

FINANSFORBUNDET



VELKOMMEN FRA DORRIT BRANDT, FORMAND FOR FINANSFORBUNDET 3

LØNGRÆNSERNE DU SKAL VÆRE OBS PÅ 4

BLIV EN GOD FORHANDLER 6

OVERENSKOMST – OGSÅ EN VÆRDI FOR DIG 8

KONTRAKTANSAT OG CHEF FOR 50 IT-FOLK: JEG NYDER STADIG GODT AF OVERENS-KOMSTEN 10

HVOR ER DER FLEST PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT? 11

FØLGER DIN LØN MED DINE KOLLEGERS? 12

PETER ER ANSAT PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT: HUSK AT LØN-FORHANDLE 13

3 TRIN SÅDAN BRUGER DU VIRKSOMHEDENS OVERENSKOMST TIL DIN FORDEL 15

SÅDAN STYRKER DU DIN KARRIERE SOM KONTRAKTANSAT I FINANSSEKTOREN 16

DIN PENSION KRÆVER OPMÆRKOMHED – ISÆR PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT 23

FASTTRACK TIL SIKKERHED OG FRIHED I DIN ØKONOMI 22

VIL DU VÆRE LEDER? 18

BYG DIN ØKONOMI OP SOM EN BORG 20

Redaktør: Mette Lauth
Layout: Peter Kamper Vendrup
Indhold: Mette Lauth, Freja Thorbech, Alexander Haslund, Charlotte Holst, Peter Kamper Vendrup

VELKOMMEN I FINANSFORBUNDET – OGSÅ FOR DIG PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT

Som kontraktansat med et højt fagligt ansvar og ofte komplekse opgaver står du stærkt i din rolle. Men du står ikke alene. Når du er ansat på individuel kontrakt, forhandler du typisk selv din løn, dine vilkår og din fleksibilitet – og netop derfor er det vigtigt at have en stærk partner i ryggen.

I Finansforbundet kender vi den finansielle sektor indgående, og vi ved, hvad der betyder noget, når du skal navigere i karrierevalg, kontraktvilkår og professionel udvikling. Derfor får du som medlem adgang til juridisk rådgivning ved kontraktgennemgang, støtte i forbindelse med opsigelsessager samt sparring om dine rettigheder og muligheder. Det gælder, uanset hvordan din ansættelse er skruet sammen.

Vi arbejder målrettet for, at individuelle kontrakter afspejler de stærke og forhandlede rettigheder i overenskomsterne. Blandt andet ønsker vi, at kontraktansatte får adgang til tilskud fra Finanskompetencepuljen, for sektoren har brug for højt kvalificerede medarbejdere, og det styrker både dig og virksomhederne, når udviklingen ikke begrænses af ansættelsesformen.

Vi gennemgår hvert år et stort antal individuelle kontrakter, og vi ser heldigvis, at mange af de vilkår, vi har forhandlet hjem i overenskomsterne, allerede indgår. Det er med til at sikre, at du som kontraktansat har stærke rammer om dit arbejdsliv. Og vi står klar til at hjælpe dig med at sikre resten.

At så mange vælger at blive en del af Finansforbundet – nu over 62.000 medlemmer – bekræfter os i, at fællesskab, faglighed og tryghed stadig gør en forskel. Du er en vigtig del af sektoren, og vi vil meget gerne være en stærk partner for dig og din karriere.

Venlig hilsen

Dorrit Brandt, formand for Finansforbundet





HER ER LØNGRÆNSERNE, DU SKAL VÆRE OBS PÅ

Hvad vil det egentlig sige at være ansat på en individuel kontrakt? Og hvornår overgår du til at være individuelt kontraktansat? Få svarene fra Finansforbundets chefjurist.

81.200 kroner om måneden. Det er standardoverenskomstens beløbsgrænse for, hvornår man kan ansættes på en individuel kontrakt i den finansielle sektor.

Og så alligevel ikke. For selvom det kan lyde forholdsvis enkelt at konstatere, om man tjener mere eller mindre end 81.200 kroner om måneden, så er der derudover en række forhold, der skal være opfyldt, før du kan ansættes som såkaldt kontraktansat eller overgå til at være det.

Samtidig skal du være opmærksom på, at løngrænsen er anderledes, hvis du er omfattet af en af Finansforbundets virksomhedsoverenskomster.

Det forklarer Finansforbundets chefjurist Mette Hjøllund Schousboe.

"Dels skal lønnen være over det her beløb, som bliver fastsat og reguleret i overenskomsten, du er omfattet af, men derudover skal den også afspejle, at du enten har en række fastlagte goder, eller at den økonomiske værdi af disse gode bliver regnet oven i lønnen," siger hun og lister de goder, det drejer sig om: "Arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, overenskomstbestemte feriedage, kompensation for store bededag og særligt ferietillæg."

Det betyder altså, at hvis man eksempelvis får arbejdsgivers pensionsbidrag og omsorgsdage, men ikke får de overenskomstbestemte feriedage eller det særlige ferietillæg, så skal værdien af de to sidstnævnte goder lægges oven i grænsen på de 81.200 kroner.

Og hvordan finder man så ud af det?

"Det skal stå i kontrakten, fordi nu har man jo ikke overenskomsten længere. Så der skal man simpelthen sørge for, at man selv kigger kontrakten grundigt igennem, eller få Finansforbundet til at tjekke, at alt er, som det skal være," siger Mette Hjøllund Schousboe og fortæller, at det ofte sker, at Finansforbundets juridiske afdeling finder fejl i netop fastsættelsen af grænsebeløbet, når de læser medlemmers kontrakter igennem.

Kontraktansat eller ej?

Forskellen mellem at være ansat på overenskomst eller kontrakt ligger altså i, hvilke rettigheder der gælder for dig i din ansættelse. Dem, der står i overenskomsten, som Finansforbundet forhandler, eller dem, der står i din individuelle kontrakt, som du selv skal forhandle hjem.

"Hvor man som overenskomstansat kan læne sig mere tilbage, fordi de fleste væsentlige goder står beskrevet i overenskomsten, og man derfor har det som sikkerhedsnet, der skal man være mere opmærksom som kontraktansat. Der skal man simpelthen have styr på, at det hele står i kontrakten," siger Mette Hjøllund Schousboe.

Men hvad er så fidusen i at være kontraktansat?

For den enkelte kan det betyde, at man ikke følger den kollektive lønregulering med overenskomsten, og at der dermed måske er mere frit spil i forhold til selv at forhandle eventuelle lønstigninger med arbejdsgiveren, mens det for arbejdsgiverne kan være en fordel ikke at være bundet af en overenskomst, forklarer chefjuristen.

"Vi har en forholdsvis detaljeret overenskomst, både når det gælder arbejdstidsregler, aflønningsregler, regler om frihed og så videre. Og der bliver arbejdsgiveren lidt mere frit stillet, hvis de sætter medarbejderen på en individuel kontrakt. De skal ikke inddrage overenskomstmodparten, hvis de vil ændre vilkår for den her gruppe af medarbejdere," siger hun.

Tjek kontrakten grundigt

Hun understreger, at det som kontraktansat er ekstra vigtigt at være opmærksom på, at der er nogle ting, der er fastsat i overenskomsten, som man måske tager for givet, men som altså ikke nødvendigvis gælder, når man bliver ansat på individuel kontrakt.

Det kan eksempelvis være frihed ved barns sygdom eller barselsregler.
"Det er vigtigt at overveje, hvad er det for nogle goder, jeg har nu, og hvad er det, jeg har brug for fremadrettet," siger Mette Hjøllund Schousboe.

Hun forklarer, at overenskomsten dikterer, at kontrakten for de individuelt ansatte skal indeholde afsnit om, hvornår man kan få reguleret sin løn, ferie og ferietillæg, orlov til pasning af nærtstående samt et afsnit om, hvornår man skal fremlægge en lægeerklæring.

"De fire ting skal de tage med, og så er alt andet er valgfrit. I overenskomsten er oplistet en række andre vilkår, man kan tage med, når det er "relevant", men hvem vurderer det? Der oplever vi, at virksomhederne er tilbøjelige til at mene, at der er mange ting, der ikke er relevante," siger chefjuristen og foreslår, at man sætter sig ned og vurderer, om det på sigt kunne blive relevant for én, at kontrakten indeholder

> **Dels skal lønnen være over det her beløb, men derudover skal den også afspejle, at du enten har en række fastlagte goder, eller at den økonomiske værdi af disse goder bliver regnet oven i lønnen.**
>
> Mette Hjøllund Schousboe,
> chefjurist i Finansforbundet

eksempelvis afsnit om barselsorlov eller orlov ved adoption.

"Og hvis det er eller kunne blive relevant for dig, så skal vi sørge for, at arbejdsgiveren skriver, hvad din retsstilling er. Har du de samme muligheder som i overenskomsten, eller er det noget andet, der er gældende? Så du vurderer på et fuldt oplyst grundlag, om det er noget for dig," siger Mette Hjøllund Schousboe og pointerer, at hun her tager udgangspunkt i en ansat, der går fra at være ansat på overenskomst til at blive ansat på en individuel kontrakt.

Du kan ikke sige nej

Siden sidste overenskomst har man i Finansforbundets juridiske afdeling oplevet en strømning af, at flere virksomheder har sat ansatte på individuelle kontrakter.

"Vi har fået flere henvendelser omkring det, fordi medlemmerne ikke oplever det som favorabelt. I hvert fald ikke dem, der er røget over grænsen efter en mindre lønstigning," fortæller Mette Hjøllund Schousboe.



