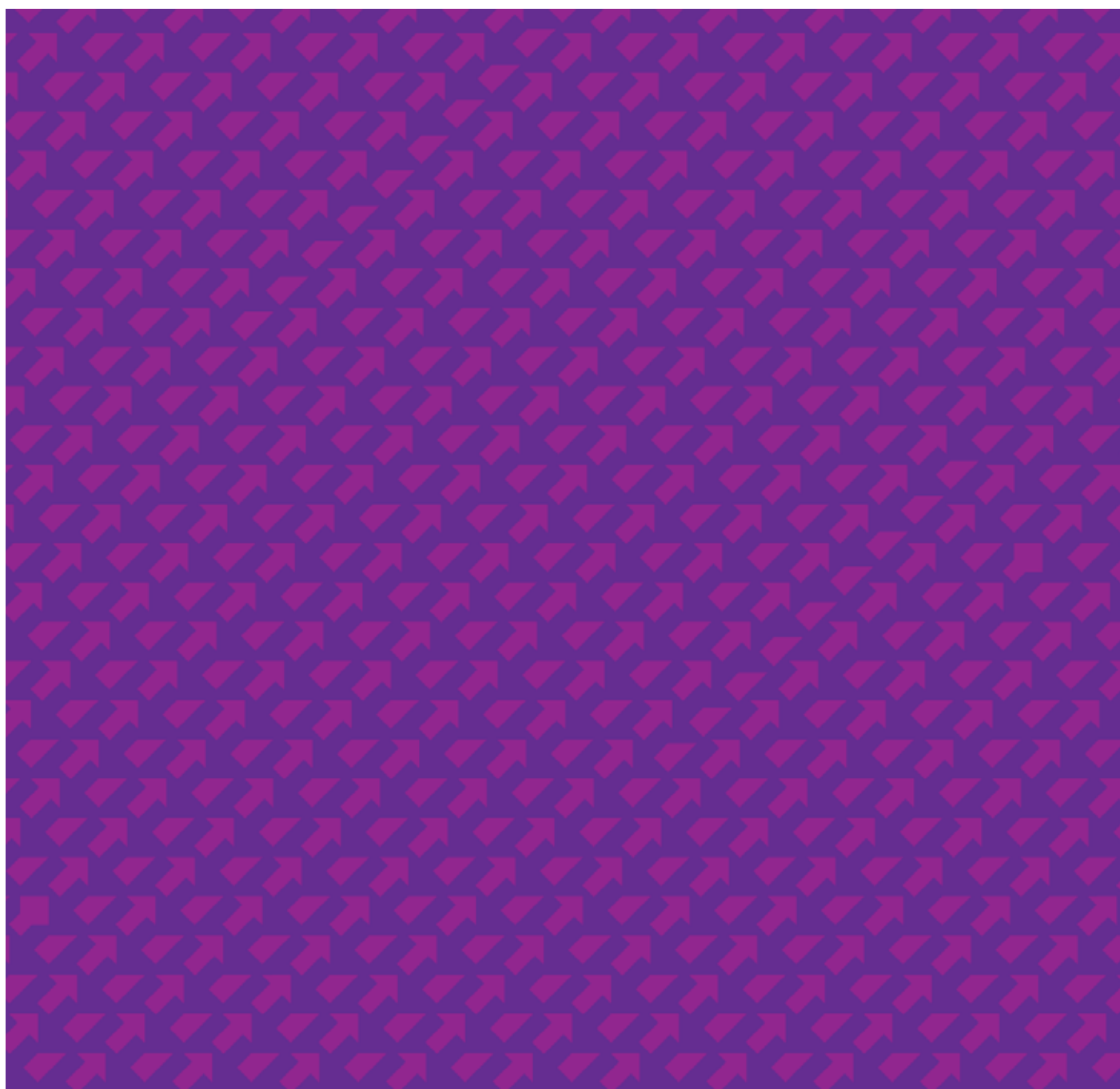


Finansförbundets

verksamhet 2017



Kompetensutveckling - en huvudfråga i finansbranschen under 2017

I och med den allt snabbare digitaliseringen, som leder till omstruktureringar av vårt arbetsliv, kommer allt fler anställda att behöva byta jobb under sitt yrkesliv. Gamla jobb försvinner och nya, som vi kanske inte ens föreställt oss skulle kunna finnas, tillkommer.

Därför har kompetensutveckling varit en huvudfråga i finansbranschen under 2017 och kommer så att förbli framöver. Det blir alltmer tydligt att ständig kompetensutveckling är detsamma som ökad anställningstrygghet.

