

Ansvarsområdet Kompetenceudvikling og Sektor (KS)

Kompetenceudvikling og Sektor arbejder i 2025 med to indsatser:

1: Involvering af medarbejderrepræsentanter i ESG-rapportering

Baggrunden for indsatsen er bl.a., at der i det direktiv (CSRD), som ligger til grund for ESG-rapporteringen, er en bestemmelse om, at medarbejderrepræsentanterne skal underrettes og høres om rapporteringen og skriftligt kan udtrykke deres synspunkter – f.eks. via samarbejdsudvalg.

I forbindelse med indsatsen er der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra kredsene. Formålet har bl.a. været at samle og dele praksisnær viden fra virksomhederne samt at komme med input og sparring til udviklingen af anbefalinger til medarbejderrepræsentanter i f.eks. bestyrelser og samarbejdsudvalg.

Der er afholdt tre møder i arbejdsgruppen. Første møde havde fokus på Finansforbundets vejledning om medarbejderrepræsentanternes rolle i ESG-rapportering. Det resulterede i anbefalinger, som arbejdsgruppen skulle arbejde videre med frem mod andet møde, herunder sprede budskabet i virksomhederne om høringspligten i forhold til medarbejderrepræsentanterne.

På andet møde blev de foreløbige ESG-rapporter fra virksomhederne gennemgået og drøftet. På det tredje møde havde arbejdsgruppen besøg af Finans Danmark, hvor ESG og Omnibus-direktivet blev drøftet. Arbejdsgruppen blev også præsenteret for resultaterne af en rundspørge til de faglige. Rundspørgen viste, at det kun er de færreste virksomheder, der har inddraget medarbejderrepræsentanter i ESG-rapporteringen.

Derudover drøftede arbejdsgruppen anbefalinger til det videre arbejde – herunder at tage emnet op i MAB/SUB-netværksgrupperne og at etablere en årlig, onlinebaseret opfølgning.

2: Fremtidens kompetencer i den finansielle sektor

Analyseprojektet *'Fremtidens kompetencer på det finansielle arbejdsmarked'* blev færdiggjort i 2024. Analyserne kan findes her: [På forkant med fremtidens finansielle arbejdsmarked](#). Projektet har givet et styrket vidensgrundlag og identificeret udviklingstendenser og drivkræfter for fremtidens arbejdsmarked i finanssektoren.

Indsatsen skal medvirke til, at resultaterne fra projektet omsættes til konkrete handlinger og aktiviteter – f.eks. over for medlemmerne, i politikudviklingen og i kredsaktiviteter. Indsatsen skal samtidig sikre, at indsigterne bringes i spil i virksomhederne og bidrager til, at medlemmerne får de bedst mulige betingelser for at udvikle deres kompetencer i forhold til fremtidens behov i finanssektoren.

Blandt de hidtidige aktiviteter er oplæg for kredsene om indsigterne fra projektet. Der er desuden aftalt oplæg i samarbejdsudvalgene hos tre virksomheder. Indsigterne er også blevet præsenteret for Finans Danmark, som har videreformidlet analyserne til medlemsvirksomhederne via deres nyhedsbrev.

Ansvarsområde: Arbejdsliv og Trivsel

Arbejdsliv og Trivsel arbejder i 2025 med tre indsatser:

1: Arbejdspres og indflydelse – afsluttet Q1 2025

Formålet med indsatsen var at sætte retning for samtaler om trivsel i relation til indflydelse, mening og fleksibilitet. Den konkrete aktivitet var at samle nogle af de bedste eksisterende værktøjer og relancere dem i en form, der er let at anvende lokalt på arbejdspladserne.

Der blev nedsat to arbejdsgrupper til at arbejde med indsatsen. Resultatet blev et papir med fem værktøjer til at få styr på arbejdspreset. Derudover er en kommunikationspakke blevet udrullet i 1. kvartal 2025. Konkret betyder det, at materialet er rundsendt til kredsene med et følgebrev om, hvordan de kan få værktøjerne ud at leve. Desuden ligger papiret på forbundets hjemmeside i en dansk og en engelsk version og med en PowerPoint præsentation til brug for kommunikation: [5 arbejdsværktøjer til at få styr på arbejdspreset](#).

Kredsene har selv valgt, hvordan de ville præsentere og bruge værktøjerne lokalt. Værktøjerne er blevet præsenteret på generalforsamlinger, TV-seminarer og netværksmøder.

Indsats 2: Nye arbejdsformer / Hybridt arbejdsliv – afsluttet Q2 2025

Formålet med indsatsen har været at påvirke implementeringen af fleksible, hybride arbejdsformer på de finansielle arbejdspladser, så de bliver til gavn for medlemmerne gennem øget trivsel.

Som led i vidensopbygningen har styregruppen haft besøg af Kasper Edwards fra DTU, medforfatter til en national rapport om status og erfaringer med det hybride arbejdsliv.

Indsatsen er blandt andet udmøntet i en *BFA Finans*-temapakke om det hybride arbejdsliv. Implementering af det hybride arbejdsliv kræver et solidt vidensmæssigt fundament og en konstruktiv dialog på alle niveauer i virksomhederne mellem ledere og medarbejdere.

Temapakken om det hybride arbejdsliv blev lanceret på Finanssektorens arbejdsmiljødag i maj 2025 og findes online: [Skab det gode hybride arbejdsliv](#)

Indsats 3: Ledelse anno 2025 – opstartet Q2 2025

Formålet med indsatsen er at opbygge og formidle viden om en række ledelsesudfordringer i finanssektoren, som har betydning for medarbejdernes trivsel. Indsatsen fokuserer i høj grad på at opbygge viden på politisk niveau.

