden/ofte føler sig kortvarigt stresset [2 uger], også hele tiden/ofte har følt sig langvarigt stresset [12 måneder].

Denne gruppe af medlemmer er i en uholdbar situation, som bl.a. kommer til udtryk ved et sygefravær, der er dobbelt så højt [12,4 dage], sammenlignet med medlemmerne i øvrigt [6,5 dage].

Hvor ofte har du følt dig stresset de seneste 2 uger?

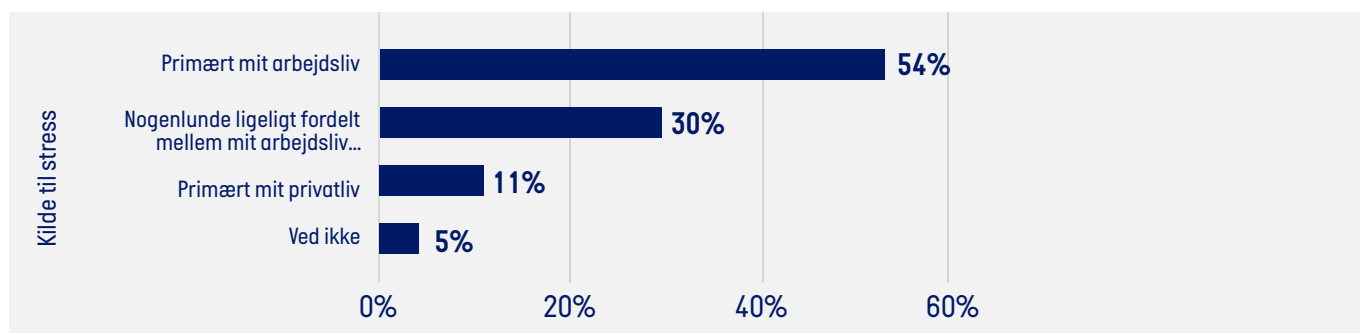


Den primære kilde til stress

Mere end halvdelen af medlemmerne [54 pct.] angiver forhold i arbejdslivet som den primære årsag til deres stress. Kun hvert tiende medlem [11 pct.] angiver privatlivet som årsag til stress.

Resten - dvs. 30 pct. af medlemmerne - giver udtryk for, at årsagen til deres stress skal findes i en kombination mellem arbejdsliv og privatliv. Det indebærer, at 8 ud af 10 angiver, at arbejdet alene eller en kombination af arbejde og privatliv er kilde til deres stress. Dette understreger behovet for at have fokus på den arbejdsrelaterede stress.

Men det skal samtidig noteres, at 4 ud af 10 angiver privatlivet eller en kombination af arbejdsliv og privatliv som kilde. Hvis vi entydigt fokuserer på den arbejdsrelaterede stress, overser vi de 40 pct. af medlemmerne, som angiver, at deres stress helt eller delvist skyldes forhold i privatlivet.



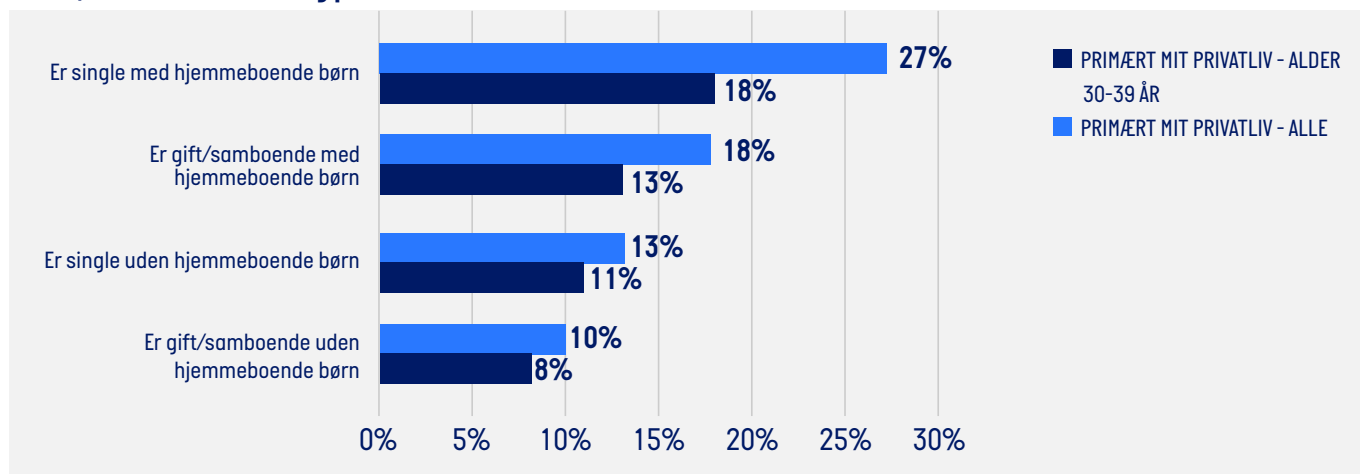
Familiesituation og alder spiller ind

Der er dog markante forskelle afhængigt af familiesituation og alder. Figuren over for viser en klar sammenhæng mellem tilstedeværelsen af hjemmeboende børn, alder og privatlivet som primær kilde til stress.

For medlemmer, der er single med hjemmeboende børn og er mellem 30 og 39 år, angiver 27 pct. således, at deres stress primært kommer fra privatlivet. Blandt gift/samboende med hjemmeboende børn er det 18 pct. der primært oplever stress fra privatlivet.

For medlemmer uden hjemmeboende børn – både singler og gift/samboende er andelen, der primært oplever sin stress som privatlivsrelateret noget mindre - hhv. 13 pct. og 10 pct.

Alder, familiesituation og privatliv

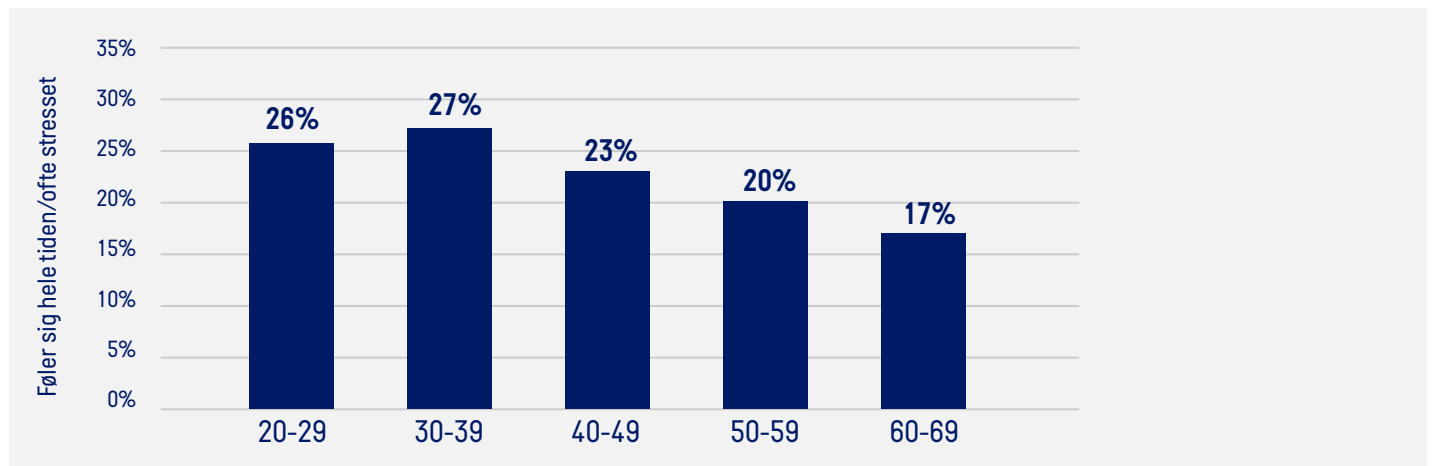


Stress og alder

Det er i aldersgruppen 30-39 år, at man finder den største andel af medlemmer [27 pct.], der ofte eller hele tiden føler sig stressede. Derefter kommer den yngste aldersgruppe på 20-29 år, hvor 26 pct. ofte eller hele tiden føler sig stressede.

Den mindste andel af stressede med kun 17 pct. findes blandt den ældste aldersgruppe på 60-69 år.

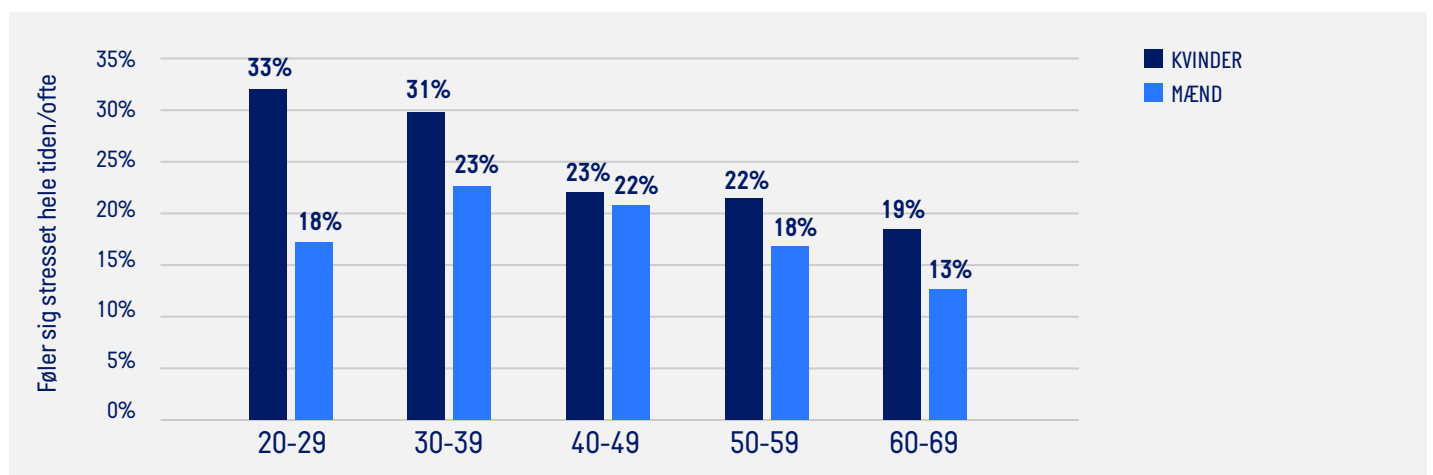
Dette billede er identisk med tidligere undersøgelser, som også viste den højeste andel af stressede blandt de yngste aldersgrupper, hvor børnefamilierne blandt andet er at finde.



Stress, køn og alder

23 pct. af kvinderne i den finansielle sektor har hele tiden/ofte følt sig stressede de seneste 14 dage, mod 19 pct. af mændene. Det er en forskel på 4 procentpoint, og den er identisk med 2024-undersøgelsen, hvor stressen dog lå på et lavere niveau. Ser vi imidlertid på en kombination alder og køn viser der sig inden for de enkelte aldersgrupper nogle markant store forskelle i den oplevede stress mellem kvinder og mænd.

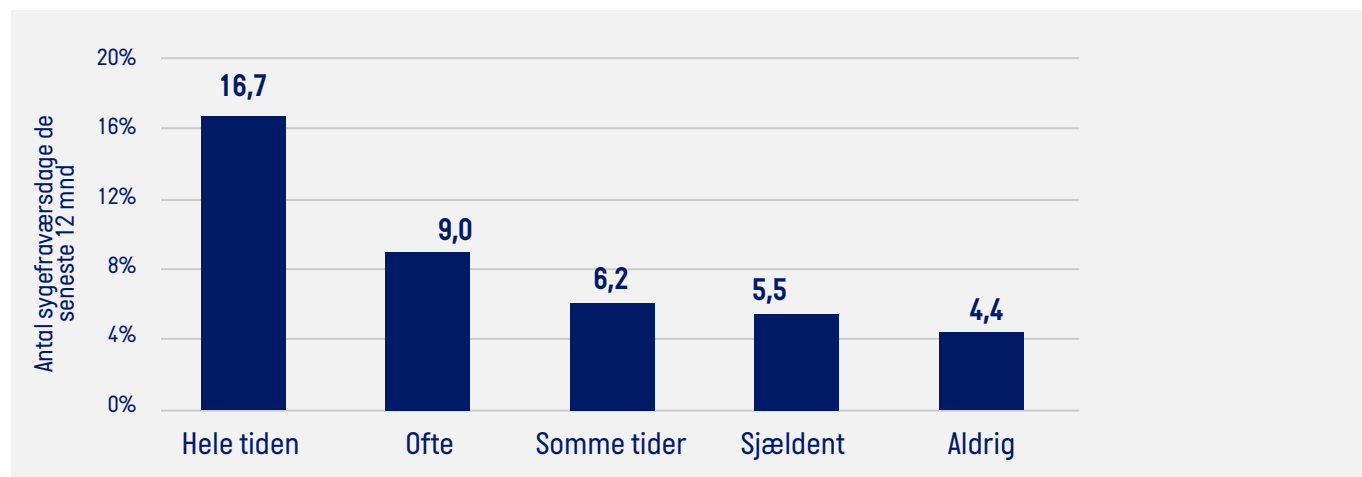
Hele 33 pct. af kvinderne i aldersgruppen 20-29 og 31 pct. i aldersgruppen 30-39 har således følt sig stresset de seneste 14 dage, mod kun hhv. 18 og 23 pct. af mændene. De yngre kvinder udgør derfor et særligt opmærksomhedspunkt i det forebyggende arbejde på arbejdspladserne.



Stress og sygefravær

Medlemmerne angiver, at de i gennemsnit har haft 6,5 dages sygefravær inden for de seneste 12 måneder. Heraf skyldes 2,3 dage arbejdsrelateret stress og mistrivsel. Dette niveau for sygefravær er stort set identisk med niveauet i 2024-undersøgelsen. Figuren nedenfor viser en tydelig sammenhæng mellem følelsen af stress og antal sygefraværsdage de seneste år.

De, der hele tiden føler sig stressede, har næsten fire gange så højt fravær, sammenlignet med dem, der aldrig føler sig stressede.