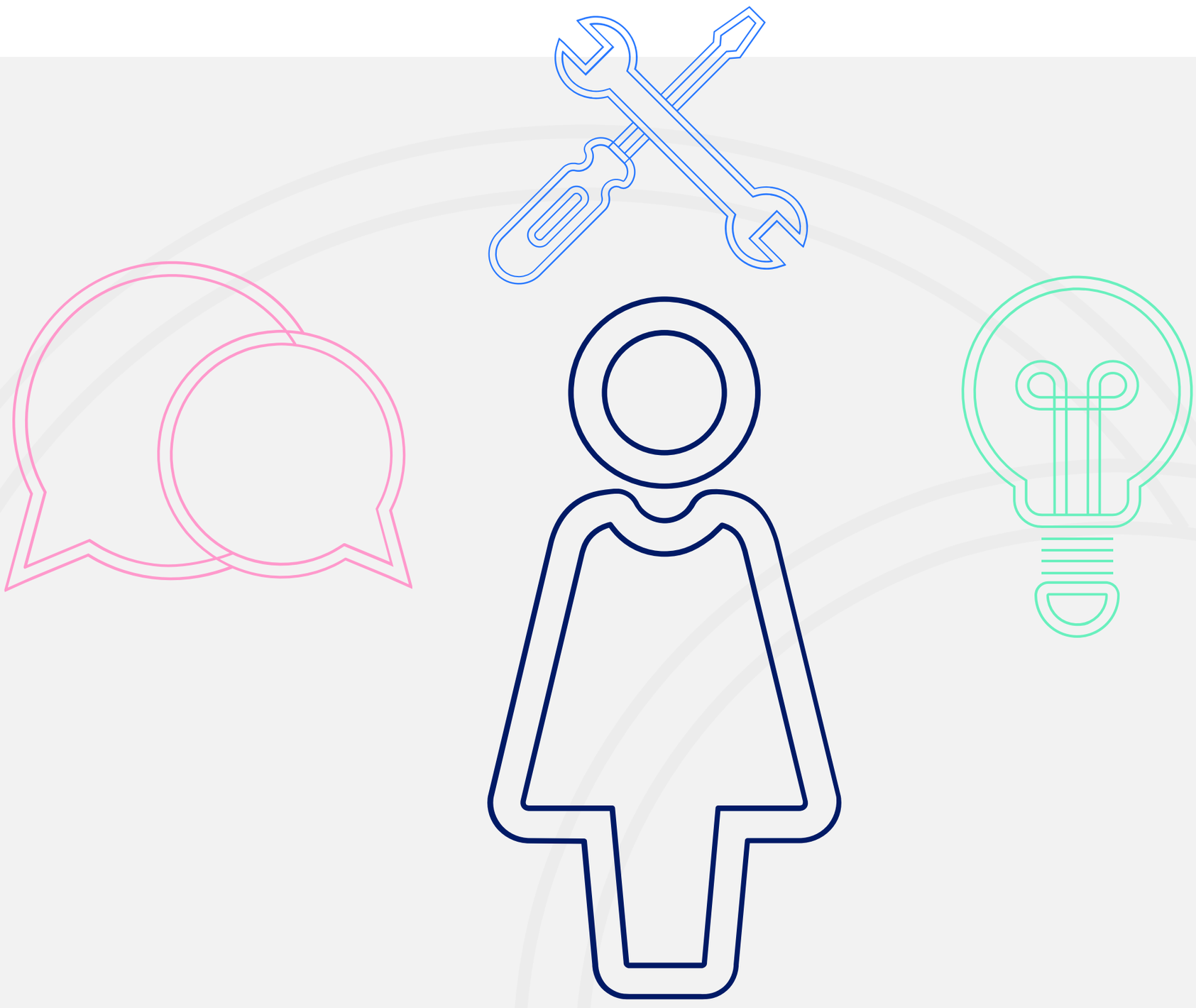
Men kan man så som medarbejder begynde at spekulere i ikke at ville stige i løn for ikke at komme over på en individuel kontrakt?

Nej, slår Mette Hjøllund Schousboe.
"Du kan ikke sige nej til en lønstigning. Og arbejdsgiveren kan sætte dig på kontrakt, hvis du kommer over løngrænsen," siger hun.

Hun forklarer dog, at man kan få Finansforbundets hjælp til at vurdere, om der er tale om en væsentlig stillingsændring, hvis man overgår fra overenskomstansat til kontraktansat.

"Og hvis der så er pillet så meget ved vilkårene, at der er tale om en væsentlig stillingsændring, kan du sige nej med den virkning, at du kan betragte dig som opsagt med arbejdsgivers varsel og måske har ret til en godtgørelse, hvis din anciennitet er lang nok," forklarer hun.

Hvis din kontrakt ikke giver ret til disse vilkår, skal du have værdien tillagt din månedsløn.	
Samlet fast månedsløn inkl. eget pensionsbidrag:	**81.200 kr.**
Værdien af omsorgsdage:	**1.776 kr.**
Værdien af 6. ferieuge:	**1.776 kr.**
Værdien af særligt ferietillæg:	**1.827 kr.**
Værdien af arbejdsgivers pensionsbidrag:	**9.460 kr.**
Kompensation for store bededag	**420 kr.**
I alt:	**96.082 kr.**



BLIV EN GOD FORHANDLER

3 TING DU SKAL VÆRE SÆRLIGT OPMÆRKSOM PÅ

Det er en vigtig forhandling, du skal ind i, når du bliver kontraktansat. En række ansættelsesvilkår, du har betragtet som en selvfølge, er nu i spil. Få råd fra Rasmus Nørgaard Høgh fra Finansforbundets forhandlingsafdeling.

Når du er ansat under en af Finansforbundets mange overenskomster, bliver vilkår som fx din ferie, fratrædelsesvilkår og adgang til kompetenceudvikling forhandlet på dine vegne af Finansforbundet.

Finansforbundets politiske ledelse og rutinerede forhandlere fra Finansforbundets sekretariat forhandler løn- og ansættelsesvilkårene for medlemmerne.

Som overenskomstansat kan man altså læne sig tilbage, fordi de fleste væsentlige vilkår er forhandlet på plads i overenskomsten af Finansforbundet, og derfor har man den som et sikkerhedsnet. Men når du bliver kontraktansat, skal du være mere opmærksom, fordi du typisk selv står for at forhandle en række vilkår i din kontrakt, og derfor selv skal have styr på, hvad din kontrakt skal indeholde.

"Som regel er processen fra overenskomst til kontraktansat ikke en gavebod, medmindre du er en gudsbenådet forhandler," siger Rasmus Nørgaard Høgh, der er seniorkonsulent i Politik og Forhandling i Finansforbundet.

De store virksomheder har ofte en skabelon for, hvilke vilkår kontrakten skal indeholde.

Nogle beholder en del af rettighederne fra overenskomsten, og andre virksomheder lægger en linje, hvor din kontrakt skrælles ned til, at du har din løn og så få af de goder, du havde før. Det kan fx være,

FÅ HJÆLP FRA FINANSFORBUNDET

Når du skal forhandle en individuel kontrakt, er forberedelse og gode konkrete argumenter altafgørende.

Derfor er det en rigtig god idé at rådføre sig med dem, der har styr på paragrafferne. Så kontakt enten den virksomhedskreds, din arbejdsplads er tilknyttet, eller tag fat i Finansforbundets juridiske konsulenter. De kan klæde dig godt på til samtalen.

På Finansforbundets hjemmeside kan du desuden beregne din løn, også med en kapitalisering af de goder du ofte mister, når du overgår til individuel kontrakt. På den måde får du i kroner og øre det, du er værd, og det, som lønnen bør lyde på.

Som medlem af Finansforbundet har du også ret til gratis at få tjekket din kontrakt i løbet af 24 timer.

at du stadig har ret til de fem ekstra feriedage, som Finansforbundets overenskomster generelt indeholder.

I forhandlingsprocessen handler det om, at du overvejer, hvilke vilkår du ønsker din kontrakt skal indeholde fremadrettet, og får et overblik over, hvilke af dine nuværende vilkår der bliver fjernet.

Du skal se nøje på, hvad de vilkår, du nu mister, egentlig udgør i kroner og øre, og det skal du helst kompenseres for. Det vil sige, at du skal kigge kontrakten grundigt igennem, og få Finansforbundet til at tjekke den.

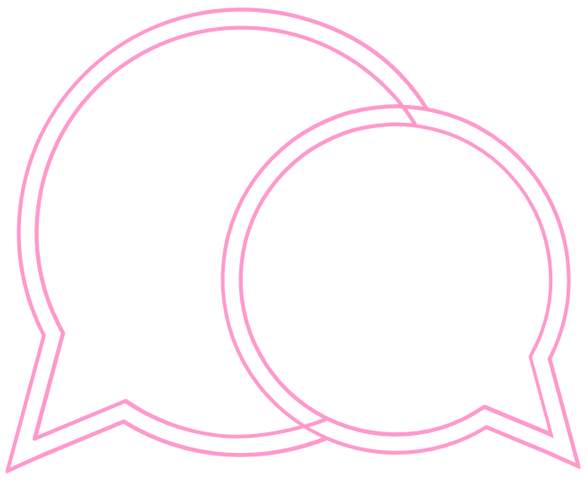
"Finansforbundet kan også klæde dig godt på inden forhandlingen af vilkårene i kontrakten, og hjælpe dig med at få styr på værdien af de vilkår du ønsker i kontrakten samt forhandlingen af kompensationen for de vilkår som ikke er en del af kontrakten " siger Rasmus.

1) HVAD SKER DER, HVIS DU BLIVER AFSKEDIGET?

Et af de afgørende fokusområder for dig er vilkårene ved afskedigelse. Det vil ofte være billigere for virksomheden at afskedige dig end en af dine overenskomstansatte kolleger.

Er du ansat på en af Finansforbundets overenskomster, har du typisk ret til en anciennitetsbaseret fratrædelsesgodtgørelse udover funktionærloven. Hvis du har over 12 års anciennitet, får du en fratrædelsesgodtgørelse på adskillige måneder afstemt efter alder, hvis du bliver afskediget.

Er du ansat på en af Finansforbundets overenskomster og eksempelvis over 60 år gammel, har du udover funktionærloven typisk ret til seks måneders ekstra godtgørelse plus 20 måneders ekstra pensionsbidrag. Som kontraktansat har du typisk kun funktionærloven at læne dig op ad. Her får du - efter henholdsvis 12 og 17 år - 1 eller 3 måneders godtgørelse. Det er altså en noget større pose penge, arbejdsgiveren skal betale, hvis det er en overenskomstansat, der skal afskediges.



Nogle kontraktansatte får en aftalegodtgørelse, men der skal du ofte være forholdsvist højt rangeret i virksomheden, typisk oppe på direktørniveau. Vær derfor obs på, om der kommer en fratrædelsesgodtgørelse med i din nye individuelle kontrakt.

Kommer du fra en overenskomstansættelse, hvor du har over 12 års anciennitet, og derfor ville have fået et stort beløb ved en afskedigelse, så prøv at få forhandlet noget godtgørelse med over i din individuelle kontrakt.

Det er forskelligt fra virksomhed til virksomhed, om det kan lade sig gøre, men det er i hvert fald noget, du bør forsøge.

2) HVOR MANGE TIMER ARBEJDER DU?

Som kontraktansat forventes du ofte i højere grad at skulle levere varen, og der stilles indimellem høje krav til, hvor mange timer du lægger og hvornår.



Ifølge lovgivningen må du ikke må arbejde over 48 timer om ugen over en vis periode, og du skal have mulighed for at registrere din arbejdstid, så du har et værktøj til at vurdere, hvor mange arbejdstimer der ryger på.

Nogle arbejdsgivere mener dog ikke, at man behøver tilbyde det til kontraktansatte, og henviser til, at man som kontraktansat er selvtilrettelægger og kan råde så meget over sin arbejdstid, at man ikke har brug for at registrere den.

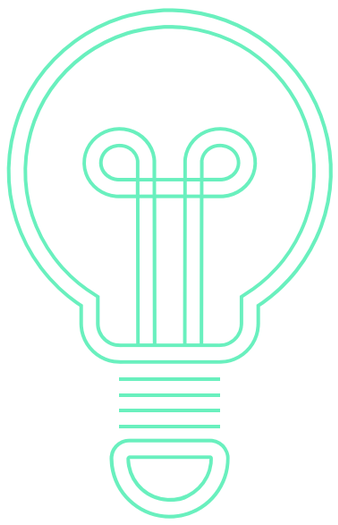
Her har Finansforbundet en anden tolkning. Nemlig at du - hvis du ikke har mulighed for at registrere arbejdstimer - skal kunne råde over al din arbejdstid selv. Det er der dog som udgangspunkt ingen kontraktansatte, der kan. Derfor bør du også have ret til at registrere din tid, så du kan bruge det som instrument til at vise, at du arbejder for meget.

