



KULTURPROFIL – 2015

Finansforbundet

COMMUNICATION ON ENGAGEMENT

GLOBAL COMPACT

INDHOLDSFORTEGNELSE OG FORORD

Indholdsfortegnelse og Forord	3
Finansforbundets historie	4
Indledning	6
Ansættelse og velkomst	10
Inspiration	11
Information	13
Involvering	16
Påskønnelse	19
Udvikling	21
Omsorg	22
Fejring	25
Lighed og socialt ansvar	26
Arbejdspladskultur og organisatorisk succes	29

INDHOLDSFORTEGNELSE OG FORORD

”Uddrag fra nytårstalen ...”

Når jeg ser tilbage på 2014, ser jeg tilbage på et år, der endnu engang har været præget af virksomhedernes massive fokus på egenkapitalforrentning og nedskæringer.

Det har betydet, at der igen i 2014 har været mange af vore medlemmer, der er blevet ramt af afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer, og for de der ikke direkte er blevet ramt af afskedigelse, et arbejdspress der ligger ud over det, der er sundt for arbejdsmiljøet og de enkelte medarbejdere. En tendens der desværre ser ud til at fortsætte og nærmest er ved at være en af rammebetingelserne for ansatte i finanssektoren.

Jeg ser også tilbage på et år, der virkelig har pegt fremad for os her i Finansforbundet. 2014 har været året, hvor vi for alvor fik lagt grundstenen for Fremtidens Finansforbund, som er med til at lægge grundlaget til, at vi også om 5-10 år kan være et stærkt og slagkraftigt sekretariat.

Vi skal sikre, at der er medlemmer nok, til at vi kan drive den professionelle organisation, vi gør. Vi vil ikke være et af de små fagforbund, som måske nok formelt har en plads ved bordet, men hvis synspunkter ingen gider tage hensyn til, fordi de ikke rigtig betyder noget i det store sammenhæng.

Vi har som mål at have minimum 38.000 aktive medlemmer i 2022 - hvis vi fortsat skal være en stærk og interessant samarbejdspartner for arbejdsgiverne og andre samarbejdspartnere.

I foråret 2014 indgik vi overenskomst med arbejdsgiverne. Denne overenskomst vil komme til at trække spor ind i 2015 og de kommende år – især på grund af aftalen om en kompetence- & udviklingspulje, der skal medvirke til fremadrettet at styrke vore medlemmers employability og dermed både deres tryghed i ansættelsen og deres mulighed for selv at vælge arbejdsliv.

2014 var også Landsmøde år, hvor vi fik lagt linjerne for de kommende tre år med nye prioriterede indsatsområder og efterfølgende fastlæggelse af nye ansvarsområder i hovedbestyrelsen.

Danmarks bedste fagforeningssekretariat

I 2014 deltog vi for anden gang i kåringen af Danmarks Bedste Arbejdspladser - vi avancerede med ni pladser. Vi deltager igen i 2015 og satser på, at vi kan rykke et stykke yderligere op!

Nøglemål

I 2013 indførte vi begrebet nøglemål, som danner grundlag for den dialog, der finder sted i afdelingerne om, hvilken vej vi skal. Dermed dannes også grundlaget for efterfølgende gode og indholdsricke MUS samtaler.

Det er en vej, vi fortsætter – I 2015 har vi 5 nøglemål, 3 nøglemål retter sig mod den omverden, vi er bestemt til at skulle servicere, mens de 2 sidste mere tager udgangspunkt i, hvordan vi sikrer, at vi kan levere det, vi har lovet.

Vi skal således være:

- Professionel sparrings- og samarbejdspartner
- Understøtte Finansforbundet som employability partner for medlemmerne
- Hvervning og fastholdelse af medlemmer
- Ressourcebevidst sekretariat præget af viden, deling, høj faglighed og effektivitet
- Anerkendende sekretariat drevet af motivation, engagement og arbejdsglæde.

Flemming Høyer
Direktør

FINANSFORBUNDETS HISTORIE

I 2013 var det 75 år siden den første fagforening i den finansielle sektor blev dannet. Finansforbundet og dets forløbere har været i stand til at forhandle lønninger, arbejdstider, ferie og pensionsvilkår, som andre fagforeninger må misunde.

I 30'erne levede Danmark stadig med den alvorligste bankkrise nogensinde, og ikke mindst Landmandsbankens totale nedsmeltning. I den første udgave af "Hvad kan jeg blive" fra 1930, hed det, at "der antages kun yderst få unge mennesker i bankfaget for tiden", og de ansatte i banker og sparekasser må have været pressede og nervøse for deres job. På den baggrund blev der blandt de ansatte efterlyst en organisation, der kunne varetage deres interesser over for arbejdsgiverne.



I banker og sparekasser gik de ansatte pænt klædt, de arbejdede ofte i smukke omgivelser, de var funktionærer, mange med realeksamen, og med ambitioner om at være alt andet end arbejderklasse. Derfor var smagen af fagforening lige skarp nok for de pæne funktionærer, men tanken om at samle "standen" appellerede til flere og flere.

Finansforbundets forløbere, Danske Bankfunktionærers Landsforening (DBL) og Danske Sparekassfunktionærers Landsforening (DSfL), blev stiftet i henholdsvis 1938 og 1939. Der var nok at tage fat på i den stadig stærkt patriarkalske kultur, der herskede i banker og sparekasser, hvor det kunne være op til direktionen at afgøre, hvornår en mandlig medarbejder havde økonomisk grundlag for at gifte sig.

Fra start stod kampen om løn og kollektive overenskomster højt på dagsordenen i DBL og DSfL, men uden de ildsjæle, der hele vejen brændte for at organisere de ansatte, så havde meget set anderledes ud i både banker og sparekasser.

60'erne bød på store fusionsbevægelser i sparekassesektoren - fra 1969-1974 blev antallet af selvstændige sparekasser reduceret fra 334 til 202, og man fik nye landsdækkende mastodonter som Bikuben og SDS. Det var også i de år, et flertal af DBL's 18.000 medlemmer ønskede et system med strejkeret i lighed med resten af arbejdsmarkedet. Formanden udtalte med tilfredshed: "... vi er ikke en særlig slags mennesker, fordi vi er ansat i en bank. Tankerne om, at der ligger noget odiøst i ordet aktionsret, tror jeg hører fortiden til".

Samarbejdet mellem DBL og DSfL blev generelt tættere i 70'erne, hvor bekymringen for voksende arbejdsløshed fyldte meget på foreningernes landsmøder. Man fik indgået tryghedsaftaler med arbejdsgiverne.



I 1984 gik DSfL og DBL fælles med tanker om fusionsplaner mellem bank- og sparekassfunktionærer. Udviklingen pegede stadig mere klart i retning af en global økonomi, og finanssektoren fik friere rammer, end den havde haft i de foregående 50-60 år.

FINANSFORBUNDETS HISTORIE

Det var den udvikling, der foreløbig kulminerede i finanskrisen og de store bankfusioner samt dannelsen af Finansforbundet i 1992.

I de første trange år efter 1992, hvor finanskrisen gjorde sin virkning, var det småt med lønstigninger.

I 1997 opgav forbundet sin modstand mod fleksible arbejdstider og nyt lønsystem - det blev til en pæn samlet ramme på i alt 6,33 procent, og det lykkedes at sikre medlemmerne 5 ekstra omsorgsdage.



På landsmødet i 1998 takkede medlemmerne ved at række 5 fingre i vejret, hver gang omsorgsdage blev nævnt fra talerstolen.



Samtidig med grænseoverskridende fusioner og overta-

gelse, blev 2000 året, hvor den hidtil største danske finansfusion blev gennemført. Det skete, da Danske Bank overtog BG bank og Realkredit Danmark i oktober 2000.

De gode tider fortsatte i 2003, hvor de ansatte ud over lønstigning på 5,7 procent fik sundhedsforsikring og pensionsindbetalingen hævet til 15 procent.



I februar 2008 afgav forbundet 1. strejkevarsel. Det kom dog ikke til konflikt, men en treårig overenskomst med en samlet ramme på 13,36 procent.

Grundlæggende har Finansforbundets historie været en succes, og forbundet har i modsætning til mange andre fagforeninger formået at fastholde en høj organisationsprocent.

Hvis Finansforbundet ikke havde eksisteret, hvis vi ikke havde haft en række af ildsjæle, som i mere end 75 år har brændt for at organisere de ansatte i finanssektoren, havde meget set anderledes ud.