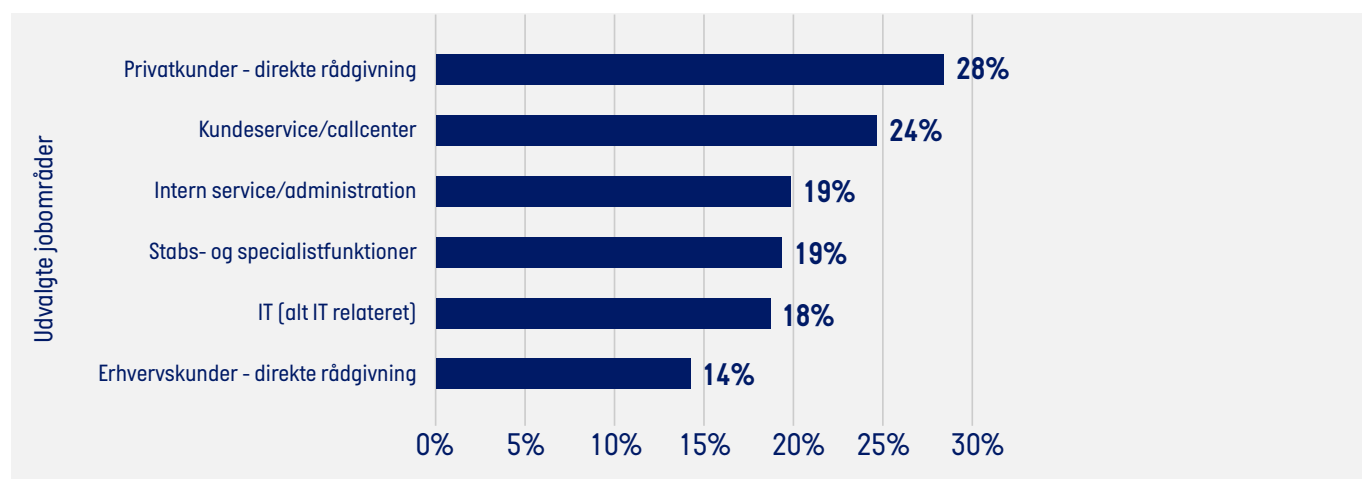


Stress og jobkategorier

En trivselsundersøgelse som denne omfatter medlemsgrupper med vidt forskellige job, hvad angår jobindhold, krav og kompleksitet i opgaveløsningen. Det betyder, at det samlede billede, der beskrives, når der ses på hele medlemsgruppen under ét, er et gennemsnitsbillede af disse meget forskellige job.

Risikoen ved dette er, at vi kan overse, at der er nogle arbejdsforhold, som slår tydeligere igennem for nogle jobfunktioner, men ikke for alle. Til illustration af forskellene mellem jobfunktionerne har vi medtaget figuren neden for.

Figuren viser, at privatkunderådgiverne med 28 pct. har den største andel af medlemmer, der ofte eller hele tiden føler sig stressede [høj stress]. Dette er 14 procentpoint højere end blandt erhvervsrådgiverne, der med 14 pct. har den laveste andel af medlemmer, der føler sig stressede.



MEDLEMSINPUT OM STRESS

Arbejds mængde og kapacitet

Opsamling på medlemsideer

- For mange møder pr. uge [20+ møder] gør det umuligt at omstille sig mellem kunder og opgaver
- Urealistiske mål og forventninger til antal kundemøder
- Konstant følelse af at være bagud - "alt er altid urgent"
- Stigende administrative opgaver tager tid fra kerneopgaven (rådgivning)
- For få ressourcer - behov for flere kompetente medarbejdere
- Ingen tid til pauser - ingen "breathing room"

Arbejdspres og hastesager

- Kædeeffekt: Når nogen lader sager ligge længe, haster det pludselig for andre i kæden
- Andre bestemmer over ens tid, fordi sager er blevet hastesager
- Konflikt mellem kortsigtede forretningsmæssige behov og medarbejdernes arbejdsbyrde

Forslag til håndtering

- Loft over antal møder pr. uge
- Jævnlig "temperaturmålinger" hvor medarbejdere kan angive pres niveau i farver
- Reducere arbejds mængden ved at ansætte flere kompetente medarbejdere
- Fjerne irrelevante administrative opgaver fra rådgivere

3 konkrete medlemsideer:

For mange møder skaber konstant tidspres

Medarbejdere rapporterer om 20+ møder om ugen, hvor mange er fysiske og endnu flere er online. Dette gør det umuligt at omstille sig mellem kunder og opgaver. Der efterlyses et loft over antal møder pr. uge, så der bliver tid til fordybelse og faktisk arbejde mellem møderne.

Stigende administrative opgaver tager tid fra kerneopgaver

Alle opgaver kan ikke ligge på en rådgivers skrivebord. Antallet af administrative opgaver stiger støt, og der bruges efterhånden mere tid på administration end på reel rådgivning. Der er behov for at fjerne irrelevante administrative opgaver, som ikke bidrager til kerneopgaven.

Jævnlig temperaturmålinger for at identificere pres niveau

Der foreslås jævnlig "temperaturmålinger" hvor medarbejdere kan angive i farver, hvor pressede de er. Dette ville give ledelsen mulighed for at gribe ind proaktivt, før medarbejdere brænder ud eller bliver sygemeldt.

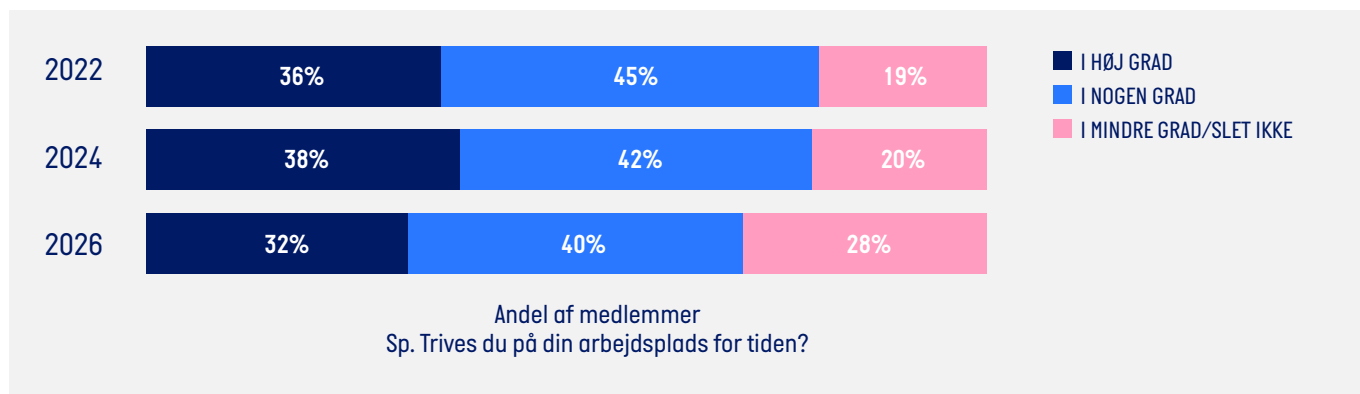
FF

TRIVSEL



TRIVSEL

Trivsel 2022-2026



32 pct. af medlemmerne giver udtryk for, at de trives i høj grad på deres arbejdsplads for tiden [høj trivsel].

I den anden ende af skalaen er der 28 pct., der giver udtryk for, at de kun trives i mindre grad eller slet ikke [lav trivsel].

Andelen af medlemmer med høj trivsel er faldet markant fra 38 pct. i 2024 til 32 pct. i 2026 — et fald på 6 procentpoint. En del af dette fald skyldes de aktuelle fusioner og omstruktureringer, men langt fra kun det.

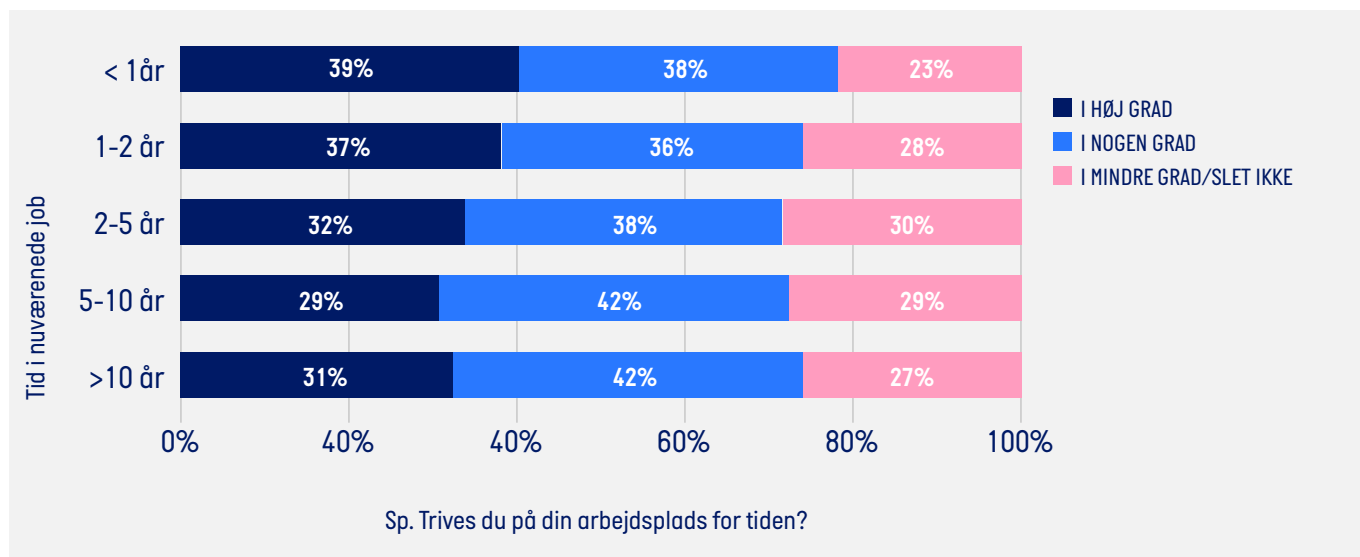
Samtidig viser undersøgelsen, at andelen af medlemmer, der kun i mindre grad eller slet ikke trives, er steget markant fra 20 til 28 pct. Det betyder, at 3 ud af 10 medlemmer er i en situation, der kan defineres som egentlig mistrivsel.

Trivsel og tid i nuværende job

Devisen synes at være, at jo kortere tid du har været ansat, desto bedre muligheder har du for at have høj trivsel i dit arbejde.

Af de medlemmer, der har været ansat i deres nuværende job i mindre end 1 år, giver 39 pct. udtryk for, at de i høj grad trives i arbejdet.

Herefter følger 37 pct. og 32 pct. med en høj grad af trivsel blandt medlemmer, der har været ansat henholdsvis 1-2 år eller 2-5 år i deres nuværende job.

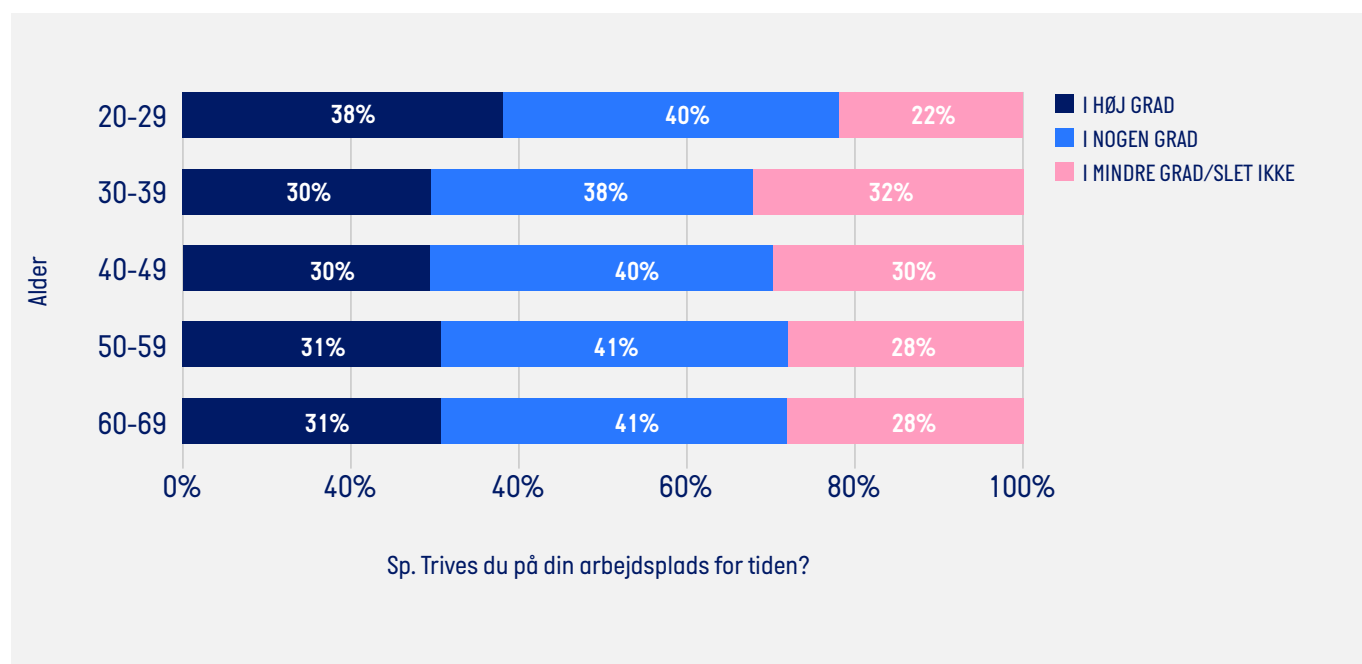


Trivsel og alder

38 pct. af aldersgruppen 20-29 år trives således i høj grad i deres arbejde, mens det tilsvarende kun gør sig gældende for 30 pct. for de efterfølgende aldersgrupper 30-39 år og 40-49 år.

Det er især inden for områderne arbejdspress, hjælp og støtte og udviklingsmuligheder, at den yngste aldersgruppe adskiller sig fra de øvrige.

Der tales meget om unges og nyansattes mistrivsel, men set i lyset af, at de grupper af medlemmer, der hhv. er yngst og har den korteste anciennitet i nuværende job, begge har den højeste grad af trivsel, så er der ikke med baggrund i denne undersøgelse belæg for at konkludere, at yngre medlemmer og medlemmer med kort anciennitet skulle være særligt udsatte for mistrivsel.