Prøv derfor at få det skrevet ind i kontrakten, at du har ret til at registrere dine timer og også er omfattet af den her 48-timers regel. Det vil ofte være noget, du selv skal gøre opmærksom på. Det er vigtigt at få forventningsafstemt her, da der ofte er en forventning om, at du lægger langt flere timer end dine overenskomstansatte kolleger.

3) HUSK ALLE DE SÆRLIGE LIVSSITUATIONER

En individuel kontrakt medfører ofte færre af de goder, som er en del af den kollektive overenskomst . Det kan være sådan noget som betalt barselsorlov, muligheden for børne- og seniordeltid, fritvalgsbank og omsorgsdage.

Her handler det om at være fremsynet og få skrevet mest muligt ind i din kontrakt, for det er lidt for sent at gøre, når du måske pludselig står og skal være forælder og godt kunne bruge nogle omsorgsdage med løn.



OVERENSKOMST – OGSÅ STOR VÆRDI FOR DIG

På papiret gælder dele af overenskomsten ikke for dig, der er ansat på individuel kontrakt. Men Finansforbundets gennemgang af individuelle kontrakter i finanssektoren viser noget andet.

Når du er kontraktansat, er dine rettigheder i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, hvad der står i din individuelle kontrakt kombineret med almindelig lovgivning. For eksempel funktionærloven, ferieloven og ligebehandlingsloven. Alligevel har Finansforbundets overenskomster stor betydning for dig på individuel kontrakt.

Det viser en gennemgang af en lang række individuelle kontrakter, som Finansforbundet har lavet. Kontrakterne dækker både store og mindre finansielle virksomheder.

Når virksomhederne ansætter på individuel kontrakt, kan de vælge, at visse vilkår fra overenskomsten ikke gælder for de ansatte på individuel kontrakt eller inkluderes i deres månedsløn. Men gennemgangen viser, at en stor del af de individuelt kontraktansatte faktisk stadig har ret til en række af de goder, som Finansforbundet har forhandlet i overenskomsterne.

Det gælder især:
- Arbejdsgivers pensionsbidrag
- 6. ferieuge
- Ret til årlig lønsamtale
- Forhøjet ferietillæg, ofte på 3,25 %
- Ekstra (bank)helligdage
- Sundheds-, tand- og gruppelivsforsikring
- Fuld løn ifm. børns sygdom, barsel og orlov ved pasning af nærtstående.

Som ansat på en individuel kontrakt har overenskomsterne altså også stor betydning for dig, og du kan naturligvis også stemme ved urafstemningerne om nye overenskomstaftaler.

HVAD ER EN OVERENSKOMST

Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver forhandler standardoverenskomsten på det finansielle område. Overenskomsten fastlægger løn- og arbejdsvilkår.

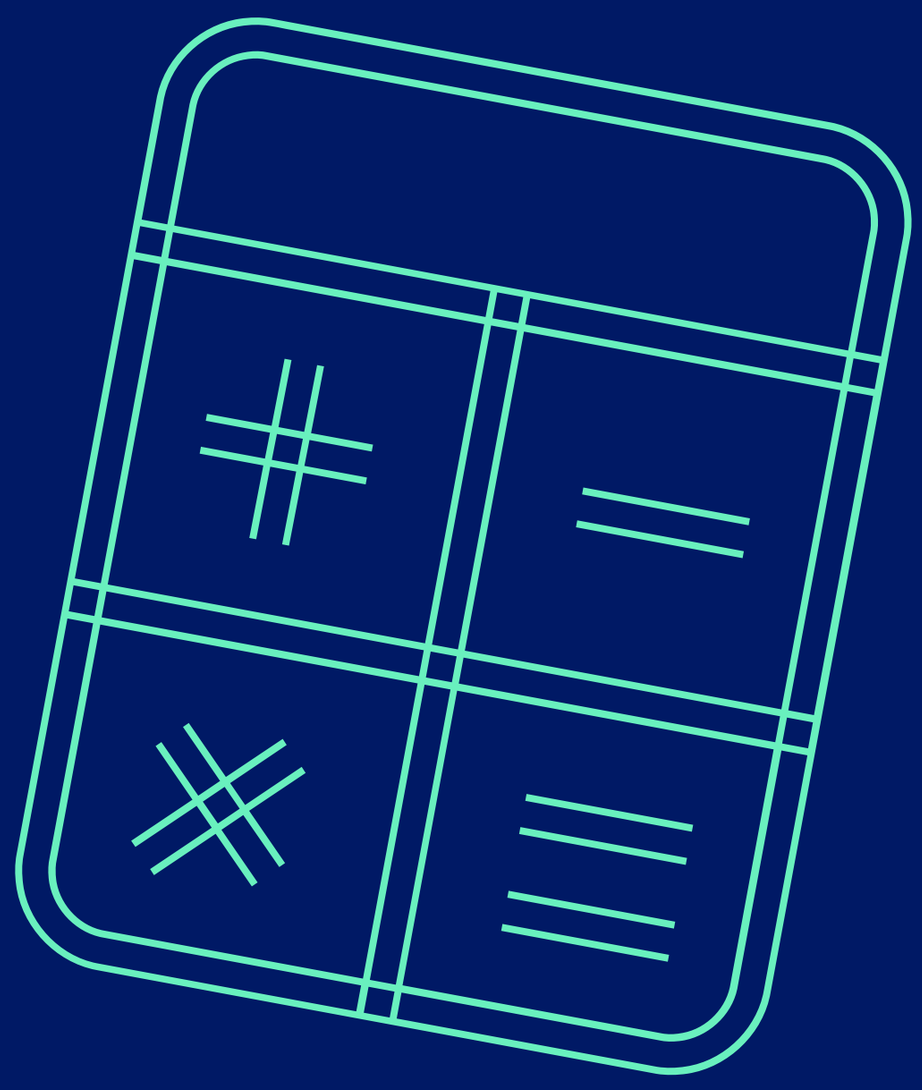
Udkastet til fornyelse af standardoverenskomsten godkendes af Finansforbundets repræsentantskab. Efter det kommer forslaget til den nye overenskomst til afstemning blandt medlemmerne. Stemmer et flertal for, træder overenskomsten i kraft den 1. april.

Den aftale, som Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver forhandler, kaldes STOKen (Standardoverenskomsten). STOKen gælder for alle virksomheder, der er medlem af Finans Danmark/Arbejdsgiver, hvilket er omkring 120 virksomheder på det finansielle område.

En række større virksomheder forhandler deres egne virksomhedsoverenskomster (VOKer) ud fra STOKen.

Det gælder:
Arbejdernes Landsbank, Danske Bank, Express Bank, Jyske Bank , Nordea Nykredit og Ringkjøbing Landbobank.

TJEK DIN KONTRAKT



Er din månedsløn høj nok til at være ansat på individuel kontrakt? Det kan du nemt og hurtigt tjekke i vores beregner, der gælder for både standard- og virksomhedsoverenskomster. Hvis din løn er under løngrænsen, kan du have ret til lønkompensation fra din arbejdsgiver og flere ansættelsesvilkår fra overenskomsten.

Tjek det nu på

Finansforbundet.dk/tjek-din-kontrakt



Få mere tryghed for pengene som medlem af Finansforbundet

Som medlem af Finansforbundet får du op til 26 % medlemsrabat på dine forsikringer hos Tryg.

Over halvdelen af medlemmerne vælger at skifte efter et forsikringstjek, og har du tre forsikringer eller flere, får du 10 % ekstra samlerabat.

Ring til Tryg på 44 20 52 00 for at få din rabat registreret.

Tryg

KONTRAKTANSAT OG LEDER I IT:

"JEG NYDER STADIG GODT AF OVERENSKOMSTEN"

Der er flere gode grunde til, at en erfaren leder som Lasse Berget vælger at støtte op om overenskomst og fagforening – også selvom han har individuel kontrakt og er leder for ca. 50 ansatte.

Der er ingen blinkende LED-navneskilte, ingen farvekoder på kaffekoppen og ingen særlige stempler på Teams-profilen, der fortæller, om man er ansat på individuel kontrakt. Forskellen på ansatte på kontrakt og overenskomst er i det daglige ikke noget, man lægger mærke til.

Sådan er det i hvert fald hos Nordea, hvor it-leder og kontraktansat Lasse Berget arbejder. Når han kigger i sin kontrakt, er der heller ikke noget, der blænder i øjnene.

"Jeg har stadig adgang til de samme goder som før – ferie, tandlæge, sundhedsforsikring osv. Forskellen er ikke så stor, som mange måske tror," siger han.

Lasse Berget er leder for et team i Identity & Access Management under Cyber Security med ansvaret for ca. 50 ansatte. Og når man har arbejdet med it-sikkerhed i mange år, er man ofte på vagt. Så da han dukker op på Teams og tænder sit kamera, er hans første reaktion at sætte spørgsmålstegn ved, om det nu også er en ægte henvendelse.

"Du skal huske, at jeg sidder i en banks sikkerhedsafdeling, så det tæller ingen steder, at jeg kan se dit navn og ansigt," siger han, inden han med et smil indvilger i at svare på spørgsmål om det at være kontraktansat.

Medlem hos Finansforbundet

Trods sin baggrund med it-sikkerhed har Lasse Berget ingen problemer med at tale om sin tilknytning til fagforeninger, der i GDPR-sammenhæng jo er at betragte som følsomme personoplysninger.

Lasse Berget fortæller, at han været medlem af flere fagforeninger igennem sin karriere, og at han nu er medlem af Finansforbundet. Selv som leder og kontraktansat er det stadig vigtigt.

"Der er nogen, der har forhandlet de goder og vilkår, som vi alle nyder godt af – også for os, der er på kontrakt eller leder," siger han og tilføjer:

"Selvom man er på individuel kontrakt, giver det mening at støtte fællesskabet. Det er en del af at tage ansvar," siger han.

Skiftet til kontrakt

I afdelingen Identity & Access Management er opgaven bl.a. at sikre, at Nordeas tusindvis af ansatte har de rette adgange på de rette tidspunkter – fx at ingen funktioner både kan oprette og udbetale i samme system.

"Det handler om at undgå 'toxic combinations'. At man som udvikler ikke bare har adgang til produktion. Det er kernesikkerhed. Det skal der være kontrol med, forklarer han.

Sådan har han det også med sin kontrakt. Det skal være i orden. Men da Lasse Berget kom på individuel kontrakt for omkring fem år siden, husker han det ikke som det store skifte. Han læste den godt igennem og skrev hurtigt under.

> **Kontrakten skal afspejle den reelle ansættelse**
>
> Lasse Berget, leder i Identity & Access Management, Nordea

"Jeg var ikke i tvivl, fordi vilkårene reelt var de samme. Jeg havde stadig adgang til sundheds- og tandlægeforsikring. Jeg havde stadig adgang til præcis de samme fordele som dem på almindelig overenskomst," siger han og fortsætter:

"Det vigtigste er at gøre op med sig selv, om ens vilkår bliver forringet. Hvis du mister goder som tandlægeforsikring, skal du være sikker på, at lønnen opvejer det. Det er ikke altid nemt at regne ud, men det er vigtigt at gøre sig klart."

Selvom kontraktansatte får en højere løn, er der også ofte gode grunde til det. Det kan være særlige efterspurgte kompetencer eller som i Lasse Bergets tilfælde ledere, som ikke har nogen øvre arbejdstid.