Indsatsen blev igangsat på styregruppemøde i april 2025, hvor Lars Munch Svendsen fra Finanssektorens Uddannelsescenter gav en introduktion til aktuelle ledelsestrends. Herudfra har styregruppen valgt at dykke ned i følgende temaer: **Ledertrivsel, Langsom og/eller regenerativ ledelse, Inkluderende fællesskaber og Forandringsledelse**.

Indsatsen skal understøtte, at eksisterende aktiviteter og tilbud til ledere bliver brugt i praksis. Derfor havde styregruppen i juni 2025 besøg af Center for Læring og Udvikling, som præsenterede eksisterende og kommende tilbud til ledere – herunder netværk og advisory boards.

Se Finansforbundets tilbud til ledere på hjemmesiden: [Ledere](#)

Ansvarsområde Arbejdsmarked, mangfoldighed og digitalisering (AMD)

Arbejdsmarked, mangfoldighed og digitalisering arbejder i 2025 med følgende tre indsatser:

1. Den inkluderende arbejdsplads

I 2025 har AMD haft særligt fokus på, hvordan vi skaber inkluderende arbejdspladser, hvor alle føler sig værdsat og har mulighed for at udfolde deres potentiale. Indsatsen har været præget af en kombination af vidensdeling, oplæg og dialog med eksperter – bl.a. om neurodivergens, alternative ansættelsesformer og fastholdelse af erfarne medarbejdere. Arbejdet med inklusion fortsætter i 2025 med fokus på diversitet i alder og kulturbaggrund.

Hovedbestyrelsen har desuden på baggrund af den aktuelle debat bekræftet, at Finansforbundet fastholder sit arbejde for ligestilling, mangfoldighed og inklusion.

2. Løntransparens og ligeløn i praksis

Som led i ansvarsområdets fokus på ligeløn er der nedsat en arbejdsgruppe til videndeling og erfaringsudveksling om implementeringen af løntransparensdirektivet. Kirsten Hjelm Lund fra Finansforbundet i Danske er tovholder, og arbejdsgruppen har afholdt sit første møde. Det står klart, at virksomhederne befinder sig på forskellige stadier i processen, og tillidsrepræsentanternes adgang til løndata varierer. Fokus i de kommende møder vil være på direktivet, ventede danske lovgivning om kønsneutrale lønstrukturer, jobkategorier og lønsystemer. Der vil dertil arbejdes med at ruste tillidsrepræsentanter, så de kan vejlede ved rekruttering og i samarbejdsudvalg.

3. Ansvarlig brug af AI

Styregruppen arbejder aktivt med den politiske dagsorden om ansvarlig AI. Der med afsæt i AMD udviklet [værktøjer](#) og [guide](#) til tillidsvalgte, og fyrtårns-kampagnen [Ansvarlig AI](#) har haft stor gennemslagskraft, herunder mange læsere. To velbesøgte webinarer er afholdt. Det videre fokus ift. AI skal afklares.

Derudover

- *Sæt kryds i kalenderen den 7. november, kl. 09.00-15.00, hvor Finansforbundet inviterer sammen med AC og HK Danmark til høring om AI og arbejdsmarkedet - på Christiansborg.*
- Vi har netop lanceret et nyt initiativ for at løfte kvinders AI-kompetencer. I må meget gerne dele: [AI-kompetencer til kvinder](#).

Tværnationalt netværk

Det tværnationale netværk fungerer som et fortroligt forum for erfaringsudveksling mellem de faglige repræsentanter i tværnationale virksomheder og Finansforbundet.

Derudover inviteres gæster ad hoc, som fx CO-Industri, Euronext, FH og UNI Nordic ICTS for at styrke sparring og erfaringsudveksling med andre sektorer og virksomheder om tværnationale udfordringer.

Netværket drøfter bl.a. forhandlinger, outsourcing, ledelseskultur og samarbejde med kollegaer i andre lande. Finansforbundet orienterer om europæiske aftaler og initiativer, der bl.a. er indgået i den sociale dialog for bank og forsikring – senest fælleserklæringen om AI i bank.

1. EWC – Europæiske Samarbejdsudvalg

Netværket har fulgt tæt med i revisionen af EWC-direktivet. I juni 2025 blev der indgået en politisk aftale om et revideret EWC-direktiv, der har stået på siden 2016. Direktivet mangler endelig ratifikation og skal derefter implementeres i national lovgivning. Teksten forbedrer mulighederne for at få medarbejderinformation og høring i tværnationale koncerner. Netværket er instrumentalt ift. at få input til at påvirke EWC-reguleringen både på EU-plan og i dansk regi.

2. CSRD – Bæredygtighedsrapportering og medarbejderinddragelse

Netværket har afholdt flere sessioner om CSRD herunder hvordan høringspligten for medarbejderrepræsentanter i EWC'erne udmøntes i praksis og senest om Kommissionens omnibuspakke vedrørende CSRD simplificering.

3. Kultur – Multikulturelle teams og ledelsesforståelse

En arbejdsgruppe har udarbejdet forslag til indsatser baseret på en mini-survey blandt netværkets medlemmer om multikulturelle udfordringer i tværnationale virksomheder. HR direktøren i Euronext har præsenteret Arbejdsgruppen har peget på tre relevante indsatsområder, der arbejdes videre med: TR-uddannelse i multikulturelle kompetencer; onboarding af internationale ledere og medarbejdere samt dialogværktøjer for multikulturelle teams.