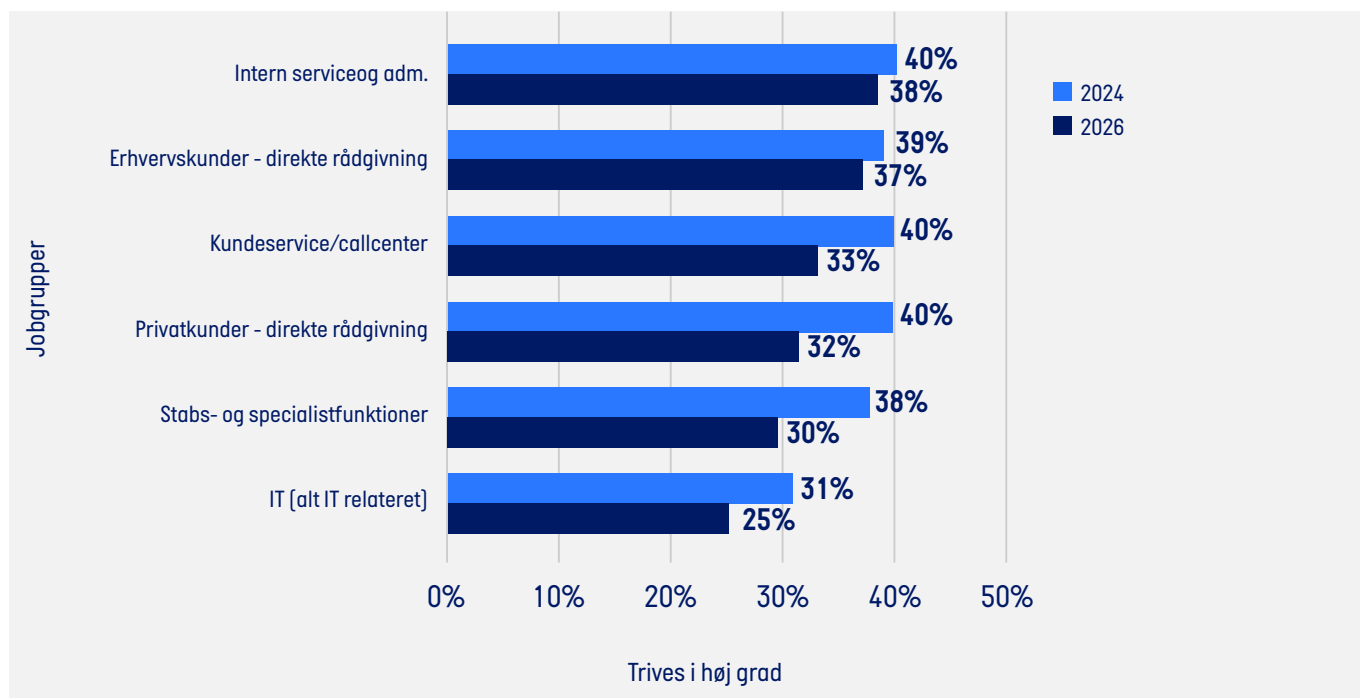
Trivsel og jobkategorier

Hvis du gerne vil trives, så er det ikke lige meget, hvilken funktion eller stilling, du får eller vælger.

Undersøgelsen viser, at der er hele 13 procentpoint forskel i den høje grad af trivsel mellem ansatte inden for Intern service/administration (38 pct. høj grad af trivsel) og IT-ansatte (25 pct. høj grad trivsel). Intern service/administration adskiller sig især fra de øvrige jobkategorier ved et lavere arbejdspress. Ses der på udviklingen fra 2024 til 2026 kan der konstateres et markant fald i trivslen for hovedparten af jobkategorierne.

Den største forskel på 8 procentpoint findes inden for Privatkunderådgivning og Stabs-/specialistfunktioner. Trivsel, jobkategorier og virksomheder/kredse.

Trivsel og jobkategorier 2024-2026



MEDLEMSINPUT OM TRIVSEL

Opsamling på medlemsideer

Ledelse og anerkendelse

- Ingen spørger til medarbejderes drømme, kompetencer og ønsker
- Ledere mangler empati og menneskelige kompetencer
- Behov for bedre ledelsesuddannelse - mange ledere er ikke oplært i "people leadership"

Psykologisk tryghed og kommunikation

- Arbejdspladsen opleves som et "diktatur" - man kan ikke dele holdninger eller kritik
- Hård tone fra nogle ledere - medarbejdere tør ikke sige deres ærlige mening af frygt for konsekvenser

Arbejds miljø og faciliteter

- Kontorområder mangler plads, farve og planter
- Dårlige lokaler med for få toiletter i forhold til antal ansatte
- Firkantede regler om spisning på arbejdspladsen
- Mangler plads til at sidde sammen med kolleger

Individuelle behov og livsfaser

- Mere fokus på forskellige livsfaser og behovet for fleksibilitet
- Mere individuelle regler i stedet for "one size fits all"
- Introverte har behov for mere ro omkring sig
- Support til medarbejdere der keder sig og ønsker nye udfordringer

3 konkrete medlemsideer:

Manglende interesse for det enkelte menneske

En medarbejder formulerer det således: "INGEN har interesseret sig for, hvem jeg er, hvad jeg drømmer om, og hvad jeg kan bidrage med. Man har konstateret, at jeg skal have 'støvet' nogle kompetencer af, men hvordan jeg får gjort det, må jeg selv om." Der efterlyses grundlæggende interesse fra ledelsens side for medarbejdernes ønsker, drømme og kompetencer - ikke bare hvordan man passer ind i en organisationsboks.

Psykologisk tryghed og mulighed for at dele holdninger

Flere medarbejdere oplever arbejdspladsen som et "diktatur" hvor man ikke længere kan dele sine holdninger eller sige til ledelsen, hvis forandringer faktisk bidrager negativt. Det er blevet et "giftigt miljø" hvor medarbejderinput ikke modtages velkomment. Der er behov for bedre udbredelse af psykologisk tryghed, så medarbejdere kan bidrage konstruktivt uden frygt for konsekvenser.

Flere sociale arrangementer og kollegial kontakt

En medarbejder udtaler: "Efter tre år i samme virksomhed er det meget usædvanligt ikke at kende sine kolleger socialt. Der er behov for flere afdelingsarrangementer, især fordi mange nye medarbejdere er kommet til, og det fysiske fremmøde ikke nødvendigvis skaber den ønskede kollegiale kontakt.

FF

FORÄNDRINGAR



FORANDRINGER

Virksomhederne i den finansielle sektor er i kendetegnet ved at være i bevægelse og forandring.

Forandringerne kan være små eller store, planlagte eller uforudsete. Nye systemer, ændrede arbejdsgange, organisatoriske justeringer og nye krav kan følge tæt efter hinanden – og nogle gange oven i hinanden. Det stiller store krav til både ledere og medarbejdere.

Men forandringer påvirker altid trivslen – nogle gange positivt, andre gange negativt og ofte begge dele på samme tid.

Når forandringer fylder meget og kommer ofte, kan de skabe pres på samarbejde, opgaveløsning og trivsel i hverdagen. Usikkerhed, frustration, træthed eller modløshed kan opstå – især i situationer, hvor den enkelte leder eller medarbejder ikke selv har mulighed for at påvirke forandringerne.

Perioden medio januar-primus februar 2026 hvor denne undersøgelse blev gennemført, var ingen undtagelse, hvad angår omfanget af forandringer. Der var kort tid forinden blevet gennemført fusioner, opkøb og omstruktureringer, som ifølge Finansforbundet berørte mere end 10.000 ansatte.

Om dette aktuelle forandringstryk er væsentligt større end ved tidligere undersøgelser er svært at fastslå.

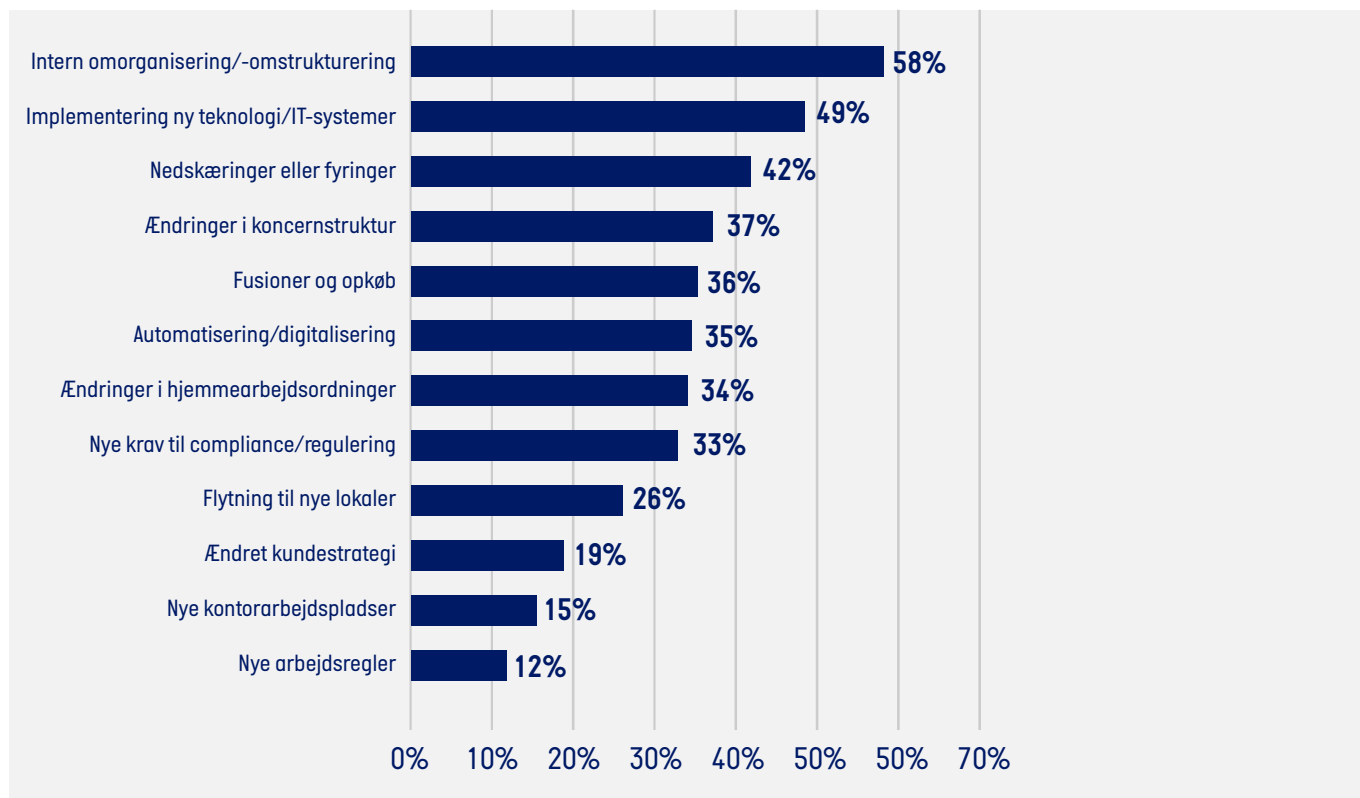
Men det er sådan heller ikke det vigtigste. Det vigtigste er, at man i virksomhederne – blandt ledere, tillidsvalgte og medarbejdere - får opbygget et beredskab og nogle kompetencer, så man kan håndtere de trivselsudfordringer, som er en næsten naturlig følge af forandringerne.

Hvilke typer forandringer fylder?

I undersøgelsen har vi spurgt medlemmerne, om de har oplevet en række forskellige typer af forandringer på deres arbejdsplads de seneste 12 måneder. Typen af forandringer varierer fra fusioner/opkøb, over indførelse af ny teknologi og nye it-systemer, til ændringer i arbejdstidsregler og indførelse af nye kontorarbejdsformer.

9 ud af 10 medlemmer har oplevet mindst én af de nævnte forandringer inden for de seneste 12 måneder, hvilket i markant grad bekræfter billedet af, at den finansielle sektor er en sektor i forandring. Hertil kommer, at en stor del af medlemmerne har oplevet 2 eller flere forandringer i løbet af det seneste år.

Oplevede forandringer de sidste 12 måneder (muligt at afkrydse flere)



58 pct. af medlemmerne giver udtryk for, at de har oplevet "Intern omorganisering/omstrukturering", hvilket gør den til den hyppigst oplevede forandring. Herefter kommer "Implementering af ny teknologi/" med 49 pct. og "Nedskæringer eller fyringer" med 42 pct.