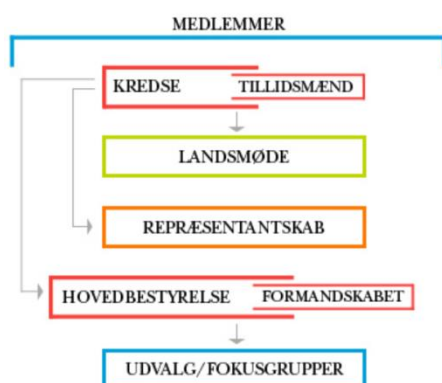
I finanssektoren har de ansatte fået lov til at gifte sig uden at spørge ledelsen om lov; de har fået ret til at forhandle overenskomster og bedre løn; de har fået omsorgsdage, pensionsordninger og mere ferie end de fleste andre lønmodtagere i Danmark.

INDLEDNING

Finansforbundet er fagforbund for et forpligtende fællesskab med ca. 51.000 medlemmer - alle ansatte i den finansielle sektor. Vi organiserer hele paletten af medarbejdere – fra rengøringsassistenten i filialen til dealeren i hovedsædet.

Vi har ca. 2.100 tillidsmænd, arbejdsmiljørepræsentanter og kontaktpersoner fordelt over hele landet. Ca. 130 ansatte her i forbundshuset i København og kredsenes sekretariater rundt om i landet servicerer medlemmer og tillidsvalgte.

Vi forhandler overenskomster, rådgiver medlemmer, tilbyder kurser og uddannelse samt en række medlemstilbud.



Medlemmer

Vi organiserer medarbejdere i banker, sparekasser, realkreditinstitutter, børsmæglerselskaber, leasing- og finansieringsselskaber, finanssektorens IT-centraler og de virksomheder, som sektoren ejer i fællesskab, ligesom vi organiserer alle medarbejdergrupper i de finansielle virksomheder.

Kredse

Vi har i alt 9 kredse – 6 virksomhedskredse og 3 finanskredse fordelt i hele landet. For virksomheder med over 1.200 medlemmer, dannes der en virksomhedskreds, og medlemmerne i mindre virksomheder vil høre til geografiske finanskredse. Alle kredse har en kredsbestyrelse, der

vælges af kredsenes medlemmer på en generalforsamling. Efter tillidsmanden er kredsen medlemmets primære kontakt til forbundet.

Tillidsmænd

Tillidsmænd, arbejdsmiljørepræsentanter og kontaktpersoner udgør ryggraden i enhver fagforening - det gælder også i Finansforbundet. De er bindeleddet mellem medlemmerne og Finansforbundet og medlemmets primære kontakt til forbundet.

Vi tilbyder vores ca. 2.100 tillidsmænd omfattende uddannelse, der består af en række grundkurser, kurser og seminarer. Uddannelsen ruste tillidsmændene til at rådgive og hjælpe medlemmerne på arbejdspladsen.

Landsmøde

Det holdes landsmøde hvert 3. år. Landsmødet er Finansforbundets øverste myndighed, og det er landsmødet, der beslutter, hvilke indsatsområder og hvilke politikker forbundet skal arbejde med de kommende 3 år. Landsmødet vælger formandskab for en 3-årig periode.

Hovedbestyrelsen

Hovedbestyrelsen består i dag af 13 medlemmer, der udpeges af kredsenes samt af 1 formand og 2 næstformænd, der vælges på landsmødet. Hovedbestyrelsen vedtager strategier inden for de indsatsområder, landsmødet beslutter.

Formandskabet

Formandskabet består af 1 formand og 2 næstformænd, der varetager den daglige politiske ledelse af Finansforbundet. Formandskabet vælges for en 3-årig periode på Landsmødet.

Repræsentantskab

I perioden mellem landsmøderne fungerer repræsentantskabet som rådgivende og kontrollerende organ for hovedbestyrelsen.

INDLEDNING

VORES FORRETNINGSOMRÅDE – EN DEL AF DEN DANSKE MODEL

Finansforbundet har defineret vores eksistensgrundlag som:

Finansforbundet er som fagforening et forpligtende fællesskab, der understøtter det enkelte medlem i at skabe det bedste arbejdsliv ved at varetage økonomiske, faglige og sociale interesser.

Vores forretningsområde er således ikke en traditionel virksomhed med entydig ejer-struktur i form af enkeltmandsejere eller aktionærer, ligesom vi ikke i traditionel forstand har en kundegruppe.

Derimod er vore medlemmer og tillidsvalgte i form af det forpligtende fællesskab på en gang vores ejere og vores kunder.

Det arbejde, der udføres i Finansforbundet, hviler på dette fundament, med nogle individuelle ydelser i form af målrettede medlemstilbud og kollektive ydelser i form af overenskomst- og forhandlingssystem, indflydelse og interessevaretagelse samt understøttelse af det organisatorisk-/politiske system, der er opbygget til varetagelse af det demokratiske grundlag i form af tillidsvalgte.



Et af de væsentlige produkter fra Finansforbundet er Standardoverenskomsten for alle ansatte i den finansielle sektor.

Som fagforeningssekretariat giver det en speciel strategisk udfordring at leve op til de politiske krav, der som organisation stilles samtidigt med, at vi som medlemsbaseret organisation skal forvalte betroede midler.

Det Forpligtigende Fællesskab	
Med- lemer	Alle ansatte i den finansielle sektor uanset uddannelse og stillingskategori.
Tillidsvalgte	Tillidsmænd, Arbejdsmiljørepræsentanter, Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB), Samarbejdsudvalgsmedlemmer (SUB) Kredsbestyrelsesmedlemmer, kredsformænd, Hovedbestyrelsesmedlemmer, samt formandskabet

Det forpligtende fællesskab konkurrence- miljø

Vi har en solid økonomisk ballast i form af en egenkapital på 1,6 mia. kr.

Vores væsentligste indtægtskilder er i 2015 budgetteret til kontingentindtægter på ca. 121,5 mio. kr., 43 mio. kr. i afkast på værdipapirer og 38,4 mio. kr. i uddannelsesbidrag fra arbejdsgiversiden, samt ca. 8 mio. kr. i øvrige indtægter. Hertil kommer Kompetenceudviklingspuljen på ca. 19,9 mio. Som led i aftalen om såvel uddannelsesbidrag som kompetenceudviklingspuljen gælder, at der afholdes tilsvarende aktiviteter, således at det ikke har nogen nettovirkning på Finansforbundets resultat, da der er et tilsvarende udgiftsniveau.

To af de største indtægtskilder er således afhængige af antallet af medlemmer/ansatte i sektoren, mens den tredje er afhængig af Finansforbundets investeringer. Dette investeringsafkast har store afvigelser fra år til år, men bidrager til, at vi kan holde et lavt medlemskontingent sammenlignet med andre fagforbund. Formuen bidrager alene med sin størrelse til, at forbundet har styrke bag sine ord i en eventuel konfliktsituation.

INDLEDNING

På udgiftssiden er de væsentligste poster møder, information, uddannelse af medlemmer og tillidsvalgte, kontingent til andre organisationer samt sekretariatsomkostninger, hvilket i budgettet for 2015 i alt giver samlede udgifter på 229.mio. kr., med et overskud på 0,5 mio. kr. til resultat.

Antallet af kontingentbetalende medlemmer er 1. juli 2015, 50.315, heraf 9.985 passive (primært pensionister). Antallet af aktive medlemmer er faldet siden 2009, som en kombination af at medlemmerne overgår til pension eller job uden for sektoren. Vi står fortsat rimeligt stærkt med en bred medlemsforankring på ca. 80 % af de ansatte i den finansielle sektor. Dette er en noget højere organisationsprocent end mange sammenlignelige organisationer.

Den største medlemsgruppe har traditionelt været fagligt uddannede bankrådgivere, mens der de seneste år er kommet stadig flere forskelligartede medlemsgrupper med. Organisationsgraden har hidtil været væsentlig højere for de traditionelt uddannede rådgivere end blandt IT medarbejdere, ledere og medarbejdere i de centrale enheder.

Denne udvikling i medlemmernes faglige profil, afspejler en tilsvarende udvikling i profilen for ansatte i den finansielle sektor. Dette har også betydning, at hvor Finansforbundet tidligere havde en naturlig "medlemsmonopol", er denne ikke i dag givet på samme måde. Det er fortsat kun Finansforbundet, der kan indgå kollektiv overenskomst på medlemmernes vegne med Finanssektorens Arbejdsgiverforening, men andre forbund som eksempelvis DJØF og IDA tilbyder sig som faglige organisationer for de ansatte.