Men man skal huske at sætte sig grundigt ind i sin kontrakt, hvis man står over for skiftet, siger han.

"Kontrakten skal afspejle den reelle ansættelse – ikke snige forringelser ind ad bagdøren."

I DISSE 12 JOB ER DER FLEST PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT

Her er de 12 stillinger, hvor den største andel af medarbejdere befinder sig på individuelle kontrakter.

Individuelle kontrakter er ikke knyttet til specifikke jobtitler, men til de løngrænser, der ligger i virksomhedernes overenskomster.

Da løn fortsat er et følsomt emne på mange arbejdspladser, er der ofte begrænset transparens om, hvem der er overgået til individuelle aftaler, og hvem der stadig er omfattet af overenskomst.

Befinder du dig i én af disse 12 stillinger, indikerer det generelle lønniveau, at en betydelig del af dine kolleger sandsynligvis forhandler deres egne vilkår direkte med virksomheden.

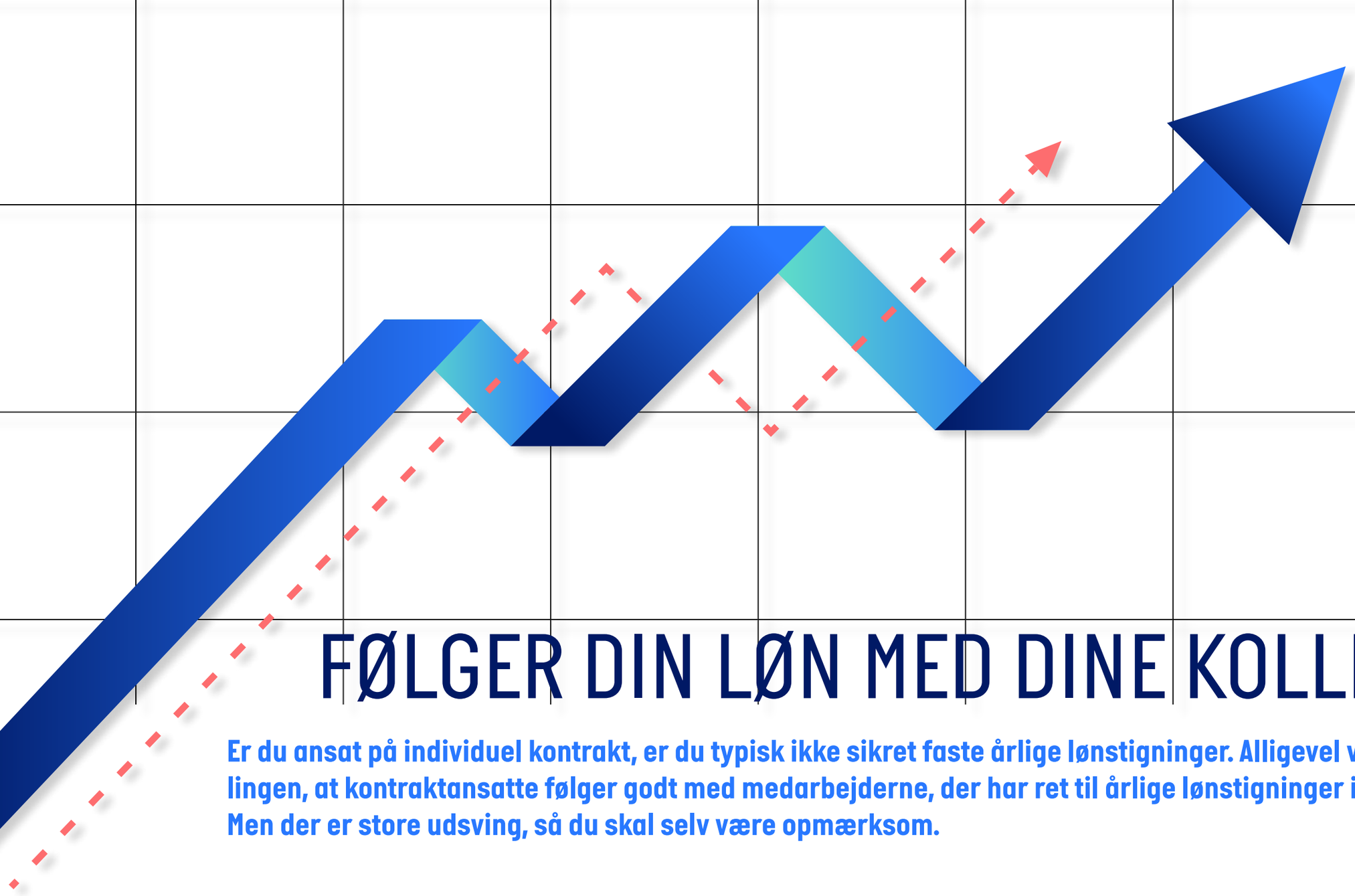
Hvor stammer data fra?
Via et registertræk fra Danmarks statistik, har vi hentet faktiske lønoplysninger for ca. 70.000 ansatte i den finansielle sektor.

Hvordan er lønnen beregnet?
Samlet løn = basisløn + pensionsindbetalinger (egen indbetaling + arbejdsgivers) + uregelmæssige betalinger (bonus og overskudsbetalinger).

I basislønnen indgår grund-, kvalifikations- og funktionstillæg. Også ferie og søgnehelligdagsbetalinger, st. bededagstillæg, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og eventuel fritvalgsordning indgår.

Jobtitel	Antal i statistikken	Gns. løn	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90% decil
Aktuar/statistiker/matematiske metoder	559	84.565	67.865	81.668	98.112	114.955
Analytikerarbejde	4.220	78.057	60.073	74.067	91.582	111.199
Compliance/policy/audits	895	83.511	63.387	77.328	96.373	120.436
Filialchef/filialdirektør/områdedirektør	2.934	136.340	89.257	110.719	152.100	219.873
Forretningsudvikling og virksomhedsstrategi	3.312	78.021	62.267	74.137	88.171	106.352
Handel med værdipapirer og valuta (dealer)	569	87.591	66.874	86.340	104.704	123.210
IT indkøb/kontraktstyring	16	80.313	66.447	76.652	89.068	101.437
IT-projektleder	988	79.598	66.875	79.284	90.474	102.406
Juridisk arbejde	1.903	75.660	57.839	71.940	90.719	106.567
Rådgivning af storkunder og private banking	1.478	78.408	65.395	75.692	88.073	103.745
Rådgivning inden for specialområder som investering, valuta og formue	1.621	77.833	61.379	74.024	89.743	109.936
Systemarkitekt	744	85.286	71.054	84.550	96.004	109.199





FØLGER DIN LØN MED DINE KOLLEGERS?

Er du ansat på individuel kontrakt, er du typisk ikke sikret faste årlige lønstigninger. Alligevel viser tal for lønudviklingen, at kontraktansatte følger godt med medarbejderne, der har ret til årlige lønstigninger i overenskomsterne. Men der er store udsving, så du skal selv være opmærksom.

I juli fik størstedelen af medarbejderne i finanssektoren en lønstigning på mindst 1,80 %, fordi Finansforbundet forhandlede en række nye overenskomster med de næste 3 års lønstigninger.

Så nemt er det dog oftest ikke, hvis du er ansat på individuel kontrakt. Selvom stort set alle individuelt kontraktansatte har ret til en årlig lønsamtale i deres kontrakt, så er det selvfølgelig ikke en garanti for en årlig lønstigning.

Men alligevel viser Finansforbundets lønstatistik, at individuelt kontraktansatte følger godt med.

"Ser man isoleret på lønudviklingen for de kontraktansatte, så har de, som en samlet gruppe, en lønudvikling, der er en lille smule lavere end lønudviklingen for sektorens øvrige medarbejdere," siger Rasmus Nørgaard Høgh, seniorkonsulent i Politik og Forhandling i Finansforbundet.

Med andre ord har individuelt kontraktansatte som en samlet gruppe stort set den samme procentvise lønudvikling som øvrige medarbejdere i sektoren, hvis man ser det over tid.

Større forskelle på lønstigninger

Men selvom lønudviklingen for alle kontraktansatte stort set er identisk med sektorens øvrige medarbejdere, så er der på individniveau en større spredning i lønudviklingen blandt individuelt kontraktansatte.

Der er kontraktansatte, der har haft en lavere procentvis lønudvikling end øvrige medarbejdere i sektoren, ligesom der er kontraktansatte, der har haft en højere procentvis lønudvikling.

"Det skyldes blandt andet, at lønudvikling generelt er mere performance-afhængig sammenlignet med de fleste andre medarbejdergrupper i sektoren," siger Rasmus Nørgaard Høgh, seniorkonsulent i Politik og Forhandling i Finansforbundet.

Statistikkerne viser desuden, at der typisk er større udsving i lønudviklingen fra år til år blandt de kontraktansatte sammenlignet med andre medarbejdere.

Belønner attraktive medarbejdere

At lønnen stiger for de kontraktansatte, selvom de ikke er sikret en fast stigning, er også et tegn på deres høje markedsværdi, mener Rasmus Nørgaard Høgh.
"Lønudviklingen for kontraktansatte bekræfter, at der generelt er tale om værdsatte og eftertragtede medarbejdere, som virksomhederne er interesserede i at fastholde," siger Rasmus Nørgaard Høgh.

Behovet for at fastholde attraktive medarbejdere kan også ses andre steder end i selve lønnen i mange af de kontrakter, som Finansforbundet har gennemgået.

"Det er lykkedes størstedelen af de individuelt kontraktansatte at få ind i deres ansættelseskontrakt, at de har ret til væsentlige vilkår fra overenskomsterne, selvom virksomhederne juridisk ikke er forpligtet til at give dem det," siger Rasmus Nørgaard Høgh.

Skal man sikre sig, at man ikke sakker bagud i lønudvikling og andre goder, så opfordrer Rasmus Nørgaard Høgh til, at man orienterer sig i sin virksomheds overenskomst, hvis den har en.

Også Finansforbundets lønberegner og lønpakkeberegner er vigtige. Her får du et præcist bud på lønniveauet og den samlede værdi af din ansættelseskontrakt på arbejdsmarkedet lige nu.

LØNSTATISTIK

Finansforbundet udarbejder løbende lønstatistik for alle medarbejdere i sektoren – også kontraktansatte – baseret på faktiske lønoplysninger fra Danmarks Statistik for knap 70.000 ansatte. Derudover har Finansforbundet gennemgået en lang række individuelle ansættelseskontrakter i virksomheder, der tilsammen repræsenterer mere end 30.000 medarbejdere, for at få et mere præcist billede af kontraktansattes samlede løn- og ansættelsesvilkår.

PETER ER ANSAT PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT:
"HUSK AT FORHANDLE LØN"

Man skal være ekstra opmærksom på løn og lønudviklingen, når man er ansat på individuel kontrakt. Det mener chief analyst i Danske Bank Peter Sevel Konstantyner, der har lavet sit eget indeks, der giver ham mulighed for at holde styr på sin lønudvikling.



Kontraktansatte skal også huske at forhandle løn.

Det mener Peter Sevel Konstantyner. Den 59-årige chief analyst sørger til dagligt for, at valutahandlen i Danske Bank går efter bogen, og den specialiserede viden har betydet, at han er ansat på en individuel kontrakt.