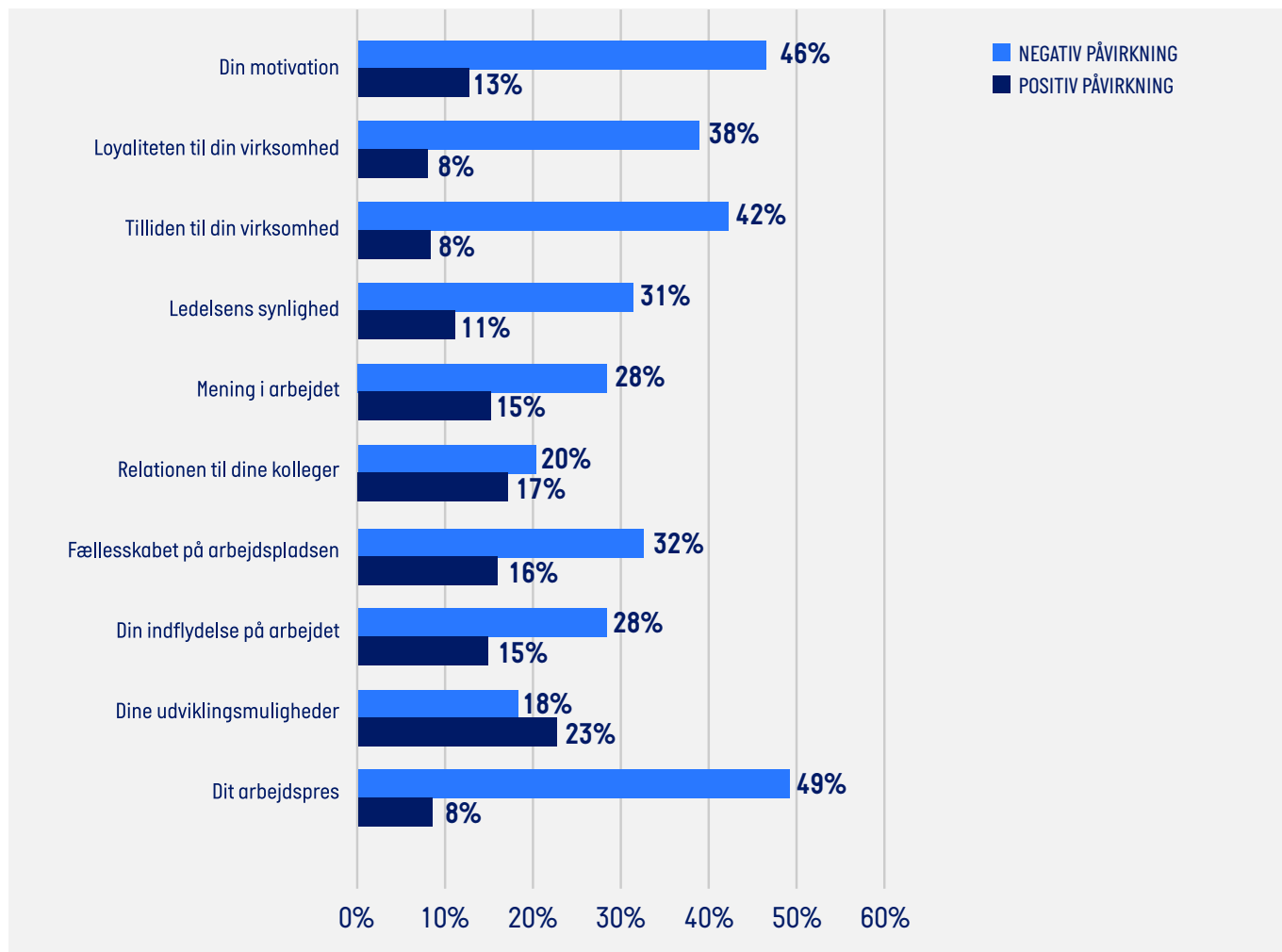
I det hele taget handler de 6 hyppigste forandringer om fusioner, organisation/struktur og ny teknologi/nye IT-systemer, hvilket næppe er overraskende set i forhold til den faktiske udvikling i sektoren.

Forandringerne påvirkning af arbejde og arbejdsliv

Forandringer kan have såvel positive som negative konsekvenser for arbejde og arbejdsliv. Det kan være tilfældet for den enkelte, der fx må sige farvel til kolleger, men samtidig kan sige goddag til nogle nye udviklingsmuligheder i jobbet. Eller det kan være grupper af medarbejdere, der mod deres ønske bliver omplaceret, men hvor de modsat en anden gruppe af medarbejdere fortsat kan beholde deres job.

I undersøgelsen spørger vi til, om de oplevede forandringer de seneste 12 måneder har haft en positiv eller en negativ påvirkning på en række forhold i arbejdet.

Forandringers påvirkning af arbejde



Som det kan ses af figuren, så er der markant flere, der giver udtryk for, at forandringerne har påvirket deres arbejde negativt – end det modsatte.

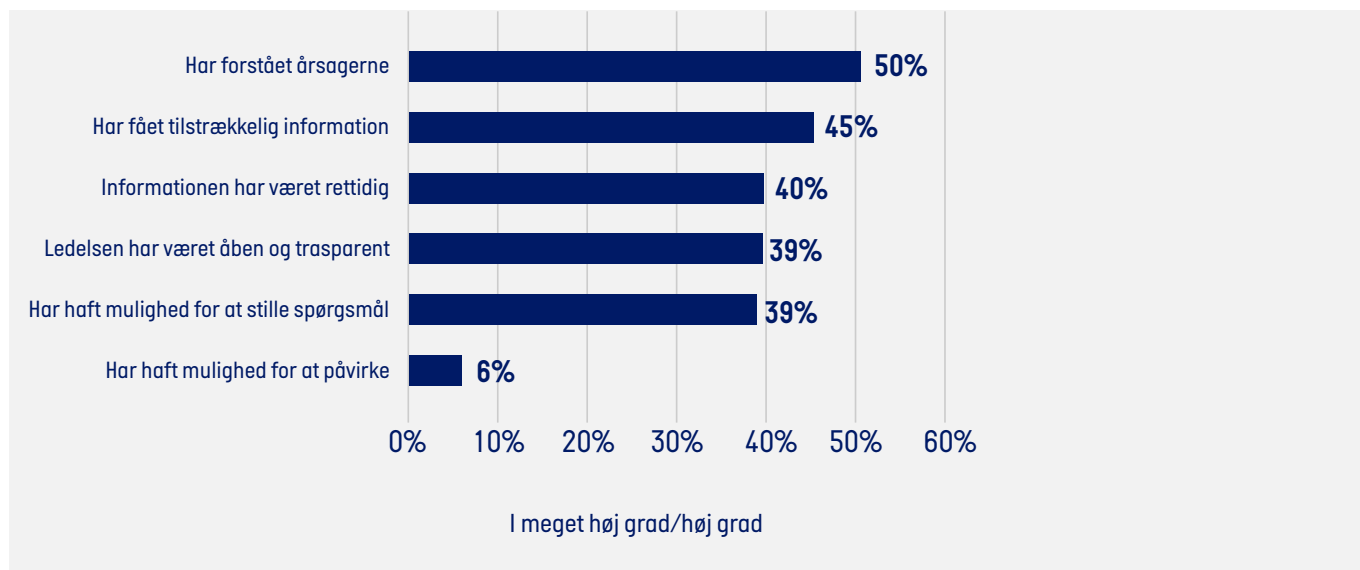
De 3 ting som den største andel af medlemmerne oplever som negative påvirkninger af deres arbejde, er øget arbejdspress [49 pct.], mindre motivation [46 pct.] og lavere tillid til virksomhed [42 pct.].

Ser vi på forandringerne positive påvirkning af arbejdet topper forbedrede udviklingsmuligheder [23 pct.], bedre kollegarelation [17 pct.] og styrket arbejdsfællesskab [16 pct.].

Kommunikation og håndtering af forandringer

Når der meldes forandringer ud i en virksomhed, er det vigtigt, at det sker på en måde, så de ansatte forstår hvorfor forandringer kommer. Det forudsætter, at de får tilstrækkelig og rettidig information om forandringen, og at de får mulighed for at stille alle de spørgsmål, som de måtte have. Endelig har forandring størst chance for at blive en succes hos de ansatte, hvis man giver dem indflydelse i de forandringer, der sker tæt på dem og giver mening.

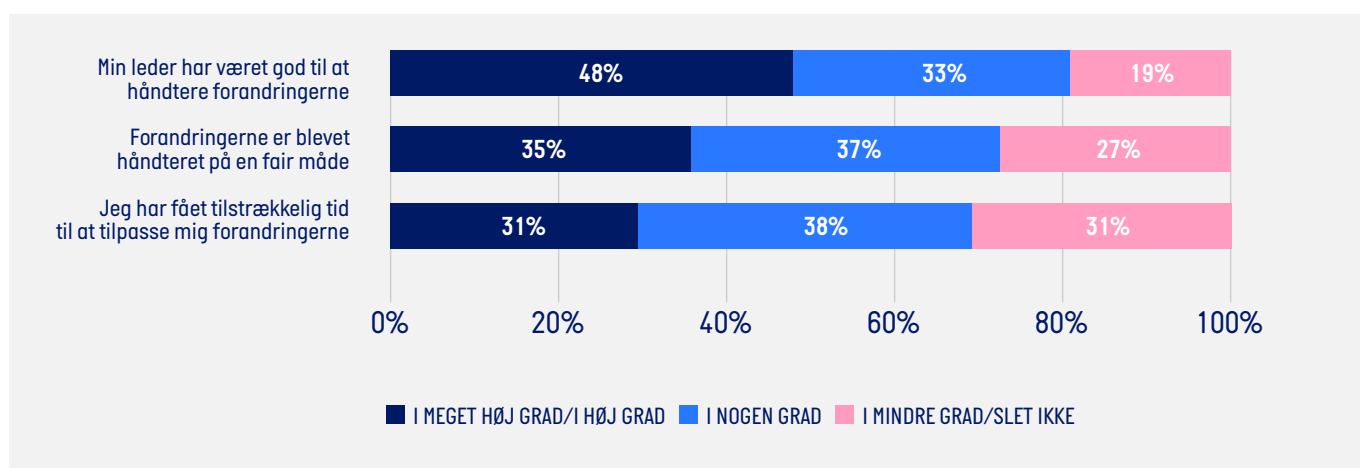
Er du enig i følgende udsagn om kommunikationen om forandringerne på din arbejdsplads?



Og her er der ifølge medlemmerne klart plads til forbedringer. Mellem 40 til 50 pct. af medlemmerne er i meget høj grad/i høj grad enige i, at de har fået tilstrækkelig information om forandringen, at forandringen har været rettidig, og at de samlet set derfor har forstået årsagerne til forandringen.

Mindst enighed med 6 pct. er der i forhold til spørgsmålet, om man har haft mulighed for at påvirker forandringen.

Er du enig i følgende udsagn, når du ser tilbage på forandringerne de seneste 12 måneder?



I et trivselsmæssigt perspektiv må dette give stof til eftertanke, idet den største andel med høj trivsel [61 pct.] findes blandt medlemmer, der har haft mulighed for at påvirke forandringen.

Vi har tilsvarende spurgt til medlemmernes oplevelse af, hvordan forandringerne er blevet oplevet, når de ser tilbage på de seneste 12 måneder.

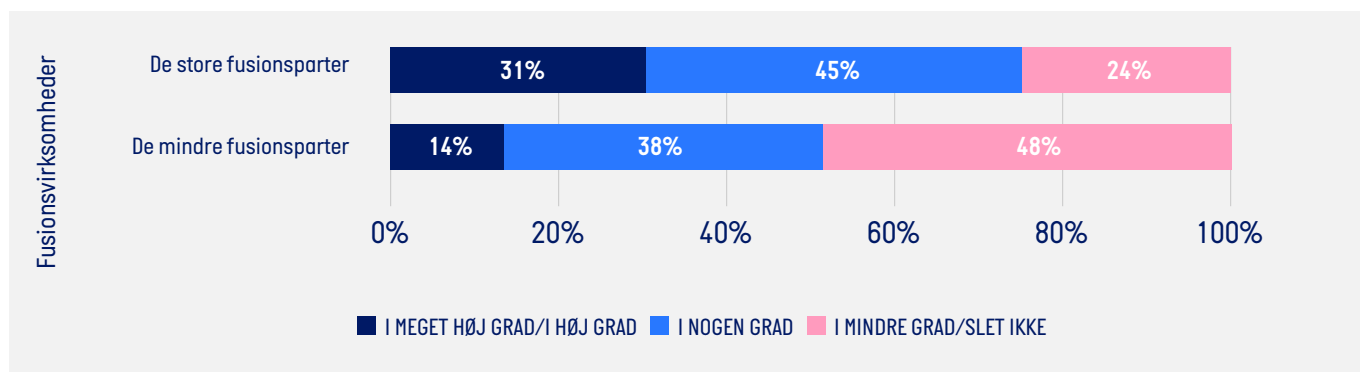
Lavest grad af enighed findes i forhold til spørgsmålet, om man som ansat har fået tilstrækkelig med tid til at tilpasse sig forandringerne. Det er der kun 1 ud af 3, der erklærer sig meget enig i dette udsagn.

Også dette giver stof til eftertanke, idet andelen med høj trivsel [56 pct.] her findes blandt medlemmer, der har fået tilstrækkelig tid til at tilpasse sig forandringerne.

Fusioner og opkøb gør ondt på trivslen

Der er inden for det seneste år sket en række fusioner/opkøb blandt nogle af de større pengeinstitutter. Denne konsolidering foretages primært af forretningsmæssige hensyn.

Trivsel i fusionerede virksomheder



Figuren oven for viser måske ikke overraskende, at det koster på trivslen – i hvert tilfælde for en periode – at indgå som part i en fusion eller et opkøb.

Men det fald i trivsel, der er tale om, er så stort, at det må få alarmklokkerne til at ringe. I de mindre fusionsparter er den høje grad af trivsel kun på 14 pct. mod 31 pct. for de store fusionsparter. Flere af de opkøbte virksomheder havde i 2024 en høj grad af trivsel på 45-50 pct., og denne er nu faldet til 14 pct. Dette er et gennemsnitstal for de mindre fusionsparter. En af de opkøbte virksomheder havde en høj grad af trivsel på hele 52 pct. i 2020.

Det er ikke overraskende, at fusionsvirksomhederne – og herunder de mindre fusionsparter – oplever en lavere trivsel. Det overraskende er, hvor lav trivslen er i de mindre fusionsparter

Hvis der skal rettes op på den lave trivsel, kræves der en langsigtet og vedvarende trivselsindsats.

MEDLEMSINPUT OM FORANDRINGER

Opsamling på medlemsideer om forandringer

Fusioner og omstruktureringer

- "Omstrukturitis" - for mange evige forandringer for forandringens skyld
- Fusionsprocessen har været dårligt håndteret med utilstrækkeligt informationsniveau
- Alt føles som om alle er blevet ansat i modervirksomheder - ikke "det bedste fra alle"

Kommunikation og timing

- Varsle ikke i så god tid om nedskæringer - skaber unødigt usikkerhed
- Modstridende udmeldinger: Først ingen tilpasning, så alligevel nedskæringer
- Hurtig afklaring af hvem der skal blive og hvem der fyres - ikke lange perioder på standby

Åbenhed og ærlighed

- Mere åbenhed og ærlighed når forandringer sker
- Korrekte udmeldinger fra start - ikke filtrering
- Ingen tillid til processen - for meget sker tilfældigt og gennem "nogen der kender nogen"

Tempo og ro

- Det går for stærkt - mangler tid til at fordøje forandringer
- Håber på mere ro når organisationen er på plads
- "Lad os slippe for de evige forandringer for forandringens skyld"

3 konkrete medlemsideer om forandringer

Fusionsprocessen præget af dårlig kommunikation og modstridende udmeldinger

Informationsniveauet under sammenlægningen har været "under al kritik". Først meldes der ud, at der ikke vil ske tilpasning af medarbejdere med kundetilhør, og efterfølgende siges det modsatte. Denne type modstridende kommunikation skaber enorm usikkerhed. Der efterlyses mere åbenhed og ærlighed, når forandringer sker, og korrekte udmeldinger fra starten.