INDLEDNING

Finansforbundets forretningsmål

Fremtidens Finansforbund har fastlagt to overordnede fokus- og målepunkter for perioden frem til 2022. For det første skal det sikres, at den nuværende medlemstilbagegang stopper, så der som minimum er 38.000 aktive medlemmer i 2022.

For det andet skal vi være en organisation i økonomisk driftsmæssig balance. Det betyder, at det som udgangspunkt skal være muligt at opretholde driften af sekretariatet og det forpligtende fællesskab, med driftsudgifter på niveau som i 2012. Eventuelle investeringer, der positivt kan bidrage til en styrkelse af det forpligtende fællesskab på langt sigt, kan efter politisk beslutning, finansieres af løbende afkast fra kapitalen.

Den måde vi kan se, om vi har succes er, at vi i perioden frem til 2022 skal måle et udvalgt antal overordnede indikatorer, der afspejler behov for en kombination af hurtig og vedvarende indsats, hvor der er løbende fokus på fremdrift fra år til år.

FORRETNINGSMÅL FOR 2015

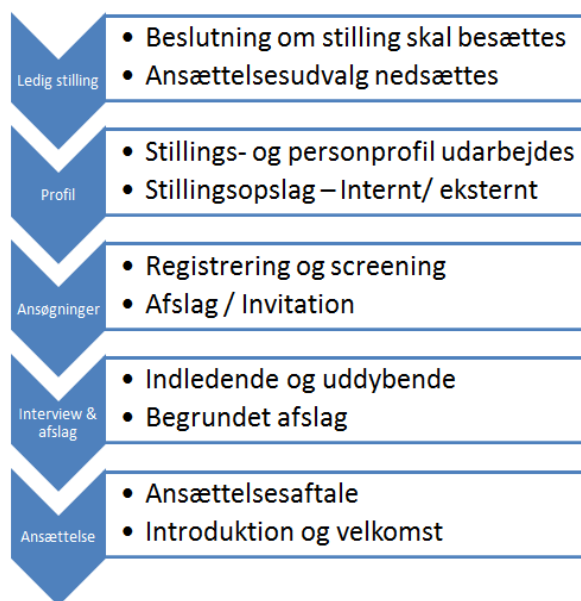
Sekretariatets forretningsmål for 2015 er beskrevet gennem vore Nøglemål, der danner udgangspunkt dels for fastlæggelsen af Direktionens succeskriterier og dels danner baggrund for årlige sektionsdialoger og efterfølgende MUS/lønsamtaler mellem afdelingscheferne og den enkelte medarbejder.

ANSÆTTELSE OG VELKOMST

Vi investerer i ansættelse

Forbundets medarbejdere er en vigtig ressource og et vigtigt aktiv. Derfor investerer vi i ansættelse og velkomst af nye medarbejdere, og gør os umage med at gennemføre en professionel ansættelsesproces og introduktion af nye kolleger.

Vi har udarbejdet en struktureret ansættelsesprocedure som følges ved alle ansættelser, og som begynder allerede, når vi er blevet opmærksomme på, at der er en ledig stilling, som skal besættes.



Ansøgere og ansøgninger behandles seriøst

I forbindelse med ansættelsesproceduren, er der forskellige områder, vi lægger særligt vægt på:

- Alle ansøgere og ansøgninger skal behandles seriøst og fortroligt
- Alle ansøgere er mulige ambassadører - *“Det kan godt være, jeg ikke fik jobbet, men jeg blev godt behandlet”*.
- Ansøgere som ønsker begrundelse for afslag, bliver efterkommet
- Eventuel brug af referencer aftales altid med kandidaten.

Vi tror på, at det vigtigste parameter for arbejdsglæde er, at den enkelte medarbejder føler sig som en succes på jobbet.

Velkomst

Finansforbundet er optaget af, at vores nye medarbejdere **føler sig velkommen og hurtigt godt tilpas på arbejdspladsen.**

Nyansatte medarbejdere er på tiltrædelsestidspunktet både topkvalificeret og topmotiveret, og kunsten er at bevare denne tilstand. Når vi bruger disse udtryk – topkvalificeret og topmotiveret – skal det ses i den kontekst, at netop når den nye medarbejder tiltræder, må de anses at opfylde de faglige og personlige kompetencekrav, der stilles til dem i jobbet. Samtidig må de anses for at være topmotiveret, idet de netop tiltræder deres drømmejob.

Det er vigtigt, at vores nye kollega oplever, at vi venter ham eller hende, og at vi glæder os. Derfor udarbejder vi bl.a. en introduktionsplan og meddelelser, hvornår vedkommende skal møde, hvor de skal henvende sig, samt hvem de skal spørge efter.

Vi lægger vægt på, at der allerede første dag sker **rundvisning** i vores forbundshus samt en præsentation af vores formandskab og direktør, og så mange som muligt af vores kolleger.

Vores nye kollega kommer på introduktion cirka 15 forskellige steder i huset. Ud over de forskellige afdelinger og sektioner er her tale om HR, Superbruger-gruppen, IT og Intern service, som blandt andet udleverer adgangskort. Introduktion i IT og Intern service forsøges altid gjort den første arbejdsdag. Derover er det aftalt, at medarbejderen kommer på introduktion hos personaleforeningen.

På det førstkomende morgenmøde efter tiltrædelsen, præsenteres den nye kollega.

INSPIRATION

”Vi kan, når vi skal”

... er titlen på den bog to uafhængige historikere¹, har skrevet om Finansforbundet i anledning af vores 75 års jubilæum. Som beskrevet i indledningen til denne kulturprofil er vi stolte af denne historie, da historien om Finansforbundet også er historien om finanssektoren.

De to forskere skriver: *”Vi skal kende vores historie både for at kunne bruge den, men nogle gange også for at frigøre os fra den. En organisations historiske fortælling kan stå i vejen for forandring, og så må den genfortælles, så der kan skabes nye muligheder.”*

Det digre værk, de to historikere skrev, blev beretningen om 75 års sejr og nederlag, blindgyder, kloge valg og naturlige tilpasninger.

Forfatterne konkluderer, at *”Finansforbundets historie har været en historie om en succes. Der er skabt resultater for medlemmerne, som andre fagforeninger kan se på med misundelse.”*

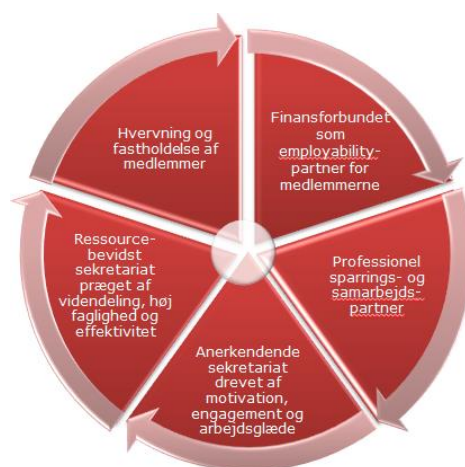
Dialog, Ansvarlighed, Respekt og Tillid

Forbundets værdier Dialog, Ansvarlighed, Respekt og Tillid blev til efter en lang proces igangsæt af forbundets hovedbestyrelse helt tilbage i 2002.

Der blev lagt afgørende vægt på, at værdierne kom nedefra. De skulle ”binde Finansforbundet sammen på tværs af uddannelse, stillingskategori, virksomheder og kredse”, altså kort sagt både øge kontakten til medlemmerne og løse problemerne mellem det centrale Finansforbund og de decentrale kredse.

Nøglemål

I nytårstalen blev de udfordringer og opgaver sekretariatet står overfor præsenteret, herunder det centrale i hver enkelt nøglemål.



Den årlige medarbejderudviklingssamtale retter fokus på medarbejderens trivsel såvel som forståelse af og performance i relation til at sekretariatets nøglemål.

Forud for MUS-samtalerne gennemføres der sektionsvise nøglemålsdrøftelser, hvor afdelingscheferne skal skabe sammenhæng mellem konkrete handlinger i sektionerne, beskrevet med udgangspunkt i nøglemålene og Finansforbundets overordnede mål.

Følgende procedure er aftalt mellem ledelsen og PiF:

- Årlig teamdialog om sekretariatets nøglemål
- Årlig mål og performance udviklingssamtaler,
- Midtvejs opfølgningssamtaler.

¹ Per H Hansen og Kristoffer Jensen, Vi kan når vi skal, Finansforbundets historie, Syddansk Universitetsforlag 2013

INSPIRATION

Vi gør en forskel

Vi har en række møder, der tjener det formål at skabe forståelse for den værdi, forbundets indsats har for Finansforbundets medlemmer og tillidsvalgte.