Och även om arbetslösheten är låg inom finansbranschen - 1,78 procent - så ser vi också jobbtillfällena som försvinner från bankerna, både genom rationaliseringar och flytt av verksamhet utomlands. För att se till att bankanställda även i fortsättningen kommer att vara en attraktiv arbetskraft måste arbetsgivarna ta sitt ansvar för att nödvändig kompetensutveckling blir av, och inte ställs in på grund av stress att hinna med det dagliga arbetet. Vi har sett en oroande utveckling att stressen ökar på arbetsplatserna då allt färre ska göra allt mer. Två av tre finansanställda upplever att arbetet är för stressigt.

Hälften saknar kompetensutvecklingsplan

I förbundets senaste rapport om kompetensutvecklingen i branschen uppgav enbart en fjärdedel av de anställda att den avsatta tiden räcker för att hålla sig uppdaterad i sin yrkesroll. Hälften uppgav att de inte hade någon plan för sin kompetensutveckling. Fler finansanställda än tidigare är också oroliga för sin anställningstrygghet i framtiden.

När företag säger kompetensväxling menar de ofta människoväxling, men arbetsgivarna har en skyldighet att utveckla den personal man har. Resurser, i form av både



pengar och tid, måste satsas på att kompetensutveckla dagens anställda för morgondagens jobb. Jag är övertygad om att det är den bästa vägen för både företag, anställda och samhället i stort.

Ulrika Boëthius
Ordförande

Seminarium för att motverka sexuella trakasserier

#metoo-rörelsen spreds över hela världen och fick stort genomslag i Sverige under hösten. Frågan om sexuella trakasserier diskuterades överallt i hela samhället, så också inom Finansförbundet.

För att belysa frågan och sprida kunskap om hur man kan motverka sexuella trakasserier på arbetsplatserna, anordnade Finansförbundet ett medlemsseminarium i Stockholm i december. Under det välbesökta seminariet på Sheraton, som även filmades och lades ut på förbundets hemsida, gick Finansförbundets ombudsman Kristina Heyman igenom hur arbetsgivarens skyldighet att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier på arbetsplatsen ser ut.

Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatsen, till exempel kränkande bilder eller budskap, sexistisk jargong eller fysiska trakasserier. Det kan göras genom en anonym enkätundersökning.

Utredningsansvaret behöver inte alltid handla om en drabbad individ, utan att få stopp på till exempel sexistiskt snack i fikarummet, säger Kristina Heyman.

Det behöver heller inte vara den som utsatts för

trakasserier som anmäler till arbetsgivaren, utan det kan vara en kollega som sett eller hört saker. Oavsett hur arbetsgivaren fått informationen har den skyldighet att utan dröjsmål utreda vad som hänt.

Om arbetsgivaren struntar i det har de brutit mot lagen, och då kan facket begära förhandling om det.

På de allra

flesta arbetsplatser i finansbranschen finns riktlinjer och policies kring sexuella trakasserier på plats, men

#metoo-uppropet har satt fingret på problemet att få anmäla och att det därför är få fall som kommer upp till ytan.

Vd och alla chefer måste sprida normen att inga former av sexuella trakasserier accepteras. Riktlinjerna kan med fördel diskuteras med personalen årligen för att hålla informationen känd, säger Kristina Heyman.

Verktyg mot sexuella trakasserier

- Läs mer på Finansförbundets hemsida om förebyggande arbete mot diskriminering på arbetsplatserna
- Finansförbundet är en del av TCO som har tagit fram Bryt tystnaden - en handbok om sexuella trakasserier. Boken riktar sig till dig som är utsatt, fackligt ombud, chef eller dig som ser att någon behandlar din kollega illa.
- På do.se skriver Diskrimineringsombudsmannen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Arbetsmiljön prioriterades under 2017

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har varit prioriterat i Finansförbundet under året. Målsättningen har varit att synliggöra arbetsmiljöombuden och stärka deras kunskaper om hur man kan jobba med den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

– Vi har tagit fram stödmaterial utifrån de brister vi sett i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi har till exempel tryckt på vikten av risk- och konsekvensanalys, och har tagit fram metodbeskrivningar hur man arbetar med detta på rätt sätt, säger Robert Pérfect, ombudsman ansvarig för arbetsmiljö på Finansförbundet.

Förbundet har förutom eget material också jobbat för att öka kännedomen om Arbetsmiljöverkets handledningar för både arbetsmiljöombud och chefer.

– Digitala arbetsmiljöutbildningar finns både hos Arbetsmiljöverket och Prevent. Inte minst angående arbetsanpassning och rehabilitering – där har vi gjort mycket arbete för att sprida kunskap på arbetsplatserna, eftersom det är inom de områdena vi ser brister.