"Omstrukturitis" - for mange forandringer for forandringens skyld

"Lad os slippe for de evige forandringer for forandringens skyld. Vi lider af omstrukturitis." Det går for stærkt, og der mangler tid til at fordøje forandringer, før næste runde sættes i gang. Medarbejdere håber på mere ro, når organisationen er sat, så de kan fokusere på kerneopgaverne i stedet for konstant at skulle tilpasse sig nye strukturer.

Hurtig afklaring frem for lange perioder på standby

Det er "helt horribelt at skulle vente mange måneder før afklaring" om fysiske arbejdspladser eller jobsikkerhed. Medarbejdere føler sig "100% på standby" og efterlyser hurtig afklaring af, hvem der skal blive og hvem der bliver fyret, frem for at leve i usikkerhed i månedsvis.

FF

HJEMMEARBEJDE



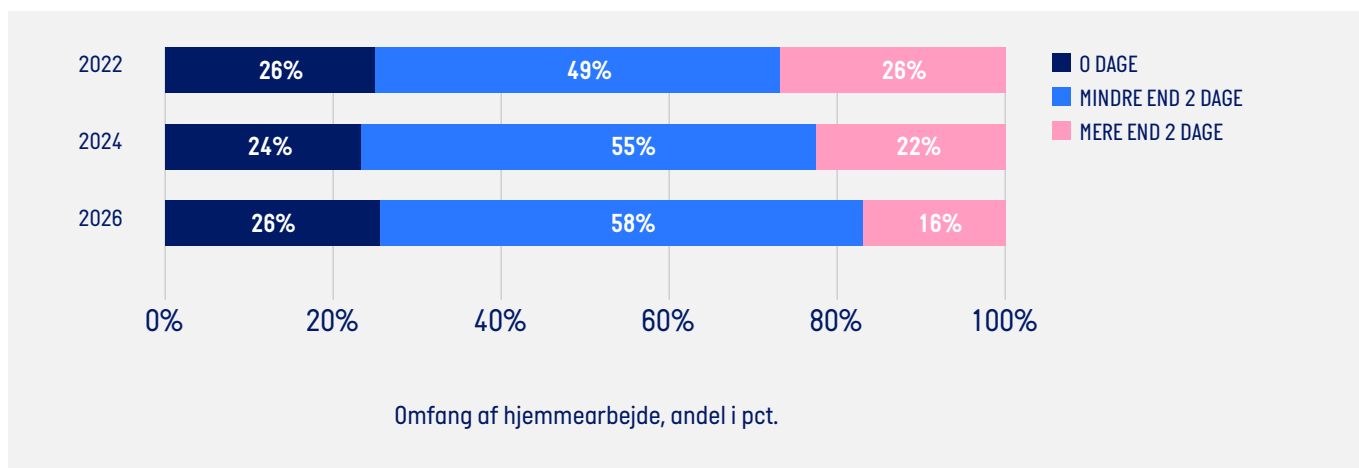
HJEMMEARBEJDE

Finanssektoren er en af de sektorer i Danmark, der har den største anvendelse af hjemmearbejde, og hjemmearbejdet er blevet en helt naturlig og integreret del af hverdagen.

Fra Corona-boom til ny balance

Coronapandemien ændrede fundamentalt en måde, vi arbejder på. Da virksomhederne blev tvunget til at sende medarbejderne hjem, viste det sig, at langt de fleste opgaver i den finansielle sektor kunne løses hjemmefra. Det, der startede som en nødløsning, blev hurtigt til en ny normal.

Omfang af hjemmearbejde over tid 2022-2026



I 2022 – da pandemiens akutte fase var overstået – arbejdede stadig 26 pct. af medlemmerne mere end 2 dage om ugen hjemme. Samtidig arbejdede 49 pct. 1-2 dage hjemme om ugen, mens kun 26 pct. slet ikke arbejdede hjemme.

Men efterhånden som samfundet vendte tilbage til det normale, begyndte flere virksomheder i sektoren at melde ud, at hjemmearbejdet var blevet for omfattende. Bekymringerne gik på, at det påvirkede forretningen negativt – den uformelle videndeling forsvandt, nye medarbejdere havde svært ved at blive integreret, og virksomhedskulturen blev svækket.

Derfor begyndte man i flere virksomheder at justere politikkerne i retning af mere kontortilstedeværelse. Tallene fra 2022, 2024 og 2026 viser en tydelig udvikling. Andelen af medlemmer, der arbejder 1-2 dage hjemme om ugen, er således steget markant – fra 49 pct. i 2022 til 55 pct. i 2024 og videre til 58 pct. i 2026.

Samtidig er andelen, der arbejder mere end 2 dage hjemme, faldet drastisk – fra 26 pct. i 2022 til 22 pct. i 2024 og nu helt ned til 16 pct. i 2026. Andelen, der slet ikke arbejder hjemme, har derimod ligget stabilt på omkring 26 pct. gennem hele perioden.

Store forskelle mellem virksomhedsgrupper

Selvom den overordnede tendens er klar, viser tallene også betydelige forskelle i, hvordan forskellige virksomhedstyper har håndteret nedtrapningen af hjemmearbejde efter pandemien.

For de to store virksomheder i sektoren har nedtrapningen været mest markant og konsekvent. Her er det gennemsnitlige antal hjemmearbejdstimer faldet fra 15,3 timer om ugen i 2022 til 13,1 timer i 2024 og videre til 11,8 timer i 2026.

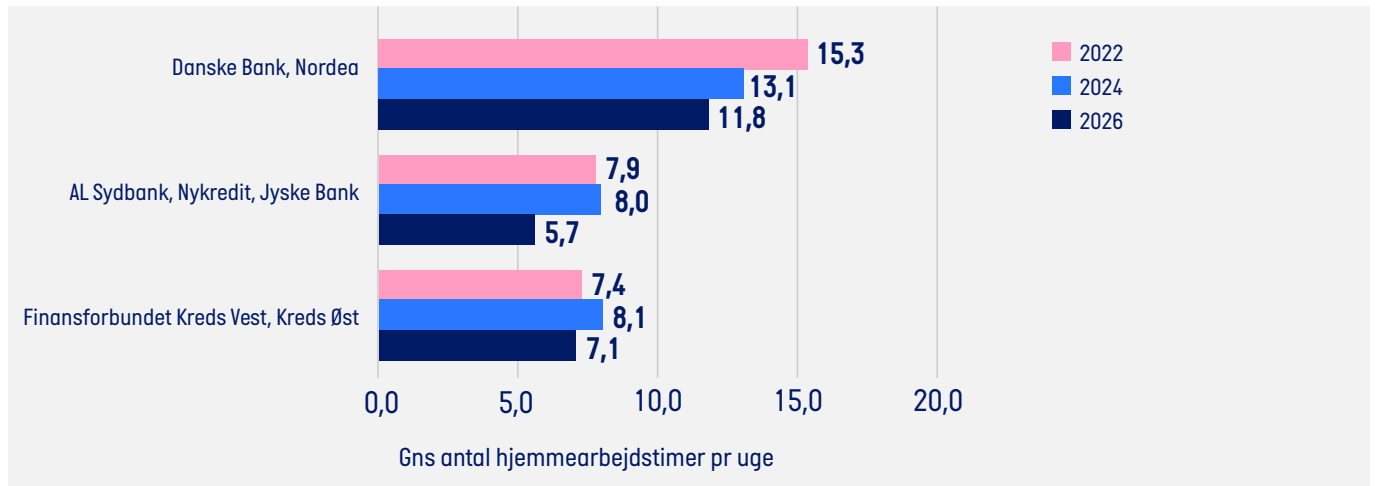
Omfang af hjemmearbejde i virksomheder/kredse

For de mellemstore har udviklingen været anderledes. Her lå hjemmearbejdet i 2022 og 2024 stabilt omkring 7,9-8,0 timer om ugen – altså næsten halvt så meget som hos de store. Men i 2026 ses et markant fald til 5,7 timer.

I finanskredsene har omfanget af hjemmearbejde ligget stabilt på 7,1-7,6 timer gennem hele perioden.

Det indikerer, at den finansielle sektor gradvist bevæger sig væk fra det høje niveau af hjemmearbejde, som Coronapandemien introducerede, og hen imod en hybridmodel med et lavere niveau af hjemmearbejde i.

Omfang af hjemmearbejde fordelt på virksomheder/kredse

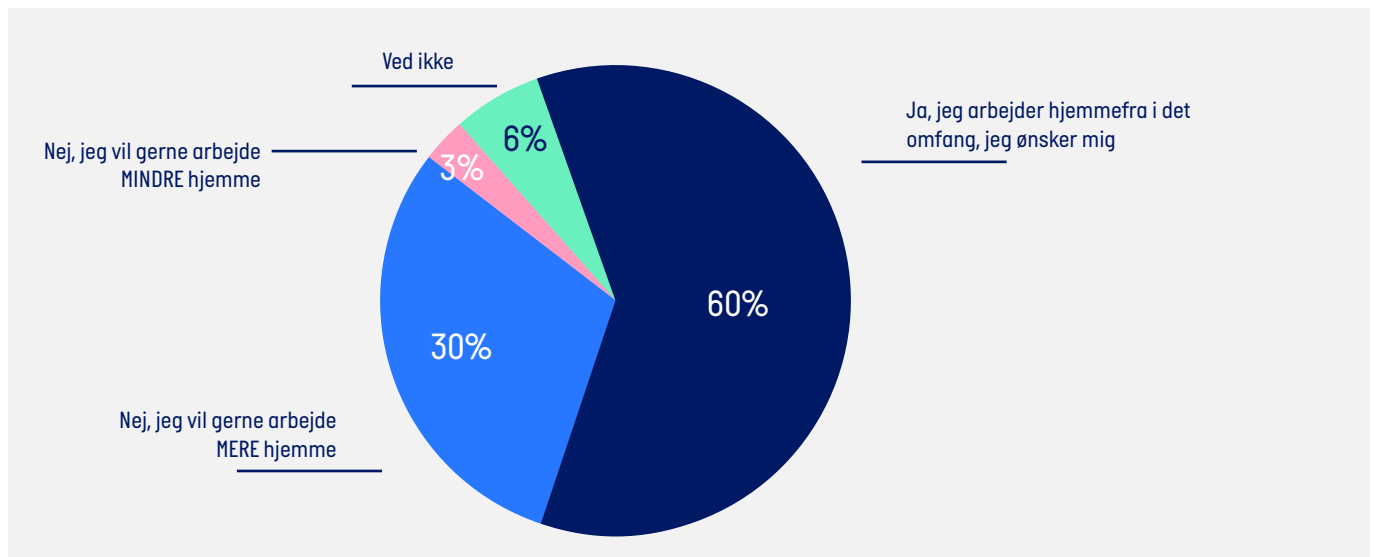


Et mismatch mellem ønsker og virkelighed

Men hvordan oplever medlemmerne selv denne udvikling?

Tallene tegner et billede af en betydelig uoverensstemmelse mellem medlemmernes ønsker og den virkelighed, de står i. Når medlemmerne bliver spurgt, om de arbejder hjemme i det omfang, de ønsker, svarer 60 pct., at de gør. Det lyder umiddelbart positivt, men næsten 30 pct. af medlemmerne svarer, at de gerne vil arbejde MERE hjemme, end de gør i dag. Det er næsten en tredjedel af alle medlemmer, der oplever, at de ikke har tilstrækkelig adgang til hjemmearbejde.

Arbejder du hjemme i det omfang du ønsker dig?

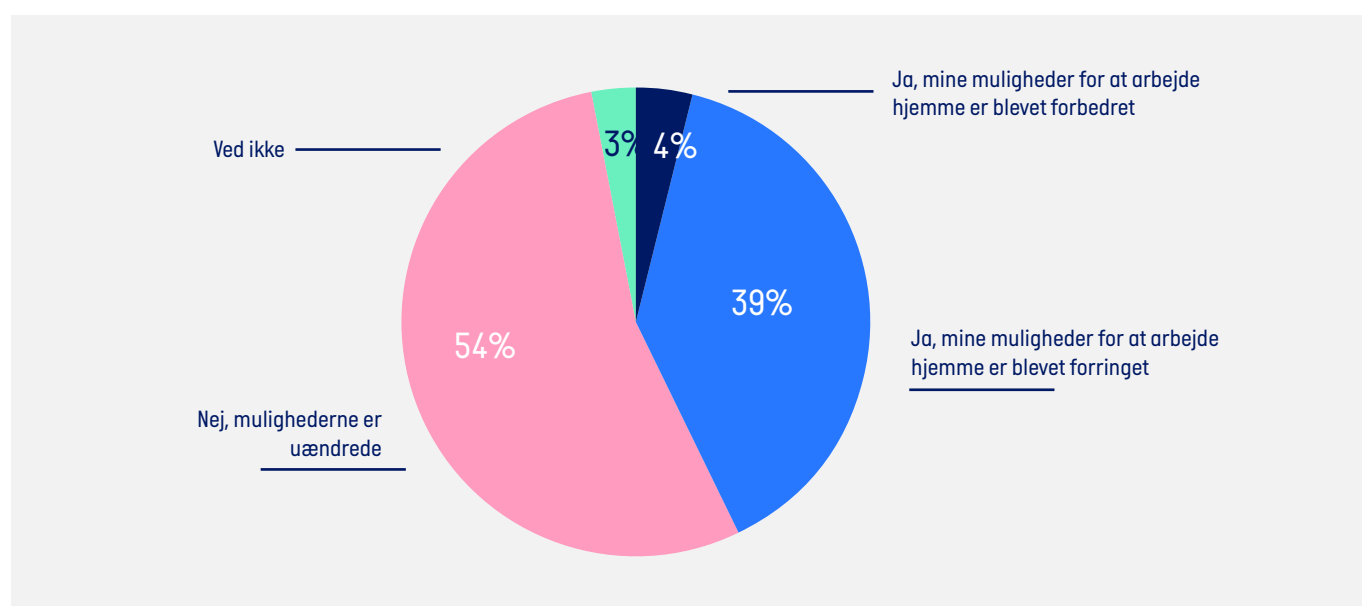


Disse tal står i skarp kontrast til virksomhedernes bevægelse mod mindre hjemmearbejde og viser, at der er en reel konflikt mellem medarbejdernes og virksomhedernes præferencer. For mange medlemmer repræsenterer hjemmearbejde ikke bare en praktisk mulighed – det er blevet en forventning og en del af den work-life balance, de har indrettet deres liv efter.