Såvel orienteringsmøderne efter hovedbestyrelsesmøderne som de månedlige informationsmøder spiller en central rolle i anskueliggørelsen af betydningen af og sammenhængen mellem det daglige arbejde i sekretariatet og forbundets indsats for medlemmerne.

På Tværs bruges til orientere og understrege sammenhængen mellem den daglige indsats og forbundets politik.

Det ændrer imidlertid ikke ved, at der konstant er behov for, at sekretariatet udvikler nye anerkendende metoder til at understrege den betydning, vi gør ikke blot for medlemmerne, men for samfundet som helhed.

Synliggørelse af kundeorientering

Arbejdet med at rette fokus på den forskel, vi gør for medlemmerne, bliver understreget af, at der på "Kanalen" vises to figurer, der løbende opdaterer nøgletal for vores indsats i relation til medlemmerne.

Dagens tal

Medlemsudvikling 30-04 / 01-05

Ud Vedt. 15
Ud Andet 68
Indmeldt 66



Worklife Investment

Dagens karrieresituation i Worklife Investment (ialt 6)



2 Jeg er glad for mit job og ønsker at bevare det
0 Jeg er i tvivl, om mine kompetencer matcher fremtidens behov
1 Jeg har lyst til at blive leder
1 Jeg ønsker bedre balance mellem job og fritid
1 Jeg ønsker inspiration til at ændre kursen
1 Jeg ønsker nye udfordringer på jobbet

INFORMATION

Information fra ledelse til medarbejdere

Sekretariatet lægger vægt på at sikre et højt informationsniveau. Vi tror på åbenhed, og på at vores medarbejdere godt kan håndtere viden om informationer, som måske både kan være fortrolige og måske til tider også svære. Vi er imidlertid opmærksomme på, at der i særlige situationer skal tages nødvendigt hensyn til, at der kan være forhold, som der ikke kan informeres bredt om, før der f.eks. foreligger en endelig beslutning og/ eller godkendelse. I sådanne situationer sikre vi, at vores medarbejdere så hurtigt som muligt orienteres.

Vi er overbeviste om, at meget sladder kan undgås gennem åben, hurtig og forståelig kommunikation. Vi er af den opfattelse, at alle har et eget ansvar for også selv at arbejde aktivt for, at være godt informeret om, hvad der sker på "min arbejdsplads". Derfor forventer vi også, at ledere og medarbejdere selv medvirker til at sikre et gensidigt højt informationsniveau.

Vi er en flad organisation med kun 2 ledelseslag, hvilket vi også håber giver sig udtryk i vores information og kommunikation. I forhold til vores 5 decentrale kredskontorer, skal vi være særlig opmærksomme på, at informationsflowet også flyder hertil.

Vi sidder i åbne kontorlokaler – også direktionen – hvilke medvirker til afmystificering af lederniveauerne, en høj grad af videndeling og fri tilgængelig information og kommunikation.

Det stiller naturligvis store krav til både ledere og medarbejdere, da kulturen skabes og genskabes dagligt i den virkelighed, som vi færdes i. Det sker bl.a. via information og kommunikation mellem mennesker – uanset dette er fra ledere til medarbejdere eller omvendt.

Månedligt informationsmøde

Som et bevidst udtryk for ønsket om at bevare vores flade informations- og kommunikations flow, holder vi hver den første mandag i måneden – informationsmøde for alle ansatte. Her orienteres om forskellige relevante emner, eksempelvis status på forbundets hverveaktiviteter, orientering om forskellige politiske emner, status på medlemsundersøgelser, emner, som har været behandlet på SU – f.eks. den økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation, ny it-sikkerhedspolitik og lignende.



Typisk er det de medarbejdere, der arbejder med de konkrete sager, som står for orienteringen til deres kolleger.

Der er også et fast punkt på morgenmøderne, at de respektive afdelingschefer præsenterer nyligt tiltrådte medarbejdere, ligesom den nytilltrådte medarbejder kan præsentere sig selv, hvis vedkommende ønsker det.

Mødet afsluttes med **"Spørg Flemming"**, hvor alle har mulighed for at stille spørgsmål direkte

Hvis en medarbejder af forskellige årsager ikke har lyst til at stille et spørgsmål åbent, kan denne sende spørgsmålet til HR, som derefter formidler spørgsmålet ved mødet.



INFORMATION

SU & AMO møder

Vi holder 4-6 årlige Samarbejdsudvalgsmøder, mellem valgte repræsentanter for medarbejdere og ledelse, hvor der er enighed om, at dialog og drøftelser sker i et uformelt og fortroligt miljø, hvor der er plads til at "tænke og tale ud af boksen".

Vi holder også møder i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), hvor vi har valgt at have en to strengt organisation med en arbejdsmiljøgruppe for det fysiske arbejdsmiljø og en arbejdsmiljøgruppe for det psykiske arbejdsmiljø. De to arbejdsmiljøgrupper udgør sammen med direktøren og en daglig arbejdsmiljøleder vores arbejdsmiljøorganisation/udvalg.

Der udarbejdes skriftlige referater efter møderne, som lægges på Kanalen. Samtidig er ledelsen opmærksomme på, at forhold af særlig vigtig karakter tillige omtales på efterfølgende morgenmøde.

Hovedbestyrelsesmøder

Når der holdes Hovedbestyrelsesmøder, bliver der, den første hverdag efter indkaldt til orienteringsmøde for alle ansatte i sekretariatet. Her gennemgår Flemming dagsordenen og orienterer om alle de punkter, som har været behandlet. Alle medarbejdere har mulighed for at stille opklarende eller uddybende spørgsmål.

Formålet med orienteringsmødet er, at alle i sekretariatet får et indblik i politikker og beslutninger, der har konsekvenser for forbundet, og dermed for arbejdet i sekretariatet.

Ad hoc møder

Derudover indkaldes der til ad hoc-møder, hvis der opstår situationer, som direktionen mener, kræver en bred og fælles orientering, eksempelvis i forbindelse med overenskomstforhandlinger eller lignende.

Hvis der er tale om væsentlige ændringer f.eks. i organisationen er ledelsen opmærksomme på at informationen koordineres, således at alle, også vores udstationerede medarbejdere, orienteres.

Kaffemøder

Gennem en årrække har Flemming én gang om måneden inviteret 10-15 medarbejdere til et kaffemøde, der varer ca. 1½ time. Sammensætningen sker på tværs af afdelinger og formålet er have et uformelt møde uden dagsorden, hvor der kan tales sammen om de emner, som de nu måtte finde vigtige eller nærværende den pågældende dag.

Disse møder bidrager til en åben dialog på alle niveauer i vores hus, og er således med til at fremme, at alle kan komme til orde med deres synspunkter.

I løbet af et år kommer alle medarbejdere til kaffemøde.

Afdelingsmøder

Alle afdelinger holder som minimum månedlige afdelingsmøder, hvor emner som den daglige drift, information om organisationen samt andre relevante emner tages op.

Afdelingsmøderne er baseret på en åben respektfuld dialog mellem leder og medarbejdere og tjener bl.a. det formål at skabe retning og struktur samt at undgå fejlagtige fortolkninger af virkeligheden.



Den enkelte afdeling bestemmer selv, hvordan strukturen i disse "formelle" møder skal være. De kan f.eks. holdes som ugentlige morgenkaffe-møder eller frokostmøder. Det vigtige er, at ledere og medarbejdere mødes i fælles dialog kontinuerligt og med relativ kort tidsmæssig interval.

INFORMATION

"På tværs" – nyhedsbrev

Ledelsen udgiver "På Tværs" - et elektronisk nyhedsbrev, der orienterer om, hvad der foregår på tværs af alle afdelinger i hele huset. Målsætningen med udgivelse er at give en bred og let tilgængelig information om, hvad det foregår i hele vores organisation, så man kan føle sig opdateret – uanset om man er studentermedhjælper, deltidsansat eller udstationeret.

Vi er opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at være ajour med alt, hvad der foregår. I "På tværs" bliver der både orienteret om de ting, ledelsen kan have i gang, men også om forskellige sociale aktiviteter såsom sundhedstjek og motionscykeløb.

På Tværs redigeres af HR, men emnerne besluttet på faste møder mellem direktøren, formanden for Personaleforeningen og HR.

INVOLVERING

Dialog mellem ledelse og medarbejdere

Opbygningen og indretningen af vores forbundshus signalerer åbenhed og ønske om videndeling. Vores kontorområder er åbne, og alle medarbejdere er placeret afdelings- og/ eller sektionsvis sammen med respektive leder.