Han peger på, at når man bliver ansat på kontrakt i finansielle virksomheder, er det, fordi ens kompetencer matcher en løn, der er højere, end overenskomsten kan dække. Det er som udgangspunkt en fordel, men samtidig giver man afkald på andre ting, og det skal man selv huske at følge op på.

"Når man er kontraktansat, giver det mulighed for at få honoreret den specialistviden, man har opbygget. Men det giver samtidig nogle ulemper, fordi der i mange tilfælde er dårligere vilkår i kontrakten end for overenskomstansatte.

Selv får jeg for eksempel lavere pension og ferietillæg," forklarer Peter Sevel Konstantyner.

Men som medarbejder er man i hans optik nødt til at være på en individuel kontrakt, hvis man ønsker den løn, som ens kompetencer tilsiger.

"Der er nogle ting, som man giver køb på, når man bliver nødt til at gå på kontrakt til gengæld for den højere løn. I et ønskescenarie ville jeg helst være på den generelle overenskomst med en løn, der afspejler den værdi, mit arbejde skaber. Men den valgmulighed findes ikke," forklarer han.

Vil dele sin erfaring

Peter Sevel Konstantyner har været ansat i en bank siden 1986, og han har været ansat på individuel kontrakt både i sin tid i Danske Bank, men også i sit tidligere job i Nordea.

I første omgang var han i tvivl om, hvorvidt han skulle stå frem og fortælle om sit ansættelsesforhold. En ansættelse på individuel kontrakt kræver nemlig, at man tjener mere end det overenskomstbestemte lønloft på 81.200 kroner om måneden.

Og Peter Sevel Konstantyner var i første omgang betænkelig i forhold til reaktionerne på lønniveauet, fordi løn generelt er et følsomt emne at diskutere, uanset om man er på overenskomst eller kontakt.

Han er også tillidsrepræsentant og ønsker som udgangspunkt ikke at positionere sig i en gruppe kolleger frem for en anden.

At han alligevel har valgt at stå frem, skyldes blandt andet ønsket om at give sin egen erfaring videre, for der er en pæn andel af kontraktansatte på hans arbejdsplads - ikke mindst i Markets, hvor Peter Sevel Konstantyner er tillidsrepræsentant.

"Når banken har valgt at have så mange på kontrakt, så er det for mig udtryk for, at man har ansat nogle højt specialiserede mennesker, som naturligvis også skal honoreres for deres kompetencer. Ellers søger de jo et andet sted hen," siger han.

Tænk dig godt om
Men når man er ansat på individuel kontrakt, betyder det også, at der ikke sker en automatisk regulering af lønnen, som der gør, hvis man er ansat på overenskomst.

Og netop derfor skal man selv være opmærksom, mener Peter Sevel Konstantyner, som gerne vil give et par gode råd til andre, der enten er eller overvejer at blive kontraktansat.

Først og fremmest anbefaler han, at du nøje gennemgår udkastet og eventuelt tager fat i din tillidsrepræsentant, inden du skriver under på en individuel kontrakt.

"Hvis du ligger lige på grænsen i forhold til jobløn, ville jeg anbefale at tænke over, om du for eksempel er klar på at miste fem omsorgsdage for at få højere løn, som man ofte gør i individuelle kontrakter. Hvis man er et sted i livet, hvor man prioriterer færre fridage og i højere grad har brug for pengene, så kan det for eksempel være attraktivt", siger han, men understreger dog samtidig, at du skal være opmærksom på værdien af de goder, du mister. For stiger din løn ikke mere end med et beløb tilsvarende de goder, du giver afkald på som kontraktansat, så er det måske ikke det værd.

Derudover skal du være opmærksom på, at en ansættelse på individuel kontrakt også kan have andre ulemper. Han peger på, at du kan risikere at blive låst fast i dit job.

"Du er måske ikke så tilbøjelig til at se dig om efter andre jobtyper eller funktioner internt, fordi du ikke kan være sikker på at få de samme vilkår, hvis du søger job i en anden afdeling. Så hvis du har lyst til at lave noget andet, kan det være en form for gyldent bur, du sidder i, hvis du får et meget højt beløb," siger han.

Få styr på dine argumenter
Og så skal du selvfølgelig være klar over, at det fremadrettet er dig selv, der skal forhandle vilkår og lønstigninger hjem. Til det anbefaler Peter Sevel Konstantyner, at man laver sit eget indeks, hvor man kigger på sin egen lønudvikling, overenskomstens lønstigninger og også gerne prisudviklingen i samfundet, og man kan med fordel gå flere år tilbage.

"Jeg har lavet det for mig selv og kan se, at overenskomstansatte for eksempel er steget betydeligt mere end mig de sidste 10 år."

Derfor har han allerede nu en aftale i kalenderen med sin leder, hvor de skal tale løn. Og det er en anden anbefaling, han har. Få sat forhandlingerne med din leder i system. Du skal ikke nødvendigvis have dem hvert år, men måske hvert andet. Og så nytter det ikke at vente til sidst på året, hvor du måske også skal have en bonussamtale, for der har ledelsen ofte ikke flere penge at dele ud af, er Peter Sevel Konstantyners oplevelse.

"Du skal ikke vente til sidste øjeblik, for så er der ingen penge at give af. Du skal vide, hvornår ledelsen indstiller til lønstigninger i organisationen og planlægge efter det, og du skal have dine argumenter i orden," siger han.

Og det er vigtigt at have fokus på sin løn som ansat på individuel kontrakt.
"Hvis vi ikke stiger i løn, så udvander vi vores egen værdi. Det kan godt være, at jeg er højt specialiseret, men hvis jeg ikke stiger i løn, som tiden går, så er det udtryk for, at min arbejdsgiver ikke ser mit arbejde som værdifuldt nok, fordi jeg relativt set falder i løn," fastslår han.

> **Hvis vi ikke stiger i løn, så udvander vi vores egen værdi**
>
> Peter Sevel Konstantyners, chief analyst i Danske Bank

PETER SEVEL KONSTANTYNERS 5 GODE RÅD

- Tal med din TR, før du skriver under på en individuel kontrakt
- Lav dit eget indeks, og sammenhold din lønudvikling med overenskomstens lønstigninger
- Vær på forkant – vent ikke med lønsamtalen til der skal uddeles bonus – det er for sent
- Hav styr på dine argumenter og din egen værdi
- Sæt forhandlinger med din leder i kalenderen, så du ikke glemmer det

INSPIRATION TIL DIN FORHANDLING

Når du skal forhandle eller genforhandle din kontrakt, er det vigtigt at huske, at der ofte er meget mere end løn i spil.

Mange tænker kun på månedslønnen, men der kan ligge stor værdi i en række andre vilkår i virksomhedens overenskomst – så husk at fokusere på dine samlede løn- og ansættelsesvilkår, når du skal forhandle eller genforhandle din kontrakt.

Finansforbundet har gennemgået en række individuelle ansættelseskontrakter for kontraktansatte medarbejdere. Det samlede billede viser, at kontraktansatte typisk har ret til en del flere vilkår end dem, som overenskomsterne giver dem ret til. Så det er oplagt at lade dig inspirere af din virksomheds overenskomst, når du skal til forhandling.

Typiske overenskomstvilkår i individuelle kontrakter:

- Arbejdsgivers pensionsbidrag
- Overenskomstbestemte feriedage (6. ferieuge)
- Ekstra (bank)helligdage med løn
- Omsorgsdage
- Store bededagstillæg
- Ret til årlig lønsamtale
- Forhøjet ferietillæg (ofte 3,25 %)
- Sundheds-, tand- og gruppelivsforsikring
- Fuld løn ifm. børns sygdom, barsel og plejeorlov

Vilkår, der sjældent optræder i individuelle kontrakter:

- Årlig lønregulering
- Ret ved sygdom
- Senior- og børnedeltid
- Ekstra Fratrædelsesgodtgørelse

3 TRIN: SÅDAN BRUGER DU VIRKSOMHEDENS OVERENSKOMST TIL DIN FORDEL

1

Der er to forskellige overenskomster
Start med at finde ud af, hvilken overenskomst der gælder i din virksomhed:

- Standardoverenskomsten (STOK).
Dækker de fleste virksomheder i sektoren.

- Virksomhedsoverenskomster (VOK).
Gælder for én virksomhed eller en koncern.

Hvis du ikke selv har overenskomsten, kan du få den via din tillidsrepræsentant eller på Finansforbundets hjemmeside. Du kan også kontakte Finansforbundet direkte, hvis du er medlem.

2

Det er vigtigt, fordi ...
Overenskomsterne indeholder en række rettigheder og goder , som kontraktansatte ofte ikke får tilbudt automatisk. Når du kender forskellene, står du stærkere i din forhandling og kan argumentere for at få vilkår, der allerede gives til andre medarbejdere i din virksomhed. Det gør det ofte lettere for lederen at sige ja, fordi de kender vilkårene i forvejen og ved, hvad de betyder for virksomheden i praksis.

3

Før du skriver under
Som medlem af Finansforbundet er det en god ide at sende din kontrakt til gennemgang hos os, inden du skriver under. Råd fra Finansforbundet kan hjælpe dig med at hæve din løn. Det samme gælder en snak med din tillidsrepræsentant, som kender de lokale forhold.

FÅ HJÆLP TIL DIN KONTRAKT

Som medlem af Finansforbundet bør du altid få din kontrakt gennemgået af forbundet, før du skriver under. Det er også en god idé at tage en snak med din lokale tillidsrepræsentant, som kender de konkrete forhold i virksomheden.

SÅDAN STYRKER DU DIN KARRIERE SOM KONTRAKTANSAT I FINANSSEKTOREN

Som ansat på individuel kontrakt skal du i højere grad selv tage ansvar for din udvikling, synlighed og karriere. Her får du konkrete råd til, hvordan du styrker din position og skaber muligheder i og uden for virksomheden

Charlotte Lindgren, senior karriere konsulent i Finansforbundet


Charlotte Lindgren, senior karriere konsulent i Finansforbundet

Hold dig employable: Kompetencer og karriereudvikling

Udviklingen i Finanssektoren går stærkt. Jobprofiler ændrer sig, nye kompetencer efterspørges, der er en større akademisering, nye typer konkurrenter dukker op, og der er konstante forandringer inden for digitalisering, automatisering og teknologi som AI.

Du skal have et skarpt øje for trends og tendenser og målrettet udvikling af dine kompetencer, så de matcher branchens behov.

For dig som individuelt kontraktansat kommer efter- og videreuddannelse sjældent bare dumpende. Typisk har virksomheder ikke samme åbenhed for at poste penge i særlige kurser, når du er på individuel kontrakt, og ofte er der ikke langsigtede planer for dig i forhold til kompetenceudvikling.

Du får ikke nødvendigvis de samme tilbud om efter- og videreuddannelse og opdatering af kompetencer som dine overenskomstansatte kolleger. Finanskompetencepuljens videre- og efteruddannelse gælder heller ikke dig på individuel kontrakt.

Det kan være en udfordring, dels i forhold til at holde sig skarp og kunne møde de nye faglige krav, som sektoren stiller, men også i forhold til yderligere specialisering, forfremmelse eller udvikling mod en ledelsespost.