Mulighederne for hjemmearbejde

Spørger man til, hvordan mulighederne for hjemmearbejde har udviklet sig det seneste år, bliver mismatchen endnu tydeligere. 39 pct. af medlemmerne svarer, at deres muligheder for at arbejde hjemme er blevet forringet sammenlignet med for et år siden. Det er en meget stor andel, som har oplevet en konkret indskrænkning af deres fleksibilitet. Kun 4 pct. har oplevet en forbedring af mulighederne, mens 54 pct. oplever, at mulighederne er uændrede.

Har dine muligheder for at arbejde hjemme ændret sig, sammenlignet med for 1 år siden?



Sammenhæng mellem hjemmearbejde og trivsel

Det er ikke kun en praktisk udfordring, når medlemmernes muligheder for hjemmearbejde forringes – det har også en direkte og målbar effekt på trivslen.

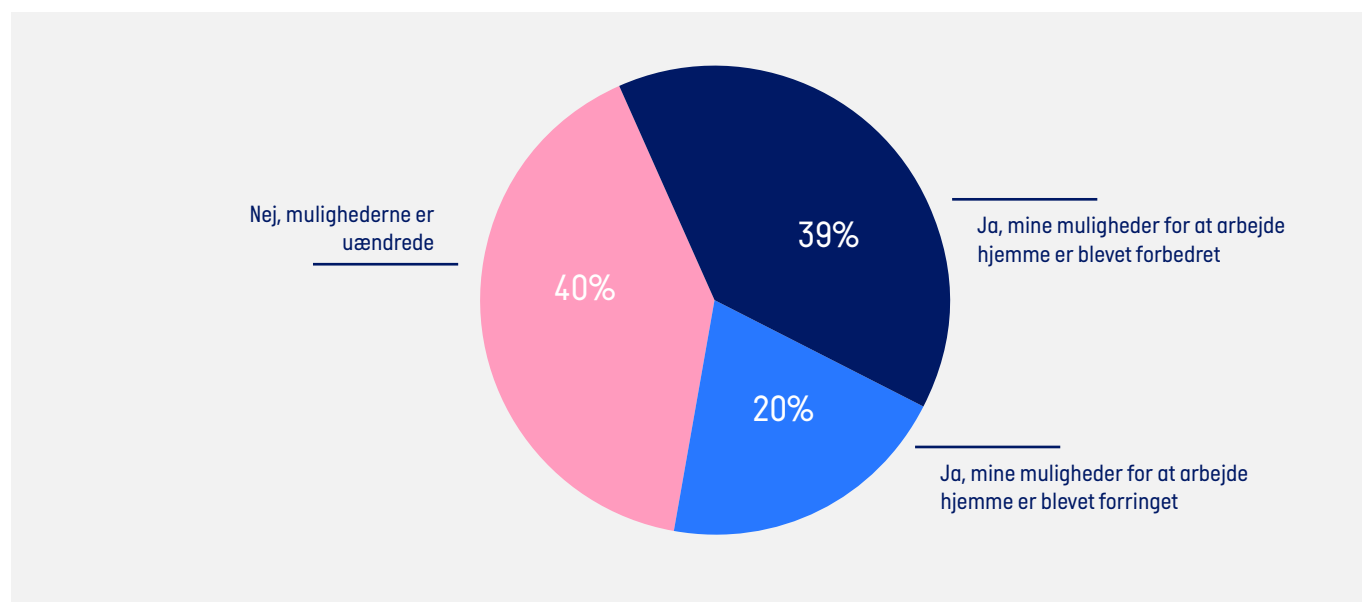
Tallene viser en klar sammenhæng mellem ændringer i mulighederne for at arbejde hjemme og trivselsniveau.

Blandt de medlemmer, hvis muligheder for at arbejde hjemme er blevet forbedret, trives 39 pct. i høj grad. Blandt dem, hvis muligheder er uændrede, trives 40 pct. i høj grad – altså nogenlunde det samme niveau.

Men ser man på de medlemmer, hvis muligheder for hjemmearbejde er blevet forringet, falder trivslen markant. Her trives kun 20 pct. i høj grad – altså halvt så mange som i de to andre grupper.

Dette er en markant forskel, som indikerer, at forringede muligheder for hjemmearbejde ikke bare er en praktisk ulempe, men en faktor, der har reel betydning for medlemmernes trivsel.

Trivsel vs. muligheder for at arbejde hjemme



MEDLEMSINPUT OM HJEMMEARBEJDE

Opsamling på medlemsideer

Praktiske konsekvenser

- Arbejdsdagen starter kl. 6 om morgenen pga. ekstra transport og "præsentabel" udseende
- Kun én gang om ugen mulighed for at aflevere børn - dårlig samvittighed overfor børn
- Biologiske udfordringer for kvinder [menstruation] vanskeliggøres af manglende fleksibilitet

Produktivitet og samarbejde

- Giver ikke mening at møde ind når projektkolleger sidder i København/Polen alligevel
- Kontoret er fyldt med støj fra Teams-møder - svækker koncentration og handlekraft
- To faste dage på kontoret fungerede bedre - interne møder på kontoret, teams-møder hjemmefra

3 konkrete medlemsideer om hjemmearbejde

4-dages fremmødekrav er for firkantet - særligt hårdt for børnefamilier

Reglen med 4 dage på kontoret opleves som ekstrem ufleksibel. Det er uretfærdigt, at en enkelt fridag betyder, at man ikke kan få sin hjemmearbejdsdag samme uge. For børnefamilier betyder det 40 minutters ekstra transporttid dagligt, og at arbejdsdagen starter kl. 6 om morgenen. En medarbejder kan kun aflevere sit barn på skole én gang om ugen, hvilket giver dårlig samvittighed. Overskuddet ville være "så meget større" med mere fleksibilitet.

Giver ikke mening når projektkolleger sidder i andre byer/lande

"Hvordan skal det gøre en forskel, at jeg skal møde ind 4/5 dage, når mine kolleger, jeg arbejder i projekt med, sidder i KBH/Polen?" Den påståede gevinst ved "holdånd og handlekraft" realiseres ikke, når man alligevel sidder på Teams-møder på kontoret. To faste dage på kontoret fungerede bedre - interne møder på kontoret, teams-møder med andre lokationer hjemmefra.

Reduktion af hjemmearbejde har ført til stress og sygemeldinger

En medarbejder fortæller: "Jeg har været sygemeldt kortvarigt grundet stress efter de indførte 4 dages fremmøde, og er endnu ikke på fuld tid." Virksomheden begik en "alvorlig fejl" ved at reducere hjemmearbejde uden reel grund udover kontrolbehov. Medarbejdere overvejer at finde job med bedre vilkår, fordi fleksibilitet betyder mere end løn - specielt når man har små børn.

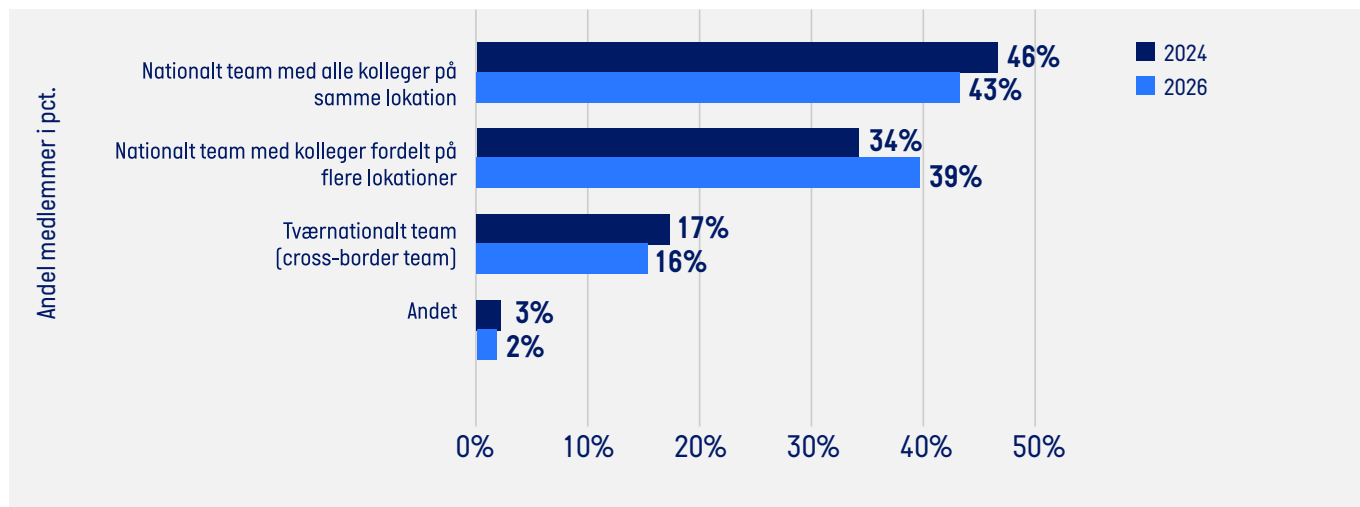
FF

TEAMORGANISERING



TEAMORGANISERING

Medlemsfordeling på typer af teams 2024-2026



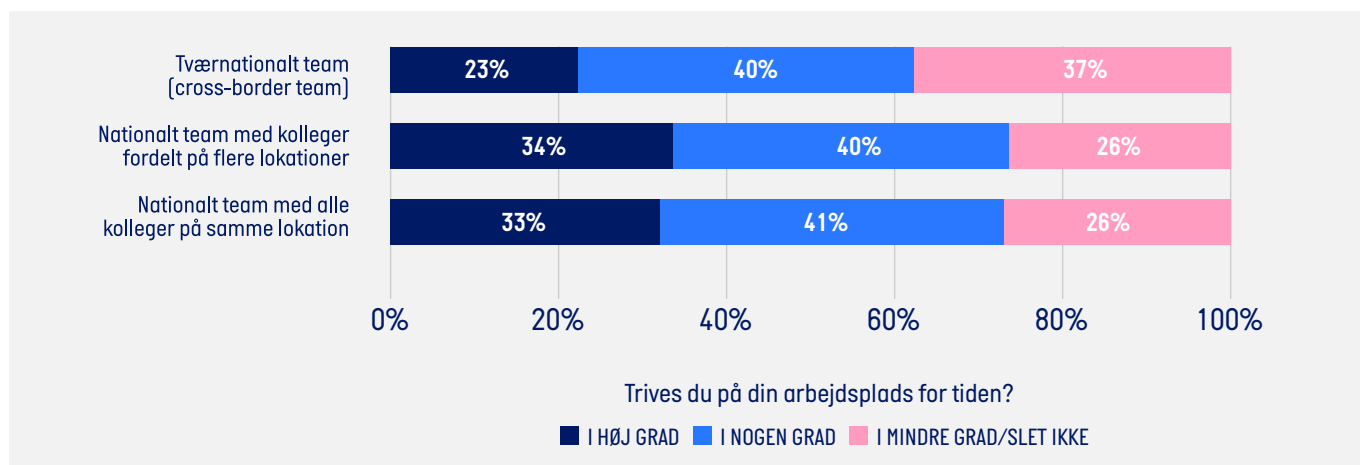
De ansatte i den finansielle sektor er organiserede i teams – det være sig team i ordets egentlige forstand, afdelinger eller områder. I undersøgelsen anvendes alene begrebet 'team' af hensyn til enkelheden.

Med digitaliseringen af den finansielle sektor er der åbnet op for nye måder at organisere teams på. Man er ikke længere begrænset af, at teams skal sidde på samme fysiske arbejdsplads. Tværtimod kan man være en del af samme team, selvom ens teamkolleger eller teamleder fysisk er placeret et andet sted i Danmark eller endda et helt andet sted i verden.

43 pct. af medlemmerne arbejder i et nationalt team med kolleger på samme lokation. 39 pct. arbejder i et nationalt team med kolleger på forskellige lokationer, mens cirka én ud af seks ansatte arbejder i et tværnationalt team (cross-border).

Der er sket en forskydning fra nationale teams på samme lokation [46 pct. til 43 pct.] til nationale teams på forskellige lokationer [34 til 39 pct.]. Dette kan bl.a. være et resultat af de omstruktureringer, der foregår i sektoren pt.

Typer af teams og trivsel



Der knytter sig en særlig interesse til tværnationale teams. Og med rette. Andelen af ansatte i tværnationale teams, der har høj trivsel er 23 pct. således markant lavere end trivslen i de to nationale former for teams [40 pct.].

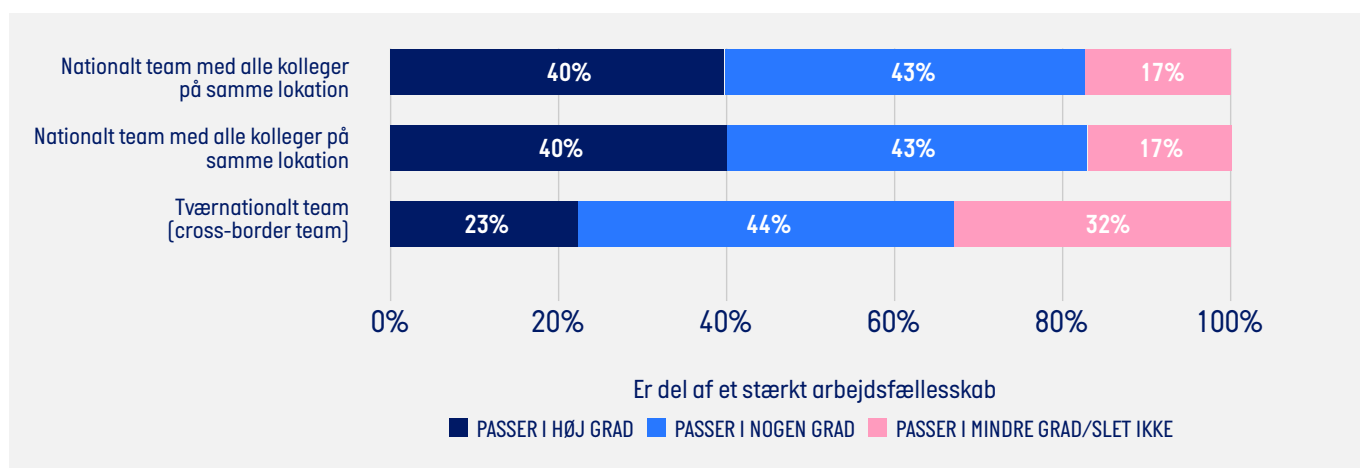
Din chef sidder fx i Polen og et par af dine kolleger i Indien, hvilket kan give nogle udfordringer ift. samarbejde og fællesskabsfølelse. To vigtige virkemidler ift. at forbedre trivsel.