Vores holdning til åbne områder gælder ikke kun på medarbejderniveau, men også på lederniveau. Ingen af vores ledere har deres eget kontor, hverken direktionen eller formandskabet, som i lighed med de øvrige medarbejdere sidder sammen.

Vi oplever på den måde, at have en åben og direkte tilgang til alle, uanset deres organisatoriske niveau.

Involvering af medarbejdere

Forbundet og PiF er enige om, at det er vigtigt, at hver enkelt medarbejder føler tilfredshed i det daglige arbejde og har tryghed i ansættelsen. Vi har som mennesker behov for at blive mødt med respekt og anerkendelse, og hvor det tages for givet, at vi alle har noget at bidrage med.

Til virkeliggørelse af dette er der etableret samarbejdsorganer, hvorigennem medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse, bl.a. på personale- og arbejdsforhold, kanaliseres.

Som nævnt har forbundet en holdning til, at alle afdelinger/ sektioner holder møde hver måned. Det er imidlertid op til den enkelte afdeling selv at lægge strukturen i forhold til disse møder. Flere afdelinger lader det for eksempel skifte mellem medarbejderne i pågældende afdeling at planlægge afdelingsmøderne, herunder hvilke emner, der skal diskuteres.

Planlægning af ferie

Finansforbundet har tillid til, at medarbejderne i de respektive afdelinger/ sektioner selv kan planlægge deres ferie under nødvendig hensyntagen til arbejdets udførelse.

Der er fastlagt en procedure for, at ledelsen udmelder bemandingsbehov, hvorefter medarbejderne selv planlægger, hvornår ferien afholdes. I de perioder er der udtrykkeligt fastslået et behov for, at medarbejderne er tilstede, når medlemmer og tilidsvalgte efterspørger service. Derfor skal bemandingen være på et minimum i typiske ferieperioder, så der mere eller mindre kan være fuld bemanding uden for disse perioder.

Når medarbejdere har planlagt og aftalt deres ferieønsker indbyrdes, afleveres en ferieplan til afdelingslederen for endelig godkendelse.

Ledergruppen planlægger deres ferie efter samme princip.

Arbejds miljø

Vi har 2 arbejdsmiljøgrupper – en for det fysiske område og en for det psykiske.

Alle medarbejdere kan henvende sig til disse repræsentanter, hvis der er forhold, som en enkelt eller flere medarbejdere f.eks. ønsker drøftet på et AMO-møde.

I forbindelse med APV (ArbejdsPladsVurdering) har alle medarbejdere mulighed for dels at give udtryk for deres holdning til den fysiske indrettede arbejdsplads dels til det psykiske arbejdsmiljø.

INVOLVERING

STØJEGLER I FINANSFORBUNDET

Vi har en åben arbejdsplads med mange gæster og mange medarbejdere. Vi ønsker et behageligt arbejdsklima for vores gæster og for vores medarbejdere.



Enkle regler som alle bedes overholde:

- Undgå at tale i mobiltelefon, mens du bevæger dig rundt på etagerne og trapperne.
- Undgå at holde møder og tale i telefon omkring vores atrium eller på trapperne.
- Undgå at tale/råbe på tværs af arbejdsområderne og hen over dine kolleger.
- Indstil ringesignal til det svagest mulige.
- Efterlad ikke mobiltelefon. – tag den med, når du forlader dit skrivebord.
- Undgå "morgenkaffe-larm" m.m. i de åbne områder efter 8.45.

Åben kommunikation – har flere betydninger!

Vi ønsker en åben, anerkendende og værdibaseret kultur, hvor medarbejderne i høj grad kan komme til orde og i dialog med ledelsen. Dette uanset om det foregår i dagligdagen, ved afdelingsmøder, ad hoc møde, MUS eller ved de formaliserede informationsmøder.

Åben kommunikation kan også forstås som kommunikation i åbne rum, i stedet for bag lukkede døre. Vi sidder alle i åbne kontorlandskaber, og der er derfor rig lejlighed til at få lederne i tale.

Kort sagt, hvis medarbejderne vil involvere sig, er mulighederne til stede.

Den årlige GPTW-undersøgelse –

Vi deltog første gang i 2013, hvor vi blev nr. 40. Året efter i 2014 blev vi nr. 31. Vi anvender de årlige medarbejderundersøgelser aktivt både i det strategiske arbejde, i den videre udvikling af Finansforbundet som arbejdsplads, ligesom de bl.a. indgår

Ankemuligheder

Næsten alle ansatte er medlem af "Personaleforeningen i Finansforbundet" (PiF), som udover at forhandle intern overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold, har en tillidsmandsstruktur, så der vælges tillidsmand i hver afdeling samt en fællestillidsmand.

Hvis en medarbejder oplever, at en utilfredsstillende arbejdssituation ikke kan løses i egen afdeling eller med respektive afdelingsleder, har medarbejderne til hver tid mulighed for at opsøge sin tillidsmand, som derefter kan råde og vejlede medarbejderen, ligesom der kan indkaldes til eventuelt mæglingsmøde.

I tillæg til det fagretslige system med tillidsmandsstruktur, har HR også en rolle som konfliktmægter/ankeinstans, f.eks. i forbindelse med drøftelse om forståelse og praksis vedr. en bestemmelse i overenskomsten, eller hvis der er uenighed om planlægning og afvikling af ferie.

Kritiske situationer

Som tidligere nævnt arbejder vi ud fra devisen om tryghed i ansættelsen. Der kan dog i sjældne tilfælde opstå situationer, som kan nødvendiggøre alvorlige samtaler eller ligefrem advarsel til en medarbejder.

I sådanne tilfælde er det aftalt mellem PiF og ledelsen, at dette kun kan ske efter en forudgående aftalt procedure med inddragelse af tillidsrepræsentanten.

INVOLVERING

Fratrædelsesinterview

Finansforbundet har i en årrække holdt fratrædelsesinterview med alle - fastansatte, midlertidige som har været her ½ år samt studentermedhjælpere, som har været her i 1 år - som forlader organisationen. Dette uanset hvad årsagen til fratrædelsen er.

Det er HR, som holder samtalen. Alle samtaler for samme kalenderår samles i et anonymiseret dokument, som forelægges SU. På denne måde bliver der skabt viden om eventuelle forbedringsområder.

PÅSKØNNELSE

Finansforbundets målsætning er at være en anerkendende og værdibaseret arbejdsplads. Vi tror på, at anerkendelse og påskønnelse har betydning for at mennesker trives og vokser. Vi tror på, at det skal ske både individuelt og kollektivt. Når vores medarbejdere har oplevelsen af at være en succes, bliver de både gladere, mere stolte, mere fleksible og forandringsparate medarbejdere.

For at opnå denne følelse af succes, er det nødvendigt på den ene side at stille krav og mål for den enkelte og på den anden side, løbende evaluere på, hvorvidt disse krav og mål opfyldes, samtidig med at der sker en påskønnelse af de gode resultater, indsatser eller samarbejdsrelationer.

Løn i Finansforbundet består af en grundløn, eventuelle individuelle løntillæg, pension og ekstra ferietillæg ud over den i lovgivningen fastlagte, samt mulighed for en gang om året at vælge en lønpakke (avis, transport, parkering, massage m.v. mod en månedlig nedgang i lønnen)

Vi arbejder for at skabe en anerkende kultur, hvor vi også opmuntrer til kollegial anerkendelse og påskønnelse, ligesom det skal være legalt at anerkende og påskønne sig selv.

Det skal være i orden at sige:
"Det gjorde jeg godt"

Vi er imidlertid også opmærksomme på, at anerkendelse og påskønnelse skal differentieres i forhold til den enkelte medarbejder. Det som den ene medarbejder sætter pris på, er måske ikke så vigtigt for en anden medarbejder, nogle medarbejdere ønsker mere anerkendelse og påskønnelse end andre, ligesom vi ved, at anerkendelse og påskønnelse også kan have større eller mindre betydning for den enkeltes arbejdsglæde.

Omsat i kr. og øre –

I vores årlige MUS-samtaler finder der også en løndialog sted. Afhængig af, hvad overenskomstparterne er blevet enige om, kan der ske en ekstra tildeling af individuelle lønmidler. Denne individuelle løntildeling kan gives til enkelt personer såvel som til en gruppe af personer, der har ydet en særlig indsats.

Alle medarbejdere – undtagen ledelsen har mulighed for at komme i betragtning til disse lønmidler.

Juleferie

Sekretariatet har begrænset bemanning mellem jul og nytår.