Du kan heldigvis gøre meget selv for at holde dig opdateret, så din profil forbliver attraktiv i branchen.

1. Tag kontrol over din karriereudvikling

Først og fremmest er det en god idé at lave en målrettet karriere- og kompetenceplan, så du har styr på, hvilke mål du skal nå, og hvilke udviklingstiltag du skal gøre for at kunne nå dem. Noget, der i sidste ende helst skal sikre, at du kan få opfyldt dine karrieredrømme. Det kan være kortsigtede mål, men det er også en god idé at lave et mere langsigtet mål, da du så bedre kan navigere rigtigt fra starten.

Når du har en konkret plan for din kompetenceudvikling, skal du have den gode dialog med din virksomhed. Du bør tage løbende samtaler hen over året, og det er vigtigt, at du kan redegøre for, hvordan din udvikling vil skabe værdi for virksomheden.

Hvorfor kan det betale sig at investere i netop dine kompetencer med denne specifikke efteruddannelse eller dette særlige kursus? Det skal du kunne svare klart på. For kan du det, kan du også argumentere godt over for din chef.

Planlæg samtalen grundigt, få styr på, om der står noget om videreuddannelse i din kontrakt, og medbring gerne konkrete bud på kurser og uddannelser, du vil kunne deltage i, som matcher virksomhedens behov.

2. Netværk, og brug Finansforbundet
Husk også, at du kan få et godt udbytte af at deltage i seminarer og netværksgrupper, der matcher sektorens udvikling. Udvis engagement og nysgerrighed, og dyrk faglige netværk og fællesskab internt i virksomheden eller eksternt.
Netværk kan være værdifulde for sparring, erfaringsudveksling og åbne døre til nye muligheder. Finansforbundet tilbyder netværksgrupper inden for emner som blandt andet ledelse, tech, compliance og ESG, og det er gratis at deltage. Tilbuddene er mange, så det kan måske være lidt uoverskueligt selv at identificere dine kompetencebehov og udarbejde en karriereplan.

Her kan Finansforbundets karrierekonsulenter hjælpe. De har stor indsigt i branchen og kan være en god sparringspartner for dig.

Som ansat på individuel kontrakt har du ret til gratis rådgivning inden for områderne karriere, kompetence og trivsel, og Finansforbundet kan hjælpe med at navigere i de forskellige karriereveje, jobskifte eller for den sags skyld brancheskifte. Så tøv ikke med at tage fat i os.

Husk at pleje dit eget brand
Det er vigtigt at dyrke dit personlige brand i virksomheden, i sektoren og på arbejdsmarkedet generelt.

1. Vis dine succeser
Hvis du ikke fortæller om dine resultater, er det ikke sikkert, at alle opdager dem. Husk derfor at være proaktiv, og synliggør dine succeser og de kompetencer og resultater, der skaber værdi.

Det kan du gøre på forskellig vis. Det kan selvfølgelig være gennem den daglige opgaveløsning, særlige projekter og faglige præsentationer. Det kan også være, at du forfatter artikler, holder oplæg på konferencer eller i netværkssammenhæng eller andre fora, hvor dine kompetencer og resultater tydeliggøres og kommer ud til en bredere skare end de kolleger, du er sammen med til daglig.

Her er det selvfølgelig vigtigt, at du reflekterer over, hvad der gør dig unik i den rolle,du bestrider – i virksomheden og i sektoren generelt. Vær skarp på at fremhæve særlige kompetencer, praktiske erfaringer, teoretisk ballast eller den særlige tilgang.

> **Som kontraktansat får du ikke foræret din udvikling – du skal selv tage ansvar for at forblive attraktiv i branchen.**
>
> Charlotte Lindgren, senior karriere konsulent i Finansforbundet

Husk altid balancen mellem ydmyghed og praleri. Ingen af delene gør dig eftertragtet.

2. Vær generøs og social
Som ansat på individuel kontrakt bliver der måske set på dig med særlige øjne, så tænk over, hvordan du opfattes af omgivelserne.

Du kan gøre meget selv for at være en positiv medspiller, som man gerne vil sparre med. Deltag gerne i det sociale, og tal med dine kolleger, både om det faglige og alt det andet. Relationer er godt, både for din egen trivsel, men også for dit brand.

3. Giv noget af dig selv
Hjælp med at identificere og løse interne udfordringer i organisationen, eller kom med idéer til løsning af komplekse opgaver og projekter. Engagér dig, og bring kreative forslag i spil, når I skal løse udfordringer. Vis initiativ. Det gør det sjovere at gå på arbejde, og det styrker dit brand, fordi det viser, at du er en ressource. Husk altid at gøre dig umage, både fagligt og menneskeligt. Levér kvalitet, og vær pålidelig, loyal og ordentlig. Kort sagt: Vær en god kollega.

Vær også altid generøs med videndeling i din afdeling, og bidrag, for eksempel hvis det brænder på for andre, der har travlt. Giv en hånd der, hvor det skaber værdi for andre. Og tænk ikke kun over at performe på faglighed, men også på at bidrage socialt, så du er den kollega, man helst ikke vil undvære.

4. Vær synlig, og følg udviklingen
Sociale medier er et kraftfuldt værktøj i forhold til synliggørelse. LinkedIn er verdens største faglige online-netværk og derfor et rigtig godt sted at dele viden, særlig faglig indsigt, resultater og succeser med andre. På den måde opbygger du et brand, både internt og eksternt. Du kan også bidrage med blogindlæg, artikler og kommentarer, som andre kan have gavn af at læse.



VIL DU VÆRE LEDER?

Er du ansat på individuel kontrakt og vil have en leder-karriere, så giver senior karrierekonsulent Charlotte Lindgren disse råd.

Hvis du som kontraktansat ønsker at kvalificere dig til en lederpost, kræver det ofte en større strategisk tilgang, end hvis du var overenskomstansat. Det gælder både i forhold til kompetenceudvikling og personlig branding.

Udvikling af ledelseskompetencer
Først og fremmest er det vigtigt, at du udvikler såvel hårde som bløde ledelseskompetencer. Af de hårde kan nævnes projekt- og procesledelse, finansiel ekspertise og styring, strategisk planlægning og kendskab til det regulative område. Af de mere bløde, som er mindst lige så vigtige, kan nævnes kommunikation, beslutningstagning, konflikthåndtering, empati, etisk lederskab og det at kunne inspirere og motivere andre.

For at vise, at du har lederpotentiale, kan du gribe nogle opgaver i det daglige, som rummer ledelsesdiscipliner. Det kan være projektledelse, at stå i spidsen for en særlig arbejdsgruppe, at igangsætte processer, at agere mentor for nye, opstarte en intern netværksgruppe eller andet, hvor du skal drive noget. Her lærer du en masse i forhold til at tage ansvar for, at teamet fungerer, skabe overblik over ressourceforbrug, sikre et godt arbejdsmiljø og så videre. På den måde kan det være en nyttig træningsbane, hvor du får erfaring med ledelse og samtidig viser, at du har både interessen og kompetencerne.

Synlighed og netværk
Det er selvfølgelig afgørende, at du synliggør de præstationer og positive resultater, du har været med til at skabe internt. Det kan du gøre gennem præsentationer, i rapporter til ledelsen, i taler ved konferencer, ved at deltage i paneldebatter, bidrage til faglige publikationer og løbende opdatere nøglepersoner inden for organisationen.

For at positionere dig over for ledelsen kan det være nyttigt at udbygge dit netværk med nøglepersoner både inden for organisationen og udenfor. Interne netværk kan bidrage til at sikre støtte og synlighed, mens eksterne netværk kan åbne for nye karrieremuligheder og give dig friske perspektiver på ledelse og måske gode forbindelser, der kan hjælpe dig videre på et tidspunkt.

Få en mentor eller coach
Ledelse er et fag med mange facetter, og der er meget at lære. Du kan derfor overveje at få en mentor, som allerede befinder sig i en ledelsesposition.

Her kan du kan hente råd og vejledning om det at udvikle sig hen imod ledelse og få mere viden om, hvad det egentlig indebærer at være leder.

En coach vil kunne pege konkret på nødvendige kompetenceudviklingsmuligheder og har viden om de ledelsesstile, som efterspørges.

Finansforbundets karriererådgivere vil også kunne hjælpe dig med råd og vejledning, og når du har fået dit første lederjob, kan du – via en aftale Finansforbundet har – få gratis coaching og altså hjælp og støtte i din første tid som leder.



FINANSFORBUNDET

De første
3 måneder
er gratis

FINANSFORBUNDET ER OGSÅ FOR DIG

Husk, at selvom du er på individuel kontrakt, er du ikke alene, når du er medlem af Finans-forbundet. Du kan også gå på opdagelse i de mange kurser, seminarer og konferencer og ikke mindst gribe muligheden for fællesskab og inspiration, blandt andet i netværk.

Sektorspecifik juridisk rådgivning

Få sparring på din trivsel og karriere

Styrk din karriere

Find det hele og læs mere på finansforbundet.dk/bliv-medlem

BYG DIN ØKONOMI OP SOM EN BORG

En høj løn og et kort opsigelsesvarsel giver særlige udfordringer. Men den rigtige privatøkonomiske opbygning kan give både tryghed og frihed. Få råd fra Søren Verup, seniorrådgiver, Beierholm finansiel rådgivning.

Det, der er fælles for ansatte på individuel kontrakt i den finansielle sektor, er dels en høj indtægt og dels en mere usikker jobsituation med kortere opsigelsesvarsler.

"Helt grundlæggende skal man tænke på, at ens private økonomi skal være en borg. Og fæstningsværket skal kunne tåle de stød, der kommer. Dels dem, man kender og kan forudse, men også alle de stød, som man ikke kender," siger Søren Verup.

Han er seniorrådgiver i Beierholm Finansiel rådgivning og har arbejdet som rådgiver og med investeringer i 43 år og har set mange privatøkonomier.

Skab økonomisk modstandskraft
Han anbefaler at bygge økonomien op som et værn, der giver ro i maven – uanset hvad der sker.

"Det er vigtigt at være likvid, det er vigtigt at have opsparing, det er vigtigt at have styr på, hvor der er huller i befæstningen, og så prøve at reparere dem. Det er jo den snusfornuftige måde at gøre det på," siger han.

Nogle uddannelser giver en direkte indstigning til et højt løntrin, mens andre arbejder sig op over tid. Men uanset baggrund handler det om ikke at blive blind for, hvad man bruger penge på.

"Pas på med højt forbrug, for det bliver en dårlig vane. Selvfølgelig kan man tage på en dyr ferie en gang imellem. Eller man kan gå ud og spise en god middag på en god restaurant, eller man kan gøre forskellige ting, man drømmer om. Men lad være med at bruge dumme penge i stedet for at spare op."

Har du gæld?
Et af de nemmeste steder at starte er at betale dyr gæld ud, hvis man har mulighed for det.

"Altså gæld er noget, der koster. Så hvis man med fordel kan indfri gæld med en høj rente, så bør man selvfølgelig gøre det. Og man kan også med fordel etablere en kassekredit i sin bank på et tidspunkt, hvor man har en lønindtægt," siger han.

En kassekredit kan være en vigtig buffer, hvis man bliver arbejdsløs.