Arbejdsfællesskaber

Arbejdsfællesskaberne har svære vilkår i tværnationalt teams, hvor måske både din leder og nogle af dine kolleger arbejder fra en lokation i et andet land.

Undersøgelsen viser da også, at andelen der trives i høj grad kun, er ca det halve [23 pct.] for medlemmer, der arbejder i tværnationale teams, mod 40 pct. for nationale teams på såvel samme som forskellige lokationer.

Typer af teams og arbejdsfællesskaber



Ledelsesrelationen

For 8 ud af 10 medlemmer gør det sig gældende, at deres leder arbejder på samme lokation, som de selv gør. Kun 5 pct. giver udtryk for, at deres leder har base på en lokation i udlandet.

I et trivselsperspektiv er det positivt, at det forholder sig sådan, da trivslen er højere for medlemmer, der har deres leder tæt på sig på samme lokation, se neden for.

Figuren viser en 13 procentpoint forskel på at have ledelsen tæt på sig på samme lokalitet [33 pct. trives i høj grad], sammenlignet med at ens nærmeste leder er placeret på en lokation i et andet land [20 pct. trives i høj grad].

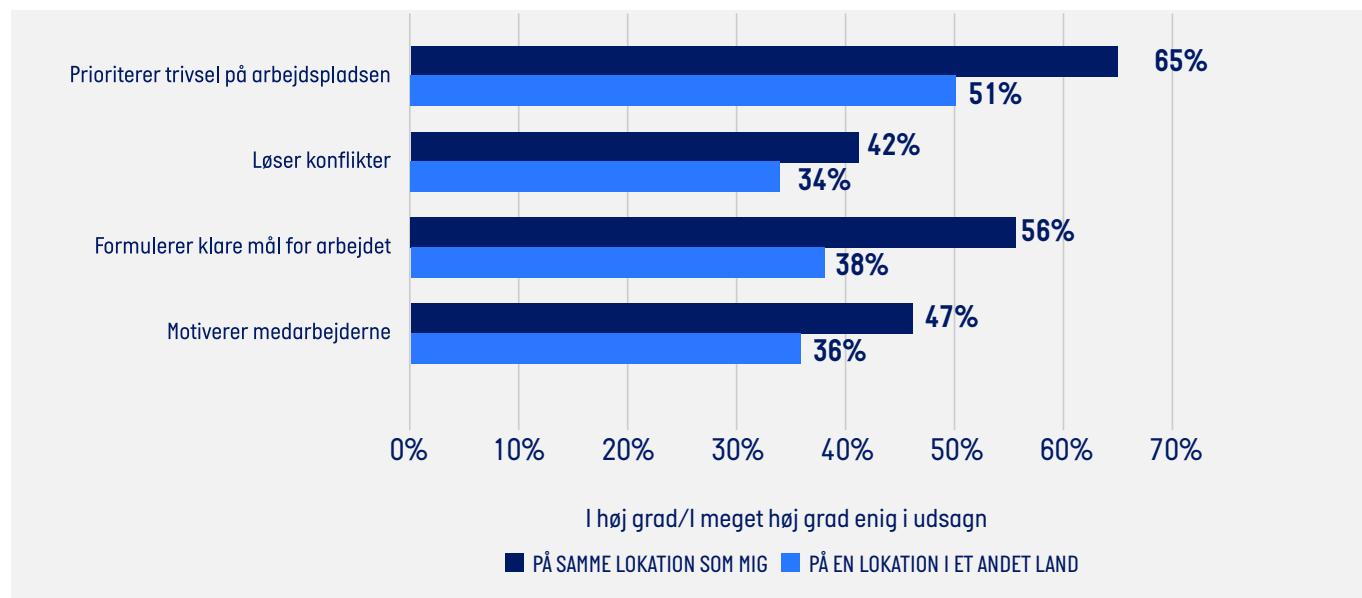
Gruppen af medlemmer der arbejder i tværnationale teams overses let, men bør ikke desto mindre gives opmærksomhed i forhold til at højne trivslen, så den kommer nærmere det niveau for trivsel som gør sig gældende i de nationale teams.

Et åbenlyst sted at sætte ind er i forhold til at få udviklet en stærk kultur og et stærkt fællesskab i de tværnationale teams.

Et andet sted at sætte ind er i forhold til ledelseskvaliteten, På 4 forskellige spørgsmål om ledelse vurderer medlemmer, der har deres leder på en lokation i udlandet, ledelseskvaliteten markant dårligere end medlemmer der har deres leder tæt på.

Størst forskel på 18 procentpoint er der på spørgsmålet, om lederen formulerer klare mål for arbejdet. Herefter kommer med 14 procentpoints forskel spørgsmålet, om lederen prioriterer trivsel på arbejdspladsen.

Ledelsesrelation og ledelseskvalitet



FF

PRÆSTATIONSMÅL /KPI

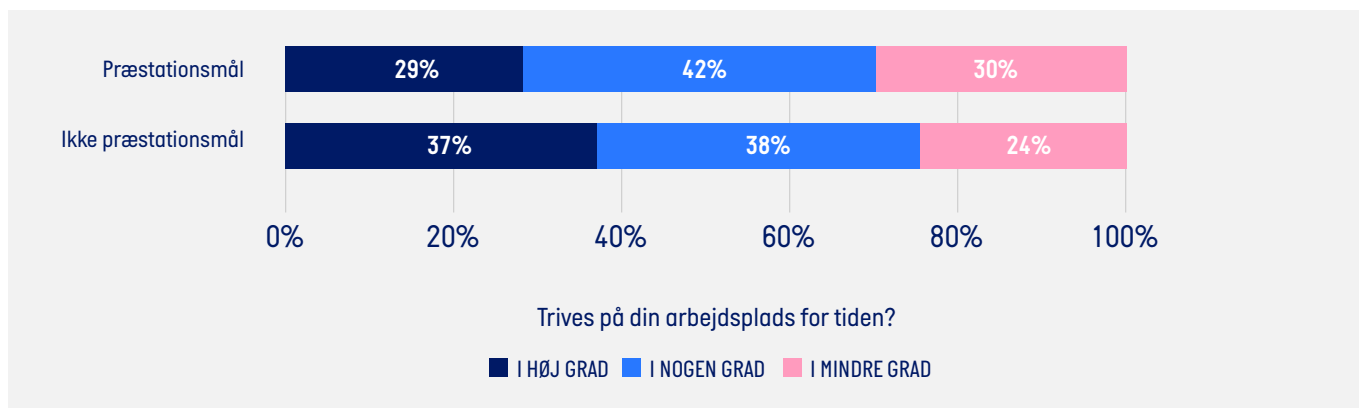


PRÆSTATIONS-/RESULTATMÅL

53 pct. af medlemmerne svarer her i 2026 JA til, at der anvendes præstationsmål i deres arbejde. Dette er en stigning på 9 procentpoint siden 2020 – og 4 procentpoint siden 2024 -, hvor hhv. 44 pct. og 49 pct. svarede JA til samme spørgsmål.

Denne undersøgelse viser ligesom tidligere år, at anvendelsen af præstationsmål påvirker medlemmernes trivsel negativt.

Præstationsmål og trivsel

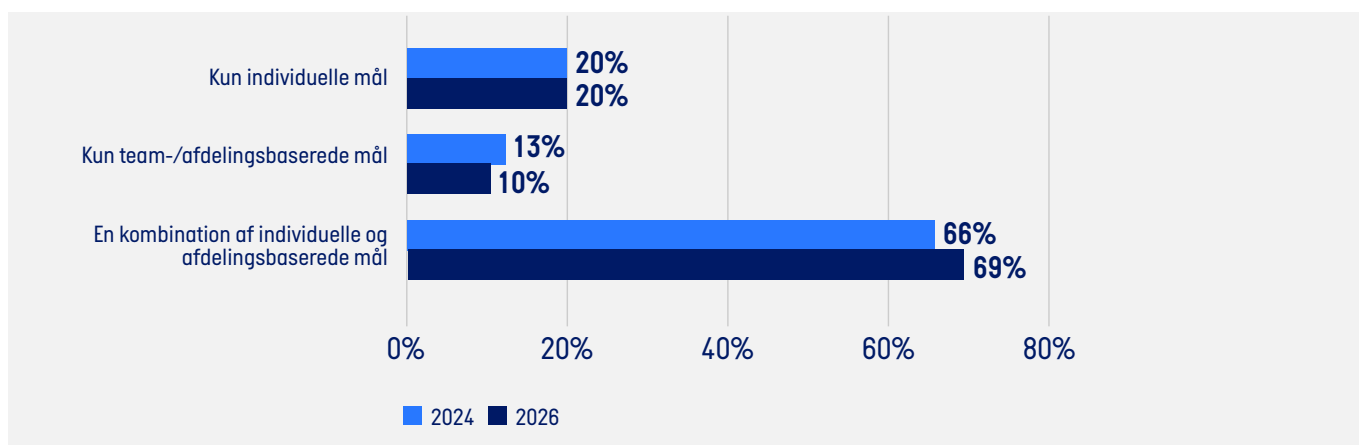


Der er således en forskel på 8 procentpoint i den høje grad af trivsel mellem dem, der anvender [29 pct.], og dem der ikke anvender præstationsmål [37 pct.]

På tilsvarende vis har det betydning for trivslen, om der anvendes individuelle mål, teambaserede mål eller en kombination. De individuelle mål har den klart mest negative påvirkning af trivslen.

Figuren over for viser, at 1 ud af 5 medlemmerne i 2026 svarer, at der anvendes individuelle præstationsmål i deres arbejde. Dette er på samme niveau som i 2024. Der sker en lille forskydning fra de rent teambaserede mål til "kombinationsmål".

Hvilken type mål anvendes?

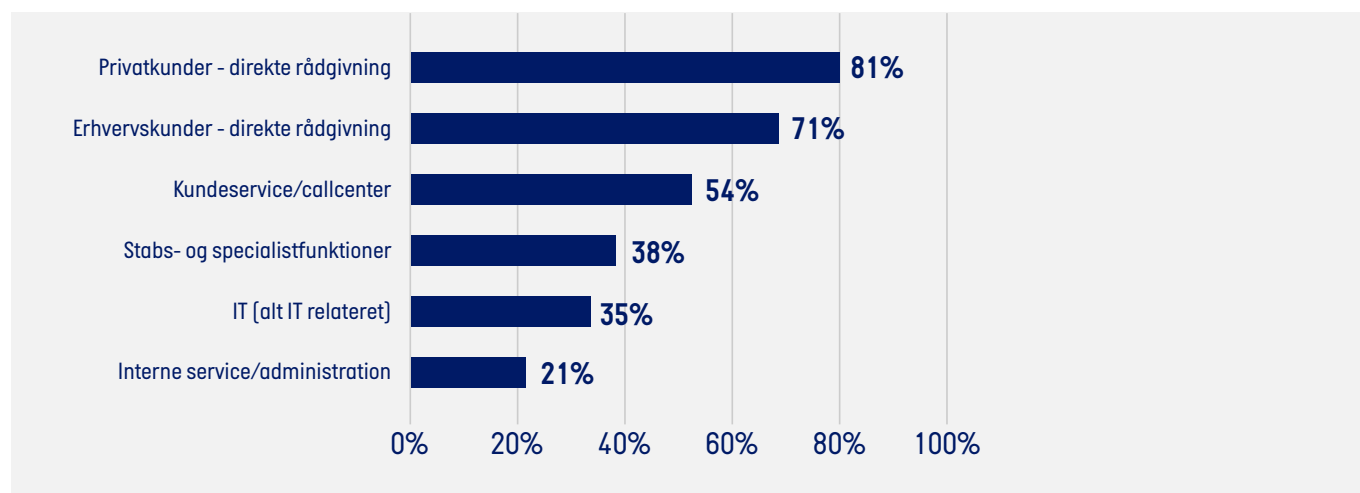


Præstationsmål og job kategorier

Der kan - som figuren over for viser - konstateres store forskelle i anvendelsen af præstationsmål mellem de forskellige jobgrupper. 8 ud af 10 privatkunderådgivere anvender således præstationsmål, mens det tilsvarende kun gør sig gældende for fx 1 ud af 3, der arbejder inden for IT.

Tilsvarende forskelle mellem jobgrupperne gør sig gældende i forhold til typen af mål [individuel, team, kombination] og i forhold til hvad der måles på [salg, kundetilfredshed, adfærd m.fl.]