Medarbejdere, som således ikke skal på arbejde, holder fri.

Disse fridage indgår ikke i den almindelige ferieberegning.

Yderligere fridage - Alle medarbejdere har 2 ekstra fridage, fredag efter Kristi Himmelfart samt Grundlovsdag.

Vi har "hele" mennesker ansat – derfor er vi også opmærksomme på, at der er et liv uden for arbejdspladsen. Et liv som bliver beriget med særlige mærkedage, som skal fejres i familiens nærvær. Vi yder tillige frihed med løn -ud over den i overenskomsten aftalte - i følgende situationer:

- 2 dage ved eget bryllup
- 1 dag ved eget sølvbryllup
- 1 dag ved eget 25 eller 40 års jubilæum
- 1 dag ved egen 50 eller 60 års fødselsdag
- 1 dag ved flytning

Derudover får vores medarbejdere naturligvis frihed efter behov i forbindelse med dødsfald i familien, ved eksamen eller ved læge- og tandlægebesøg.

PÅSKØNNELSE

Påskønnelse af den samlede organisation

Finansforbundet er opmærksom på ikke kun at påskønne den enkelte medarbejder, men også hele organisationen. Det gør vi bl.a. gennem afholdelse af forskellige fælles arrangementer både i og uden for arbejdstiden.

Finansforbundet påskønner alle initiativer, der medvirker til at skabe en god og positiv stemning på arbejdspladsen, og betaler således 50% af eventuelle udgifter. De resterende 50% betales af medarbejderne

UDVIKLING

For at realisere Finansforbundets mål og visioner er det nødvendigt med kompetente medarbejdere, der løbende vedligeholder deres kompetencer og viden.

Kompetence er den enkelte medarbejders evne til at omsætte viden og færdigheder i nuværende og fremtidige jobsituationer. Kompetencer udvikles i arbejdslivet, fritiden og uddannelsessystemet. Kompetencer bruges, når medarbejderne i samspil med andre anvender disse evner i en arbejdsmæssig sammenhæng, der giver værdi for Finansforbundet.

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for Finansforbundet.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel Finansforbundets som den enkelte medarbejders behov, evner og ønsker, således at medarbejderen sikres mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer samt mulighed for egentlige kompetenceløft.

Som før nævnt gennemføres der årlig MUS samtaler. Det er vigtigt, at udviklingssamtalen ikke erstatter den daglige dialog og de daglige samtaler mellem chef og medarbejder. Tanker, ideer og forslag skal derfor ikke gemmes til udviklingssamtalen.

Forud for samtalerne har der som tidligere omtalt været holdt nøglemålsamtaler på afdelingsniveau. Her er nøglemålene både blevet diskuteret overordnet, men især i forhold til den enkelte afdeling og den enkelte medarbejder.

På baggrund af dialogen aftales det, hvilke arbejdsmæssige mål der er nødvendige, samt hvilke arbejdsopgaver den enkelte skal udføre i det kommende år. Der finder samtidig dialog sted omkring kompetencestatus og – udvikling, og her tages der både hensyn til arbejdsmæssige behov og personlige ønsker.

Udviklingen går stærkt i dag. En del af udviklingen i Finansforbundet er også at sørge for at være fremtidsorienteret og forberedt på udfordringer. Et vig-

tigt middel i den forbindelse er uddannelse og udvikling, og der bør foretages en hensigtsmæssig planlægning af uddannelses- og udviklingsforløb for den enkelte medarbejder, som er til gavn for både medarbejderen og sekretariatet.

Udgangspunktet for medarbejderens deltagelse i planlægning af deres egen uddannelse/ udvikling er, at den enkelte medarbejder sammen med nærmeste chef, nøje analyserer sin arbejdssituation og herunder vurderer sine stærke og svage sider. Herefter kan medarbejdere sammen med nærmeste chef drøfte, hvilke behov/ønsker der eventuelt er for uddannelse, udvikling, træning etc.

Sekretariatet satser på jobrelateret uddannelses- og udviklingsplanlægning, og en vis systematik kan derfor være med til at skabe overblik over medarbejdernes kompetencer. Ligeså vigtigt er det, at deltagerne føler, at de har/får mulighed for at anvende det, de har lært på en hensigtsmæssig måde i hverdagen.

Der har i 2014 været satset på efter- og videreuddannelse af medarbejderne både i relation til konkret faglighed, men også relation til personlig udvikling og evnen til at se bag om organisationens mål, så åbenhed og samarbejde på tværs får gode vilkår. I 2014 har der i alt været anvendt 1.899.555 kr. til kompetenceudvikling i Finansforbundets sekretariat, svarende til 16.236 kr. i gennemsnit pr. medarbejder.

I 2013 blev der gennemført et længerevarende kursusforløb, Den Gode Samtale – med eksterne undervisere –for Rådgivningssektionen. Det blev gentaget i 2014 for nye medarbejdere samt de rådgivere, der er placeret decentralt. Formålet med kursusforløbet har været, at rådgiverne i fællesskab skulle udvikle en god daglig praksis i gennemførelse af medlemsamtaler.

Det er væsentlig, at ønsker om uddannelse/ udvikling drøftes og aftales i forbindelse med de årlige MUS-samtaler, og efterfølgende fremgår af de udviklingsplaner, som medarbejderen aftaler med sin leder. Ønskerne skal ses i sammenhæng med både medarbejderens kompetencer og sekretariatets fremtidig behov.

OMSORG

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Finansforbundet er optaget af, at det er "hele" mennesker, vi har ansat. Derfor er det også vigtigt, at der er en god harmoni mellem arbejdsliv og privatliv, hvor der kobles af og holdes fri.

Vi mener, et vigtigt skridt på vejen er, at møde medarbejderne der, hvor de er. Vi ønsker så vidt muligt at understøtte den enkelte medarbejders mulighed for at tilrettelægge sin dagligdag under størst mulig hensyn til vedkommendes livsfase.

Finansforbundet har en nedskrevet trivselspolitik med henblik på at skabe rammerne for det gode arbejdsliv. Det er vigtigt, at der er god balance mellem privatliv og arbejdsliv. Vi ved, at der i perioder kan være travlt, og at det kan være svært at "nå det hele".

Det gode arbejdsliv handler om, hvordan ledere og medarbejdere sammen skaber arbejdsvilkår, hvor der både er plads til øget indsats i perioder, og hvor der er "rum" til at restituere sig. Det betyder, at åbenhed og dialog skal prioriteres, så utryghed og uklarhed ikke bliver en faktor til mistrivsel.

Ledere og medarbejdere har en fælles holdning og fælles ansvar for at forebygge og undgå mistrivsel. De bør i særlig grad være opmærksomme på eventuelle ændringer i hinandens adfærd.

Det er vores fælles ansvar at sikre, at alle har det godt og trives.

Fravær

Vi tilbringer en meget stor del af vores liv med at arbejde. Det er forbundets målsætning, at arbejdet skal være organiseret på en måde, der både fremmer et godt og effektivt arbejdsmiljø og en bred kompetenceudvikling for den enkelte.

Samspillet mellem arbejdsopgaver og de teknologiske værktøjer, som vi har til rådighed, skal mestre, samt samarbejdet med kolleger og ledelse, har alle betydning for vores arbejdsglæde og sundhed. Det er i dette samspil nogle henter inspiration, udvikling

og livsglæder og andre oplever en belastning, dræning af energi og negativ påvirkning af familie- og fritidslivet.

Det er ikke muligt at komme alt sygefravær til livs. Vi kan alle blive ramt af sygdom. Vi kan stadig få influenza, halsbetændelse og lign. Men der kan gøres et reelt forsøg på at nedbringe arbejdsbetinget sygefravær. Andet sygefravær kan være livsstilsbettinget, og kan derfor ikke ændres alene på arbejdspladsen, men kræver en indsats uden for arbejdspladsen.

Målet er en arbejdsplads med nærvær

Vores udgangspunkt er et ønske om at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen. Fravær handler ikke kun om sygdom, men også som før nævnt om at have et sundt og udviklende arbejde med gode arbejdsforhold, kompetenceudvikling, indflydelse på eget arbejde og en ledelsesform baseret på vores værdier om dialog, ansvarlighed, respekt og tillid.

Det naturlige mål er en værdibaseret og anerkendende arbejdsplads, hvor det er et godt nærvær – hvor medarbejdere trives, er sunde, har et godt helbred og hvor de er motiveret til at bruge deres kreativitet og kvalifikationer.