"Så hvis man bliver tilbudt en kassekredit, uden at man har brug for den, så skal man sige ja. Fordi gratis optioner skal man altid tage. For det gælder jo om at være likvid. Det gælder om at kunne agere frit i forhold til sine ønsker. Så økonomien ikke er en begrænsning. Det er sådan set fundamentet for en sund økonomi."

Forbered dig på at stå uden job
For Søren Verup handler god økonomi først og fremmest om at kunne klare en periode uden lønindtægt. Finanssektoren er i konstant bevægelse, og risikoen for jobskifte er reel.

"Penge giver jo tid til, at man kan komme videre på en god måde. Hvis man er presset af, at man ikke har nogen opsparing, så risikerer man at forlænge de problemer, der kan have været," siger han.

Særligt når du er over 40-50 år, kan det tage længere tid at komme i job igen. Derfor er det en god idé at holde de faste udgifter nede.

Her kan en lønforsikring være en god løsning, hvis du ikke har en stor opsparing, men den kræver planlægning. Der er typisk en karensperiode på op til 12 måneder, og du må ikke tegne den i "ond tro" – fx hvis du allerede frygter en fyring.

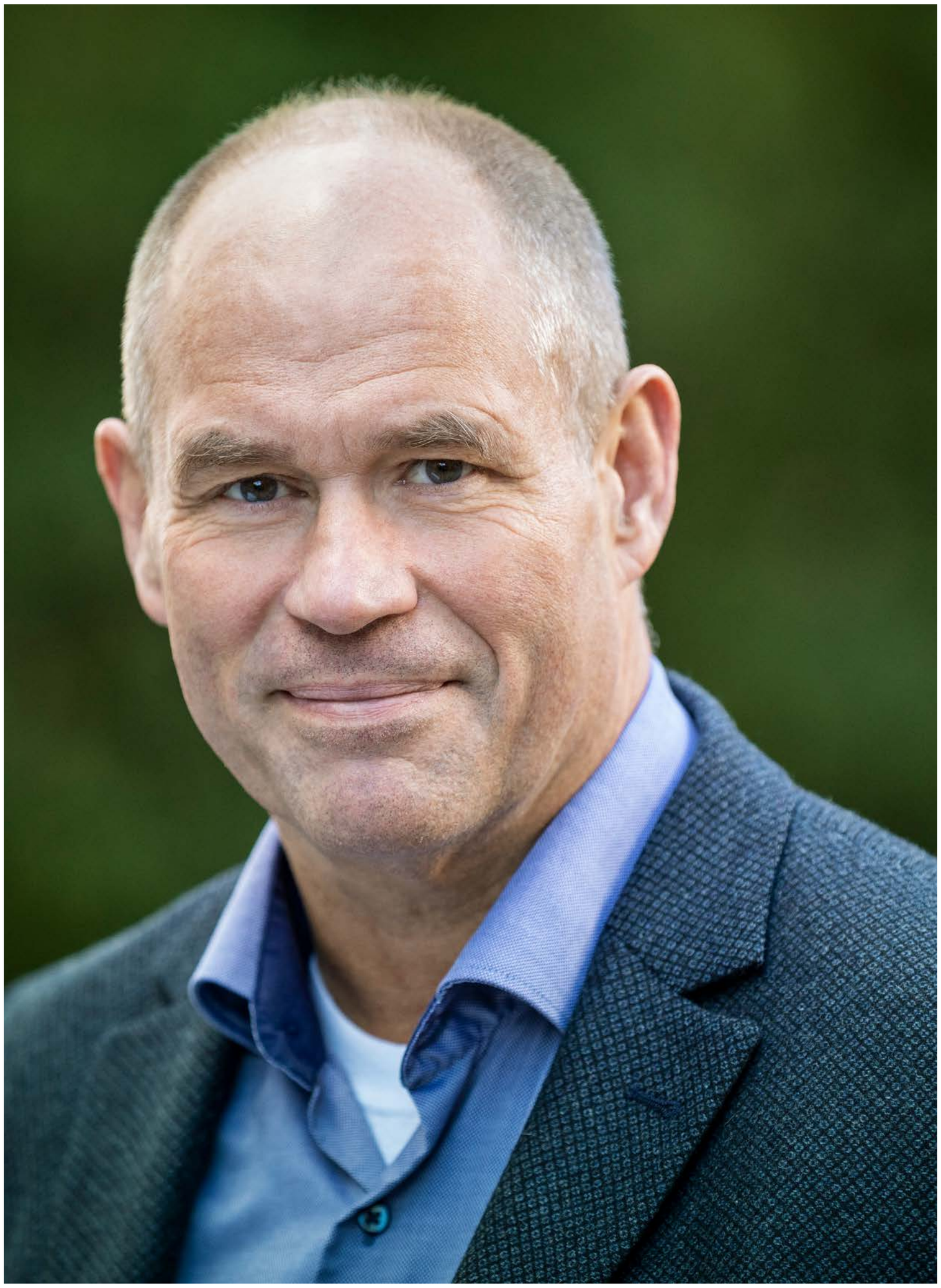
"Lønforsikring kan give dig ro, men den skal tegnes i god tid og med omtanke. Hvis du har en solid opsparing, er den måske overflødig. Men hvis du ikke har det, kan den være en vigtig del af dit økonomiske værn," siger Søren Verup.

Kender du forskel på dygtighed og held?
Med en voksende formue kommer der også muligheden for at begynde at investere selv. Med hvis ikke du vil læse nyheder og følge regnskaber dagligt og bruge meget tid på det, så synes Søren Verup, man skal finde en anden hobby.

"Du risikerer at tro, at du er dygtig, fordi du én gang får en stor gevinst. Alle kender en eller anden, der har købt en af de aktier, der er steget 100-200 % på kort tid. Du hører bare ikke om alle de andre aktier, der er faldet. Investering handler ikke om at finde bjergtoppen, det handler om at undgå hullerne," siger han.

Søren Verup ser ofte kunder, der kommer med det, han kalder en "millionærklubportefølje" med 5-10 små enkeltaktier af blandet nationalitet og uden langsigtet tanke eller strategi Det har intet med investering at gøre, det er mere i retning af impulsiv spekulation.

"Jeg synes, man skal være ydmyg og sige, at man er god til IT eller til noget andet. Og så er der andre, der er gode til at investere. Jeg vil heller ikke reparere min elbil. Så jeg kører til en, der er god til det."



KØB DIG TID, HVIS DU BLIVER ARBEJDSLØS

"Hvis man bliver fyret på grund af nedskæringer eller omstruktureringer, så kan man jo gå i gang med at søge med det samme, hvis man føler sig klar.

Men måske skal man lige bruge noget tid på at finde sig selv. Man skal prøve at komme ud af den stress, man måske har været i, og som kan have været en medvirkende årsag til, at man blev fyret eller sagde op.

Så er det vigtigt ikke at blive stresset over, at man ikke har råd til det. For så vælter man ind i et nyt job og tager noget stress med og risikerer, at man enten finder det forkerte job eller bliver fyret igen.

Risikoen er, at man af økonomiske grunde bliver tvunget til at tage et ufaglært lavt betalt job og på den måde undergraver sin faglighed og attraktion for en kommende arbejdsgiver.

Så brug gerne nogle måneder på at falde ned og falde til ro. Dyrk noget sport eller gå nogle lange ture eller tag på vandreferie i Skotland, eller hvad man nu har lyst til, og kobl helt af.

Så først når man synes, at man er psykisk klar, og man har fået fedt på nerverne igen, så kan man gå i gang med processen med at søge et job."

FASTTRACK TIL SIKKERHED OG FRIHED I DIN ØKONOMI

Du har en høj indtægt – men er din økonomi sikker? Seniorrådgiver Søren Verup fra Beierholm finansiel rådgivning giver råd til, hvordan du bliver likvid og får fuld handlefrihed, samtidig med at du skatteoptimerer den måde, du investerer din formue.

FÅ DE NØDVENDIGE FORSIKRINGER

Helt grundlæggende er forsikringer noget, man har for at imødegå en risiko, som – hvis den indtræffer – er så stor, at den truer ens økonomiske velfærd. Småforsikringer af elektronik og andre småting bør privatøkonomien kunne klare.

FÅ STYR PÅ DINE FORSIKRINGER

Forsikringer du skal have:

- Ulykkesforsikring
- Livsforsikring (ofte i forbindelse med pensionsordning og hvis du er forsørger)
- Tab af erhvervsevneforsikring (i forbindelse med pensionsordning)
- Kritisk sygdom (i forbindelse med pensionsordning)
- Sundhedsforsikring via arbejdsgiver eller pensionsordning
- Bilforsikring
- Husforsikring/fritidshusforsikring
- Rejseforsikring

STRÆK DIN OPSPARING – MELD DIG IND I EN A-KASSE

Kan det overhovedet betale sig at være medlem af en A-kasse, når det slet ikke modsvarer din løn? Ja, det kan det. De første tre måneder får du 25.070 kr. og derefter 21.092 kr. om måneden. Det giver 286.130 kr. det første år og i alt 539.234 kr. i de to år, du har ret til dagpenge.

Det kan sikkert slet ikke dække dine udgifter, men en halv million kroner strækker din egen opsparing og køber dig mere frihed.

Et A-kassemedlemskab hos A&Til koster 503 kr. om måneden. Efter skattefradrag svarer det til cirka 350 kr. om måneden. De tilbyder også en lønsikring fra 89 kr. om måneden.

GENNEMGÅ DINE SÅRBARHEDER

Har du dyr gæld? Har du forsørgerpligt? Tjener du meget mere end din ægtefælle? Er du alene? Er du plus 40-50 år og vil få sværere ved at finde nyt job? Undersøg alle disse spørgsmål, og indret din økonomi efter det.

LAV ET BUDGET

Tast alle dine faste udgifter ind i et regneark.

Et budget synliggør for dig selv, hvad du bruger penge på. For noget af det, der ofte sker, er, at man bare bruger løs. Så længe der er penge på kontoen, går det godt. Og lige pludselig står man der – og har ikke rigtig fået lavet en opsparing.

Det kan anbefales hver måned, når de kommende udgifter på betalingsoversigten kommer, at tjekke budgettet, om tallene passer, og om der mangler nogle betalinger – eller er kommet nye til. Husk også de betalinger, du evt. har kørerende over kortbetaling og MobilePay. Har man styr på sit budget, har man ro i sindet. Det tager under 5 minutter om måneden lige at tjekke, at alt er ok.

OBLIGATIONER ELLER INDLÅNSKONTO

Når du får over 60.000-100.000 kr. på din driftskonto, skal du flytte pengene over på en anden konto, hvor pengene er tilgængelige, men hvor du får en lidt højere rente.

Det vil typisk være at oprette en konto i indlånsbanker som fx Santander, Kompas Bank, Norwegian Bank – eller at købe obligationer/værdipapirer med lav risiko. Tal evt. med banken om investering.

Det er penge, man kan trække ud med det samme og overføre til sin bank. Man kan ikke nødvendigvis få et kreditkort til kontoen, men det er en sparebøsse, der er lidt sværere at bruge af end ens driftskonto.

INDSKYDERGARANTI: KEND GRÆNSEN FOR DIN INDLÅNSKONTO

Man skal være opmærksom på, at der findes det, der hedder indskydergaranti. Det betyder, at hvis man indsætter mere end 100.000 euro – inklusive optjente, men ikke påløbne renter – i sådan en bank, kan man risikere at miste dem.