Præstationsmål – anvendelse inden for jobkategorier



FF

ASSURANDORERNE

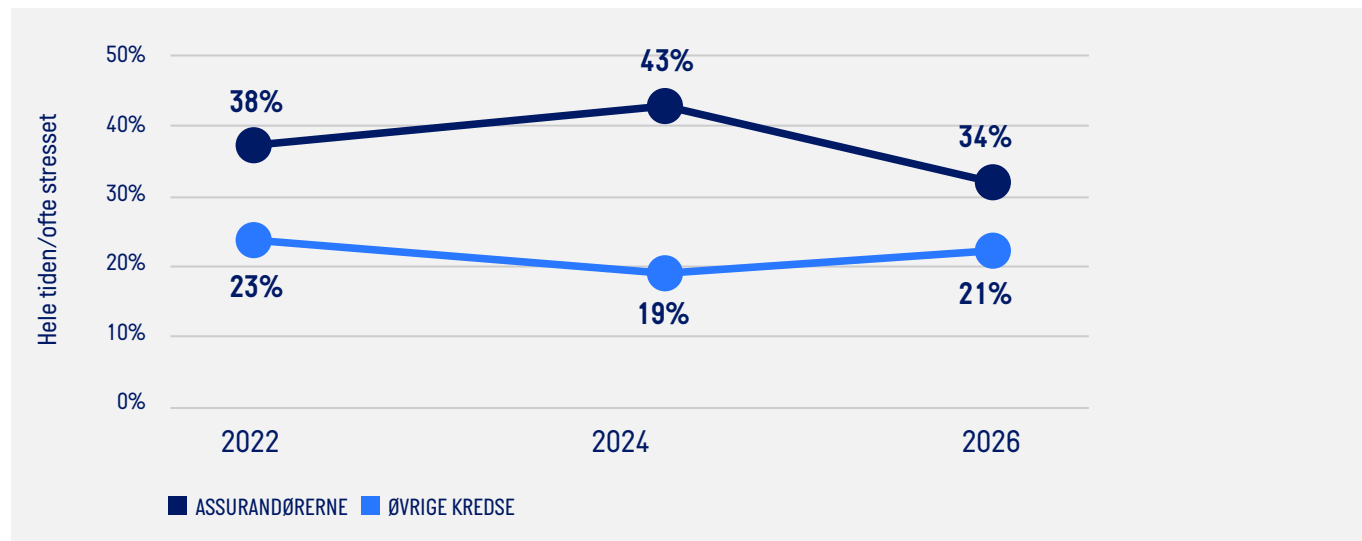


ASSURANDØRERNE

Assurandørerne har i den periode, hvor Finansforbundet har gennemført trivselsundersøgelser, altid været i en liga for sig, når det kommer til andelen af medlemmer, der hhv. føler sig stresset hele tiden/ofte og trives i høj grad i arbejdet.

2026-undersøgelsen er ingen undtagelse. En større andel af assurandørerne føler sig således – sammenlignet med de øvrige kredse – stresset hele tiden/ofte. 34 pct. mod 21 pct. – og dermed en 13 procentpoint, hvilket er markant.

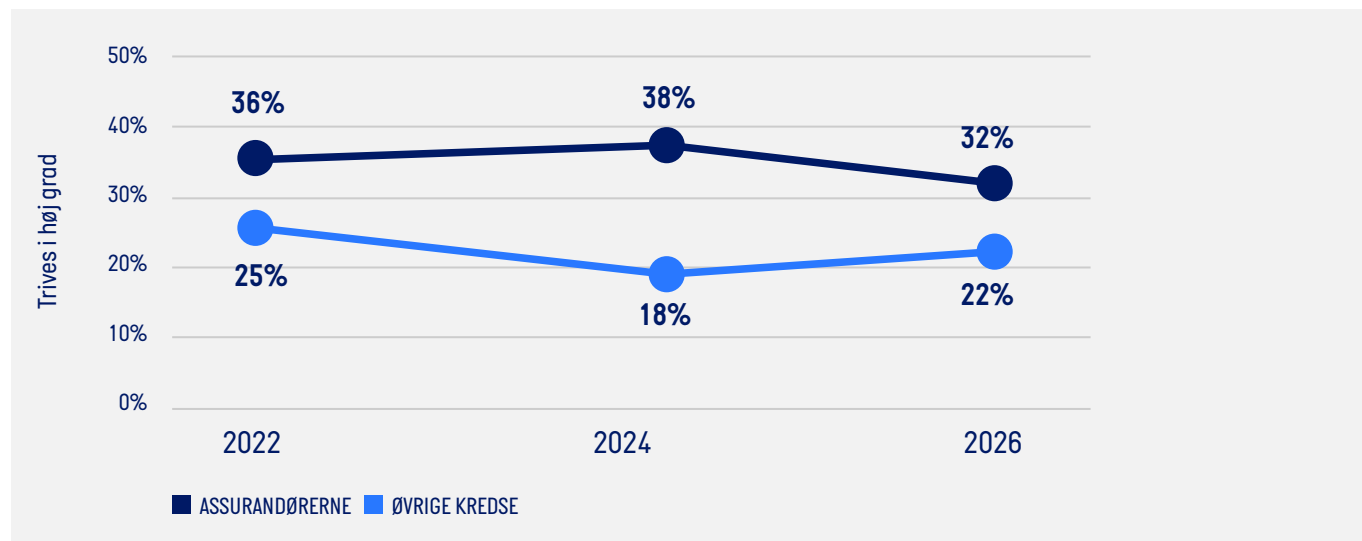
Stress over tid – Assurandører vs Øvrige kredse



Det er bemærkelsesværdigt, at assurandørerne i forhold til spørgsmålet om stress og trivsel over tid har et udviklingsforløb, der adskiller sig fra de øvrige kredse. Når stressen fx hhv falder og stiger for assurandørerne, ja så forholder det sig modsat for medlemmerne i de øvrige kredse.

I det følgende vil vi afdække et par af de elementer i arbejdet, som kan være medvirkende årsager til den hhv. den høje andel af assurandører med stress, og den lille andel af assurandører i trivsel.

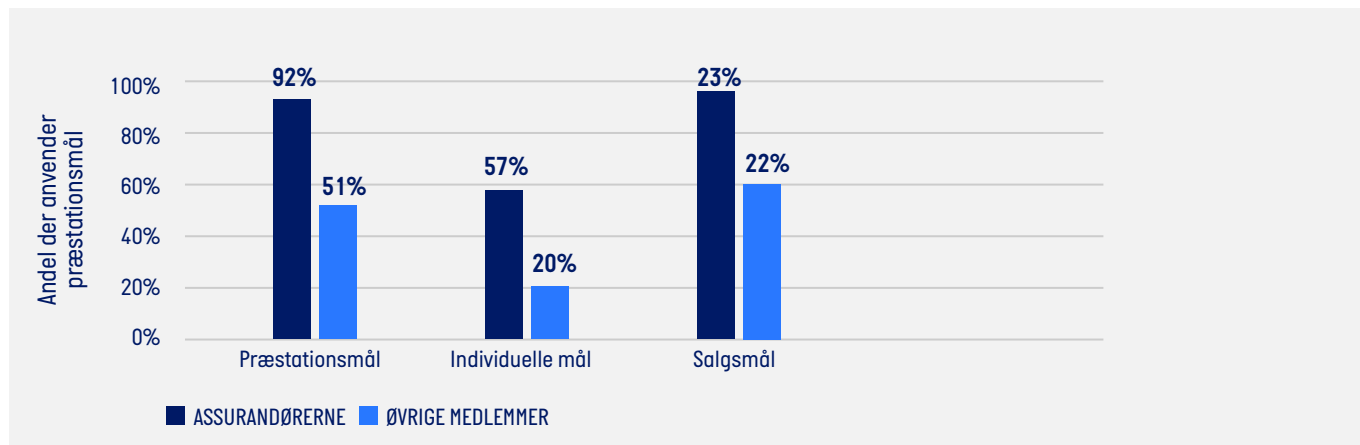
Trivsel over tid – Assurandører vs Øvrige kredse



Præstations- og resultatmål

9 ud af 10 assurandører anvender præstations- og resultatmål i deres arbejde. For medlemmerne i de øvrige kredse gør det sig kun gældende for halvdelen af medlemmerne.

Anvendelse af præstationsmål – Assurandører vs øvrige medlemmer



Både denne og tidligere undersøgelser viser, at stress er mere udbredt blandt medlemmer der anvender præstationsmål og blandt dem, de medlemmer, der hhv. anvender individuelle salgsmål. Denne sammenhæng er endnu mere udtalt for assurandører.

Når der hertil lægges det forhold, at en langt større andel af assurandørerne, sammenlignet med øvrige medlemmer, anvender de pågældende former for præstationsmål, må det kunne antages, at assurandørernes anvendelse af præstationsmål er en medvirkende forklaringsfaktor i forhold til udfordringer med stress.

Højt arbejdspress og lav indflydelse

Kombinationen af højt arbejdspress og lav indflydelse er som oftest en dårlig cocktail, når det kommer til forebygelse af stress.

Men sammenlignet med Finansforbundets øvrige medlemmer er assurandørerne ikke desto mindre kendetegnet ved denne kombination.

63 pct. af assurandørerne giver udtryk for, at de altid/ofte er nødt til at arbejde i meget højt tempo, mens det tilsvarende kun gør sig gældende for 47 pct. blandt medlemmerne i øvrigt.

I forhold til indflydelse giver kun 21 pct. af assurandørerne udtryk for, at de i meget høj grad/i høj grad kan træffe væsentlige beslutninger ift. deres arbejde. Det er under halvdelen af, hvad medlemmerne i øvrigt giver udtryk for at have af beslutningskompetence [45 pct.]

Samarbejdsrelationer udfordret

Vi ved fra andre grupper af medlemmer, at samarbejdsrelationerne kan være udfordret, hvis man arbejder på afstand af hinanden. Det sker fx når hjemmearbejdet bliver for omfattende, eller hvis man arbejder i et tværnationalt team med en leder og/eller kolleger i et andet land.

Assurandørarbejdet er kendetegnet ved, at man netop arbejder relativt meget alene og på afstand af sine kolleger, og det er formodentlig en medvirkende forklaringsfaktor på, at assurandørerne giver udtryk for, at deres samarbejde med såvel nærmeste leder som kolleger, fungerer markant dårligere end det gør sig gældende for Finansforbundets medlemmer i øvrigt.

Kun 41 pct. af assurandørerne - mod 66 pct. af medlemmerne i øvrigt - giver således udtryk for, at der altid/ofte er et godt samarbejde med ledelsen. Og tilsvarende er kun 45 pct. af assurandørerne mod 69 pct. af medlemmerne i øvrigt, der oplever, at der er et godt samarbejde med andre afdelinger/teams i virksomheden.

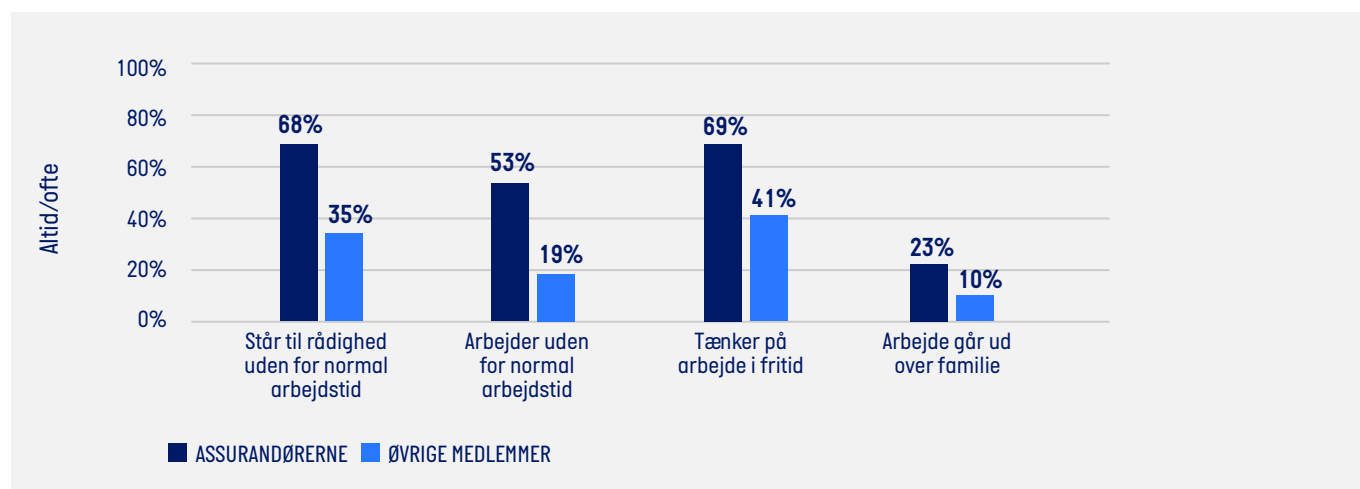
Work Life Balance

Der indgår fire spørgsmål i undersøgelsen, der har til formål at afdække medlemmernes Work Life balance. Spørgsmålene handler om, hvor ofte man står til rådighed for sit arbejde uden for ens normale arbejdstid, hvor ofte man arbejder uden for normal arbejdstid, hvor ofte man tænker på sit arbejde i fritiden, samt hvor ofte fylder så meget i ens fritid, at det går ud over familien.

Som det kan ses af figuren oven for, så er assurandørerne ret så udfordret på deres Work Life Balance.

Og netop Work Life Balance er sammen med Arbejdspres, som også er et kendetegn ved assurandørarbejdet, de to områder, hvor man med størst effekt kan sætte ind, hvis man gerne vil mindske stressen.

Assurandørernes Work Life Balance



MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

Stress

- Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

[Hele tiden, Ofte, Somme tider, Sjældent, Aldrig]

Trivsel

- Jeg trives godt på min arbejdsplads for tiden

[Passer i høj grad, Passer i nogen grad, Passer i mindre grad, Passer slet ikke]

Samarbejde

- Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
- Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?
- Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?
- Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?

[Aldrig/næsten aldrig, Sjældent, Sommetider, Ofte, Altid]

Arbejdspres

- Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?
- Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- Har du tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen?

[Aldrig/næsten aldrig, Sjældent, Sommetider, Ofte, Altid]

Mening

- Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?
- Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
- Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Tillid og retfærdighed

- Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
- Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?
- Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?
- Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Indflydelse

- Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
- Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
- Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?
- Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Hjælp og støtte

- Kan du få råd og vejledning af dine kolleger, hvis du får brug for det?
- Kan du tale med dine kolleger om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?
- Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Work Life Balance

- Hvor ofte står du til rådighed for dit arbejde uden for din normale arbejdstid?
- Hvor ofte arbejder du uden for normal arbejdstid, fx om aftenen, i weekender eller ferier?
- Tænker du ofte på dit arbejde, når du har fri?
- Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Udvikling

- Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?
- Har du meget varierede arbejdsopgaver?
- Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
- Føler du at der er afsat tid og ressourcer til din efter- og videreuddannelse?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Ledelse

- Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?
- Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?
- Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?
- Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?

[I meget høj grad, I høj grad, Delvist, I lav grad, I meget lav grad]

Stolthed og værdier

- Min virksomhed "går som den siger" i forhold til sine værdier?
- Jeg føler, at værdierne på min arbejdsplads svarer godt til min egen livsfilosofi?
- Jeg føler, at jeg er en del af et stærkt fællesskab på min arbejdsplads?
- Jeg fortæller gerne mine venner, at denne virksomhed er et godt sted at arbejde?

[Passer i høj grad, Passer i nogen grad, Passer i mindre grad, Passer slet ikke]