Sygdom er lovligt forfald

Det kan ikke undgås, at arbejdspladsen rammes af sygdom, men f.eks. ved langvarig sygdom er det vigtigt at have en særlig opmærksomhed, idet der er en reel risiko for, at jo længere tid man er langtidssygemeldt, jo større er risikoen for, at man ikke kommer i job igen.

Vi mener, det generelt er vigtigt at være opmærksom på fraværets omfang - både det langvarige og det hyppigt kortvarige fravær - og skride til handling, såfremt fraværet enten skønnes for højt, eller hvis der sker en udvikling i negativ retning. Vi gør en aktiv indsats for at nedbringe det samlede

Derfor har vi en også en klar holdning til, hvordan vi forholder os, når vores medarbejdere er fraværende.

OMSORG

Flere synes måske, at "det at være syg" er en privatsag, som man ikke blander sig i. Det mener vi ikke, sygdommens art, diagnose og symptomer er en privat sag, men **sygefraværet er ikke en privat sag, men et anliggende for arbejdspladsen.** Når en kollega er fraværende, givet det øget arbejdspress hos de raske kolleger – måske med frustrationer og stress til følge.

Det hjælper at vise interesse – vi skal tale åbent om, hvordan fravær håndteres bedst muligt – til det fælles bedste.

Fraværsindsats er en fordel for alle.

Vi tilbyder forskellige motionstilbud.



Vi betaler halvdelen af udgifterne til eksempelvis gymnastik, mensendieck, spinning m.v.



Traditionen tro stiller vi med løbere ved årets DHL stafet i Fælledparken. Der anskaffes løbende nye motionsredskaber til motionsrummet i kælderen, ligesom der er stillet kajakfaciliteter til rådighed for medarbejderne.

Sociale bestemmelser

Vi er opmærksom på de situationer, hvor medarbejderne har særlige behov for frihed fra arbejdet. På forskellige tidspunkter i vores liv har vi behov, som influerer på vores arbejds- og fritidsliv. F.eks. i forhold til graviditet, barsel, børns sygdom pasning af nærtstående samt mulighed for seniordeltid.

Fleksibilitet og frihed

Medarbejderne har mulighed for planlægning af fleksibel arbejdstid.

Barns sygdom

Medarbejdere med børn har ret til op til 5 dages fri med løn i forbindelse med pasning af sygt barn. Hvis barnet ikke er rask indenfor 5 dage, kan der aftales orlov. Ved hospitalsindlæggelser gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

Barselsorlov

Der gives orlov med fuld løn i forbindelse med barsel. For kvinder fire uger før forventet fødsel og indtil 26 uger efter og for mænd indtil 16 uger.

Børnedeltid

Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden til minimum 30 timer om ugen.

Børnedeltiden kan vare i minimum tre måneder og maksimum 12 måneder, og opdeles i fire perioder á tre måneder.

Orlov uden løn

Medarbejdere med fem års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til seks måneder.

Seniordeltid

Medarbejdere over 60 år, med en anciennitet på fem år, har ret til at indgå aftale om nedsættelse af arbejdstiden til 30 timer om ugen.

Lønnen reduceres tilsvarende, men forbundet indbetaler fuldt pensionsbidrag. *Se yderligere i overenskomsten!*

Støtte i svære tider

Der skal være orlovsmuligheder for medarbejdere, som kommer i en situation, hvor de f.eks. har behov for pasning af nærtstående, som er handicappede, har en kritisk sygdom eller er alvorligt syge eller døende.

Mangfoldighed og samfundsansvar

Vi har en holdning til at være en værdibaseret og anerkendende arbejdsplads. I det ligger naturligvis også intentionen om at være en arbejdsplads med plads til mangfoldighed.

OMSORG

Bestemmelserne tager udgangspunkt i, at der er en tæt sammenhæng mellem det liv medarbejderne har uden for Finansforbundet og deres arbejde. Endvidere er sigtet at fremme ligestilling og sikre den strategiske forankring af sekretariatets arbejde med CSR, mangfoldighed og Union Governance.

Finansforbundet støtter udviklings- og humanitære formål, og har bl.a. underskrevet FN's Global Compact, hvor vi bl.a. forpligtiger os til bekæmpelse af diskrimination. Arbejdet hermed indgår i vores arbejde med CSR.

Flexjob, elever, praktikanter og studerende

Vi har samarbejde med kommune og jobcentre om at tilbyde praktikophold og arbejdsprøvning for personer, som af forskellige årsager har brug for en hjælpende hånd til at komme ind på arbejdsmarkedet igen.

Vi løfter også et samfundsansvar i at være med til at uddanne samfundets unge, idet vi stiller os til rådighed for unge studerende.

Vi har pt. en medarbejder ansat i flexjob, en kontorelev – speciale inden for økonomi, ligesom vi har en journalistpraktikant.

Endelig skal nævnes, at vi tilbyder unge studerende studiejob.

På denne måde sikrer Finansforbundet sig tillige at være opdateret på den nyeste viden inden for konkrete specialområder, ligesom vi bliver udfordret til også at se tingene på en ny og "ung" måde.

Vi er tilhænger af på alle områder at være fleksible og forandringsparate.

Slut med madspild

Sådan kunne det lyde!

Køb mad med hjem

Kunne være en anden formulering!

Vi er opmærksomme på miljøet, herunder også det faktum, at vi dagligt kasserer store mængder af mad, fordi det på grund af fødevaremæssig forsvarlige regler ikke må gemmes til næste dag.

Det betyder, at vi i stedet tilbyder vores medarbejdere at købe rester med hjem.

FEJRING

Vi arbejder med respekt for det hele menneske. I den kontekst er vi opmærksomme, når vores medarbejdere runder personlige (og private) mærkedage,

Således festligholder vi alle vores medarbejdere, f.eks. ved fødselsdage, hvor de modtager to flasker vin. De af vores medarbejdere som af forskellige personlige årsager (f.eks. religion) ikke ønsker vin, modtager i stedet chokolade. Fødselarens arbejdsplads bliver flankeret med to mandshøje flag, og der ønskes tillykke på vores intranet.

Vi markerer også private mærkedage. Vi fejrer således:

- Alle fødselsdage (herunder selvfølgelig også de runde)
- Jubilæer – 10, 25 og 40 år
- Bryllup
- Købber- og sølvbryllup
- Udlært
- Forældreværdighed (også adoption)
- Overgang til andet erhverv.

Derudover markeres pensionering og dødsfald.

Ved 25 års jubilæum spises der middag i byen med egen afdeling. Dette sker tillige ved afskedsreceptioner i forbindelse med pension.

Gennem mange år har vi haft tradition for at holde en aktivitetsdag/ sommerfest i juni måned. Den har haft forskellig "indpakning" gennem årene, men formålet har altid været det samme. Medarbejdere og ledere mødes fra morgenstunden og tilbringer dagen på tværs af afdelinger og profession i et socialt og uformelt lag, for så at slutte af med en sommerfest.

For mange står juletiden også i traditionernes tegn. Her er Finansforbundet ingen undtagelse. Juletiden byder på julefrokost, og julebanko.

Julefrokosten holder vi altid den første fredag i december kl. 13.00. Det betyder, at vi lukker forbundet tidligere for at mødes til årets højdepunkt af en fest.

Vi har også tradition for, at en gruppe af frivillige medarbejdere står for planlægning og afvikling af vores fester, som gang på gang bliver helt enestående arrangementer, som huskes længe.

Tilbud og aktiviteter

Vi har forskellige tilbud og aktiviteter, som har det overordnede formål at støtte op om vores sociale liv, vores sundhed og velvære og i øvrigt trivslen på arbejdspladsen. Følgende kan nævnes:

- Fælles løbetræning
- DHL stafet
- Fitnesslokale med diverse maskiner
- 3 kajaker med bådebro lige foran sekretariatet ud til Christianshavns Kanal.
- 8 spinningcykler
- Gymnastik
- Mensendieck
- Massage
- Bordtennis og bordfodbold m.v.

Derudover tages der løbende initiativ til andre aktiviteter, som ikke nødvendigvis kræver, at man er meget fysisk aktiv, f.eks.: Bowling, teater, biograf, gå-hjem tema-møder etc.

LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

For Finansforbundet har alle medarbejdere lige rettigheder og lige værdi, som en del af den sociale og kulturelle DNA, og derved en integreret del af måden, vi omgås hinanden på.

Alle medarbejdere yder en værdifuld indsats, for at vi kan yde en bedre indsats for medlemmer og tilidsvalgte i den finansielle sektor. Her er det af afgørende betydning, at vi har forskellige kompetencer og ansvarsområder. Det er netop det, der tilfører samarbejdet værdi.