Ikke fordi det som sådan er usikkert, men det er banker, som har et andet kapitalgrundlag end en SIFI-bank som fx Danske Bank.

Derfor vil jeg sige, at du ikke skal have over 750.000 kroner på din indlånskonto.

VÆRDIPAPIRER: SÅDAN INVESTERER DU OVERSKYDENDE MIDLER

Har du penge udover de 750.000 kroner, vil jeg anbefale at investere i værdipapirer.

Hovedreglen er, at man altid først investerer sine penge der, hvor skatten på afkastet er lavest først. Hvis man vil være meget skatteoptimeret i sin opsparing, er rækkefølgen:

- Aldersopsparing – skat på afkast: 15,3 %
- Aktiesparekonto – skat på afkast: 17 %

Frie midler:

- Aktier – typisk skat på 27 %
- Obligationer – skat på ca. 35 %

Man skal sørge for en fornuftig spredning af sine investeringer. Her kan man med fordel købe indeks-investeringsforeninger, som findes hos både Danske Invest Index og Sparinvest Index. De tilbyder et godt udvalg af forskellige, billige investeringsforeninger.

Spørg gerne efter indeksfonde i stedet for aktivt forvaltede fonde, fordi alle analyser viser, at de passive fonde på lang sigt ikke giver lavere afkast – men koster mindre.

Hvis man er helt ny i investering, vil jeg anbefale, at man i første omgang taler med sin bank – og er kritisk over for det, banken foreslår. Det skal man altid være. Det gælder alle livets forhold.

TO-KONTO-SYSTEM

Det kan være godt privatøkonomisk at lægge sig selv i nogle håndjern.

Hvis man vil være lidt disciplineret, kan man lave det, jeg kalder for to-konto-system:

En konto, hvor ens løn går ind, og hvor alle ens faste udgifter bliver betalt fra. Man kan kalde det for ens driftskonto.

Driftskontoen er også en opsparing til ens likvide midler, som man bruger til at betale regninger med, spare op til en ferie, gaver eller hvad man nu ellers vil.

For langt de fleste vil det være fint at have op til 60.000-100.000 kr. Det afhænger lidt af, hvor store udsving man har i sin økonomi.

Den anden konto bruger man til alle sine løbende udgifter. For eksempel dagligvarer, gå i byen, altså alle de der løbende udgifter. Så overfører man fx en gang om ugen eller om måneden et fast beløb.

Så beslutter man et beløb, fx 10.000 om måneden, får et kreditkort til kontoen, og så kan man jo se, hvad man bruger. Rammer den 0 kr den 25. i måneden, så kan man sige, at det har været lidt ekstraordinært den måned, eller der var den VVS-regning, og så overføre lidt mere. Men man er bevidst om, hvad man bruger sine penge til.

DIN PENSION KRÆVER OPMÆRKSOMHED – ISÆR PÅ INDIVIDUEL KONTRAKT

Seniorrådgiver Søren Verup guider dig til bedre overblik over pension, forsikringer og økonomisk sikkerhed.

For nogle falder arbejdsgivers pensionsindbetaling, når den individuelle kontrakt kommer på bordet.

Men under alle omstændigheder skal pensionen tænkes sammen med den måde, du bygger din økonomi solidt op – så den kan modstå arbejdsløshed, sygdom og andre former for modgang.

Det kan fx lyde som det mest fornuftige at sætte flere penge ind på pensionen. Men Søren Verup, der arbejder som seniorrådgiver for Beierholm Finansiel Rådgivning og har 43 års erfaring med pensions- og formuerådgivning, har en anden anbefaling.

"Min holdning er, at når man har et lønniveau på plus 77.000 kr, som man har på individuel kontrakt, så skal man ikke indbetale ekstra egetbidrag," siger han.

Tænk altid skatten ind

Han mener, at hvis arbejdsgiver lægger omkring 12 %, og du har et egetbidrag på 5-6 %, så har man en indbetaling, som ligger fornuftigt i forhold til skattegrænserne.

Pensionsopsparing er skattemæssigt kun en fordel, hvis man kan fradrage indbetalingen i sin topskat eller mellemskat.

Hvis man har en løn på omkring 80.000 kroner, så giver det ca. 10.000 kr. om måneden på pensionsopsparingen.

"Det betyder, at din skattepligtige løn lander sådan i runde tal på cirka 70.000 kr. Så bliver du stadig ramt af topskat og eventuelt også af mellemskat, men det vil sige, at al din pensionsindbetaling går ind med et topskatfradrag. Den dag, du så skal have pengene ud, vil du typisk få dem udbetalt på et tidspunkt, hvor din indkomst er så lav, at den går i bundskat. Så på den måde tjener du isoleret set topskatten af din pensionsindbetaling," siger han.

Bordet fanger i pensionsindbetalinger. Som kontraktansat med høj løn og kortere opsigelse og jobsikkerhed skal pensionen også tænkes sammen med resten af ens økonomi.

"Man skal ikke indbetale mere, for man har brug for penge i sin privatøkonomi til at spare op. Hvis du sætter 5.000 kr. ekstra ind på din pension, så kan du ikke tage dem ud, hvis du bliver arbejdsløs," siger han.

Hvis man fx vil trække penge ud af en ratepension, skal man betale 60 procent i straf – så det er dyrt at få dem ud igen.

"Derfor skal du ikke indbetale mere, end du er tvunget til – også selvom du kan spare mellem-/topskat. Spar i stedet penge op i frie midler. Og hvis du vil være rigtig håndjernsagtig, så lav en fast overførsel den dag, lønnen går ind – fx 5.000 kr. til den opsparingskonto i Santander, hvor du ikke ser dem på daglig basis. Ude af øje, ude af sind," siger Søren Verup.

Skaf dig et overblik

Shopper du mellem arbejdsgivere, skal du også holde særligt øje med dine pensioner. Søren Verup opfordrer til at trække en opgørelse på pensionsinfo.dk en gang imellem. Her kan man fx se, om man har penge i flere forskellige pensionsselskaber, fordi man har haft flere arbejdsgivere. Dem kan det være en fordel at lægge sammen.

"Indtil tre år efter, man har fået nyt job og nyt pensionsselskab, kan man med lave omkostninger flytte gamle ordninger over og samle det hele i ens nye pensionsselskab," siger han.

Du har aldrig for travlt til mødet med din pensionsrådgiver.

Når man får nyt job, får man oftest tilbud om et møde med en pensionsrådgiver. Den mail skal man ikke slette, siger Søren Verup.

"Det er vigtigt, at man går i dialog, når man får sin kontrakt, og får lavet et niveau for sine forsikringer, der passer til ens private økonomi. Det er vigtigt, fordi det største aktiv, man har som menneske, er ens evne til at skabe indkomst – altså ens arbejdsevne. Og den skal forsikres," siger han.



Det gør man primært gennem det, der hedder en tab af erhvervsevne-forsikring. Den skal være på et niveau, så man – hvis man skulle miste sin evne til at arbejde ved sygdom eller ulykke – kan fortsætte det liv, man har, uden at gå alt for meget ned i levestandard.

"Når man er i en trængt situation, så er det ikke økonomien, der skal være en bekymring. Og derfor er det vigtigt, at man laver en tab af erhvervsevne-forsikring på 80 % af den løn, man har," siger han.

I den forsikring skal der også være det, der hedder præmiefritagelse. Det betyder, at hvis man bliver ramt, så fortsætter pensionsselskabet ens pensionsindbetaling.

Hvad er du værd i din familie?
"Når man skal ramme niveauet for forsikring, skal man se på den økonomiske værdi, man har i sin husstand. Skal du kun klare dig selv, er der børn, ægtefælle eller store faste udgifter?"
Den analyse skal du også bruge til at vælge niveau for livsforsikring.

"Hvis man falder bort, skal ens familie kunne orientere sig i den nye situation og have råd til at komme videre på en ordentlig måde. Er man under 50 år, gift og har hjemmeboende børn, kan det være fornuftigt at have en livsforsikring på måske 2-3 millioner," siger Søren Verup.

Når man kommer over 60 år og har en stor pensionsordning, kan man spare ved at sætte sin livsforsikring ned. For så vil ens eventuelle ægtefælle og familie arve de pensionsmidler, man har sparet op – plus de andre værdier. Billig forsikring med god værdi.

Som del af pensionen er det også vigtigt at få en forsikring mod kritisk sygdom. Det er et skattefrit engangsbeløb, man får, hvis man får stillet en diagnose, som er kritisk i forhold til forsikringsbetingelserne.

Der er lidt forskel på, hvilke sygdomme der er inkluderet i forskellige forsikringer. Pointen er, at man kan få beløbet flere gange, hvis man har flere forskellige diagnoser.

"Hvis uheldet er ude, så vil det være for-



"

Man skal ikke indbetale mere, end man er tvunget til, for man har brug for penge i sin privatøkonomi til at kunne modstå arbejdsløshed, sygdom og andre former for modgang

Seniorrådgiver Søren Verup

nuftigt at have sådan en også. Den er relativt billig – typiske kun omkring 1.000 kr. årligt – betalt via ens pensionsordning. Hvis man får en kritisk diagnose på et hospital, rapporterer de til forsikringssystemet, og man får udbetalt sin forsikringssum".

Hvis man selv synes, at man har en risiko for en kritisk sygdom, kan man vælge et højere beløb – hvis man kan blive godkendt til det.

Vil du selv bruge tid på din pension?
På mødet med pensionsrådgiveren kan du også vende, hvor meget du selv vil ind over investeringen af din pension.

"I nogle selskaber kan man til en vis grad få indflydelse på, hvordan pengene bliver investeret. Hvis man går meget op i det, kan man gøre det meget detaljeret og med høj risiko," siger han.

Er man i den anden grøft, kan man også se på sin pension som noget, der bare skal være der, og som pensionsselskabet står for.



"Hvis man er ung – det vil her sige, at der er mere end 15 år til, at man forventer at gå på pension – så kan man godt tillade sig at have høj risiko i sin pension. Det sørger pensionsselskabet for, og de skruer typisk også ned for risikoen, jo tættere du kommer på pensionen," siger Søren Verup.

Bortset fra tidsperspektivet handler det også om din grad af risikovillighed.

"Risiko er jo en funktion af to ting: dels det, man kan kalde psykisk holdning til risiko, og dels ens formue. En stor formue kan tåle større tab, mens en mindre formue taler for lav risiko," siger han.
Hvad med de urolige tider?

Spørger man Søren Verup, giver idéen om at ligge vågen på grund af "urolige tider" ikke så meget mening, når det handler om økonomi. Hvis man ser på en kurve over aktieafkast 150 år tilbage, har der været masser af store kriser, men alt i alt er det gået fremad.

"Der vil altid være de der dyk. Men når du har den lange horisont, sørger for at være likvid, har investeret dine penge med stor spredning – både i obligationer og aktier, og aktier af forskellig type, typisk igennem investeringsfonde – så vil du selvfølgelig få nogle svingninger. Men på lang sigt vil du opnå et fornuftigt afkast," siger han.

Han opfordrer til at få rådgivning, hvis man er i tvivl – enten gennem banken eller via en uvildig certificeret rådgiver.

FINANSFORBUNDET.DK