Ligesom forbundet har det forpligtende fællesskab som en del af eksistensgrundlaget, er sekretariatet også et forpligtende fællesskab.

Finansforbundet deltager - gennem vores nationale og internationale engagement for at skabe en bedre verden - i Global Compact.

Finansforbundet er medlem af hovedorganisationen FTF, der repræsenterer 450.000 offentlige og private ansatte. FTF-samarbejdet er vigtigt, når det drejer sig om de store overordnede temaer vedrørende arbejdsmarkedet, vækst og velfærd. Finansforbundet er en af de største organisationer i FTF.

Gennem FTF er Finansforbundet medlem af:

- Internationale Faglige Sammenslutning (IFS)
- De Europæiske Faglige Sammenslutning (EFS)
- Trade Union Advisory Committee (TUAC) - under OECD
- Nordens Fackliga Samarbejdsorganisation (NFS)
- Nordiske Tjenestemænd
- Ulandssekretariatet, som støtter fagforeninger i udviklingslandene

Nordiske finansforbund samarbejder

På nordisk plan har Finansforbundet sammen med syv andre nordiske finans- og forsikringsforbund i Sverige, Norge, Island, Finland etableret Nordic Financial Unions (NFU).

Europa og verden

Finansforbundet er medlem af UNI Global Union (UNI), der repræsenterer 20 millioner ansatte indenfor 13 servicesektorer (handel, it, finans etc.) i 900 fagforbund verden over. UNI har fokus på de ansatte i de globale virksomheder, og de udfordringer et globaliseret arbejdsmarked giver.

UNI-Europa er den europæiske gren af UNI med hovedsæde i Bruxelles. UNI-Europa har syv millioner medlemmer, og er en central faglig spiller i EU. UNI-Europa er med til at give Finansforbundet et effektivt netværk, der styrker påvirkningen af EU-institutionerne, social dialog med de europæiske arbejdsgivere og et netværk af europæiske samarbejdsudvalg (EWC).

Finansforbundet arbejder også gennem UNI Finance, som er UNI's globale gren for finanssektoren med tre millioner finansansatte bag sig. Endelig arbejder UNI også på tværs af sektorerne i UNI Women, Uni Youth og UNI Professionals & Managerial Staff.

I relation til ligebehandling mellem kønnene, har Finansforbundet tilsluttet sig Charter for Flere Kvinder i Ledelse.

Tilslutning til Global Compact

FN's Global Compact er verdens største frivillige netværk for samfundsmæssigt ansvar. Regelsættet er baseret på internationalt vedtagne konventioner inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og udvikling samt korruptionsbekæmpelse.

Formålet med Global Compact er at tilslutte sig regelsættet og gøre det til en integreret del af vores strategi og handlemåder.

Finansforbundets investeringspolitik er baseret på UNPRI og Global Compact. Hvor principperne fra UNPRI og Global Compact er skrevet direkte ind i investeringspolitikken.

LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

Det har blandt andet haft den betydning, at vores investeringer i aktier, sker ud fra et passivt mandat, med en etisk screening af alle aktier. Så ud af de små 1800 aktier i det indeks vi følger, er der mellem 300 og 800 aktier der er screenet fra på grund af de overtræder retningslinjerne fra UNPRI og Global Compact.

ETISKE INVESTERINGER:

Som et etisk ansvarligt fagforbund tilslutter Finansforbundet sig både UNPRI og Global Compact.

Dette sker ved, at der med alle forvaltere skal indgås aftaler om, at alle aktier, erhvervsobligationer og ejendomme, Finansforbundet investerer i, er underlagt etisk screening. Virksomhederne bliver screenet i relation til overtrædelser af Global Compact og kritiske emner, herunder:

- Alkohol
- Spil
- Tobak
- Pornografi
- Våben
- Menneskerettigheder
- Miljøbeskyttelse
- Internationale arbejdsstandarder
- Antikorruption
-

Kernen i Global Compact fremgår af nedenstående:

Regelsættets 10 principper:

Menneskerettigheder

1. virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og
2. sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettigheder.

Arbejdstagerrettigheder

3. virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling
4. støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejder
5. støtte effektivt afskaffelse af børnearbejder, og
6. eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Miljø

7. Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed, og
9. tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Anti-Korruption

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Forbundets arbejde med Union Governance, - God Fagforeningsledelse - herunder også den opfølgning sekretariatet løbende foretager for at sikre handleplaner i relation til opfølgning på medlemstilfredsundersøgelse og andre tilfredshedsundersøgelse blandt forbundets "kundegrupper" falder ligeledes i denne kategori.

LIGHED OG SOCIALT ANSVAR

PERSONALEGODER

I Finansforbundet har vi en lang række personalegoder, som allerede er beskrevet andre steder i denne kulturrapport, hvor det var relevant.

Derfor vil vi primært nævne de goder, som endnu ikke er beskrevet:

Sundhedsfremme

Vi fastholder eksisterende motionstilbud, hvor Finansforbundet betaler halvdelen af udgifterne til f.eks. gymnastik m.v. i vores motionslokaler, hvis der er et tilstrækkeligt antal medarbejdere, der tilmelder sig ordningen.

Kantine

Vores kantine tilbyder dagligt et alsidigt udvalg af morgenmadsprodukter, herunder friskbagt morgenbrød samt juice. Til frokost er der et stort og variabelt udvalg af både kolde og varme retter.

Vi tilbydes dagligt årstiden økologiske frugter.

Det er kendetegnende for vores kantine, at der arbejdes med bæredygtighed og økologiske råvarer.

Sundhedsforsikring

Allerede ved ansættelsen indtræder alle medarbejdere i en sundhedsforsikringsordning, betalt af Finansforbundet. Medarbejderne bliver dog beskattet i henhold til gældende skatteregler, men dog kun for den del af præmiesummen som vedrørende fritiden.

Der er tegnet en udvidet dækning, som tillige omfatter kollektiv børnedækning. Det vil sige, at medarbejderens børn, uanset om dette er egne børn, adopterede, samlevers børn, eller om de bor på samme adresse er omfattet. Derudover har vi tegnet en tillægsgodtgørelse, som giver vores ansatte mulighed for hurtig adgang til undersøgelse (diagnose) og genoptræning.

Heltidsulykkesforsikring og kritisk sygdom

Ud over de lovpligtige forsikringer, som Finansforbundet har tegnet, har vi tegnet en heltidsulykkesforsikring for vores medarbejdere, således at de er forsikret døgnet 24 timer.

Derudover har vi tegnet en kollektiv gruppeforsikring, som dækker kritisk sygdom og dødsfald. Forsikringen omfatter tillige dækning ved børns kritisk sygdom.

Personalegoder i Finansforbundet

- 1 ekstra uges ferie
- 5 omsorgsdage
- Fri mellem jul og nytår
- Fri grundlovsdag
- Fri dagen er Kr. Himmelfartsdag
- Interne kurser og uddannelse
- Kantine
- Julegave
- Festligholdelse af fødselsdag
- Lokale arrangementer
- Julefrokost
- Sommerarrangement
- Lønpakkeordninger
- Mulighed for orlov
- Mulighed for seniordeltid
- Skærmbilleordning
- Rabat via indkøbsforening
- Rabat hos benzinselskab
- Rabat hos forsikringselskab
- Syge- og sundhedsforsikring
- Tilskud til rygestop
- Forsikringsordninger
- Pensionsindbetaling
- Ekstra ferietillæg
- Akut krisehjælp
- Lån af lokaler til privat brug

ARBEJDSPLADSKULTUR OG ORGANISATORISK SUCCES

Finansforbundets kultur hviler på grundlaget af vores værdier dialog, ansvarlighed, respekt og tillid. Derudover er det at være en værdibaseret og anerkendende arbejdsplads en væsentlig faktor.

Finansforbundet gennemfører i samarbejde med Århus Universitet en medlemsundersøgelse (MSI) som ligeledes gennemføres for en række andre organisationer. Det benchmark med andre organisationer der kan udarbejdes i den forbindelse viser, at Finansforbundet har et relativt stort medlemstilfredshed og –loyalitet.

Vi mener, at vores kultur er en del af vores DNA, som er skabt gennem vores 75-årige virke inden for fagbevægelsen. Vi er et forpligtende fællesskab, der understøtter det enkelte medlem i at skabe det bedste arbejdsliv, ligesom vores pejlemærke, er at det giver mening og merværdi for vores medlemmer.

Derfor gør vi meget ud af at orientere vores medarbejdere om, at vores succes afhænger af, hvordan vores medlemmer opfatter os.