Välbesökta arbetsmiljökonferenser

Under året anordnade Finansförbundet och FTF (facket för försäkring och finans) den årligt återkommande rehabiliteringskonferensen för arbetsmiljöombuden. Liksom tidigare år var den fulltecknad även 2017.

På hösten hölls en konferens för Finansförbundets samordnande arbetsmiljöombud, där ombuden växelvis fick arbeta med nulägesanalyser av sin egen verksamhet, och lyssna till föredrag om aktuell forskning och metoder för arbetsmiljöarbete. Inbjudna talare var dels Lisbeth Rydén, vars forskning om organisatoriska arbetsmiljörisiker i finansbranschen Finansförbundet sponsrar, dels TCO:s chefsjurist Lise Donovan. Donovan gick igenom TCO:s vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

– Här kan man få tips om hur man kan agera om arbetsgivaren inte gör som det är tänkt; hur man som ombud arbetsmiljörättsligt kan driva frågor, säger Robert Pérfect.

Påverkade statlig utredning

Finansförbundet har även deltagit aktivt i TCO:s arbetsmiljönätverk, där förbundet bland annat påverkat en remiss angående regionala arbetsmiljöombud.

– Vi vill att de regionala ombuden ska kunna komma in även på arbetsplatser utan medlemmar om det finns kollektivavtal där. Detta kom också med i utredarens förslag, vilket vi är mycket glada för, säger Robert Pérfect.

Representanter från Finansförbundet har också deltagit i arbetsgrupper med bland annat Riksbanken, där frågan om kontanthantering diskuterats, liksom TCO:s arbets-skaderåd.

– Vi tycker oss se att arbetsskadeanmälningar inte görs i tid eller tillräckligt väl, om de överhuvudtaget görs. Där finns arbete att göra.

För att ytterligare stödja arbetsmiljöombuden i deras roll och öka deras kunskaper, började Finansförbundet under förra året med riktade nyhetsbrev till arbetsmiljöombud, som skickas ut med olika teman kvartalsvis. Det togs också fram ett speciellt märke för arbetsmiljöombud för att hjälpa till att synliggöra ombuden ute på arbetsplatserna.



Robert Pérfect
ombudsman ansvarig för arbetsmiljö

Nytt sätt att arbeta med klubbutveckling

Under 2017 lanserades ett nytt klubbstödjande arbete i Finansförbundet, där förbundets kansli på ett mer strukturerat sätt kunnat hjälpa klubbarna att utvecklas.

Under 2016 började processen för att systematiskt analysera och se över kansliets arbetssätt för att stödja de lokala klubbarna utifrån deras egna förutsättningar. Under våren förra året började ombudsmännen i den så kallade organiseringsgruppen arbeta enligt modellen ”fyrfältaren” som tagits fram. Denna fyrfältare beskriver de fyra stadier en klubb kan befina sig i, och ombudsmännen har under året arbetat tillsammans med klubbarna för att förflytta dem till nästa steg i klubbutvecklingen.

För att förflyttas från första stadiet till nästa behövs att ett kollektivavtal tecknas på arbetsplatsen. För att sedan förflytta sig ytterligare ett steg krävs att en lokal facklig organisation bildats och att lokala löneprinciper kommit på plats.

Under året har fyra klubbar bildats (läs mer om dessa på sidan 6) och två kontaktombud utan klubb har valts. Kansliet har också bjudit in samtliga klubbar och kontaktombud utan klubb till fyra träffar runt om i landet, för att stödja arbetet med att få till lokala löneprinciper, liksom det löpande arbetet för de klubbar som redan fått till stånd sådana.

Den sista förflyttningen i klubbarnas utvecklingstrappa, kännetecknas av att klubben anammat ett proaktivt förhållningssätt till sitt uppdrag. Det betyder att de själva identifierar och driver frågor som de prioriterat, och inte enbart svarar på de frågor arbetsgivaren driver.

Under detta första år prioriterade inte organiseringsgruppen insatser för det här sista steget. Däremot har utbildningsmaterialet för förbundets kurs ”Samarbeta” gjorts om, och innehåller nu en utökad del kring verksamhetsplanering och proaktivt förhållningssätt i det fackliga arbetet. En extra kurs lades också in under hösten, där två av de nybildade klubbarna deltog med hela sina nyvalda klubbstyrelser.

Mer systematiskt och proaktivt

Fokus under våren 2017 var att analysera nuvarande status i klubbarna utanför de stora bankkoncernerna. Under hösten har ett ärendebaserat arbetssätt införts. På det sättet har kansliet kunnat systematisera sitt arbetssätt, där tidigare klubbstödjande aktiviteter genomförts ”ad hoc” utifrån inkomna önskemål från klubbarna. Målet har varit att på ett tydligare sätt knyta an kansliets arbetsinsatser med de mål som satts upp i verksamhetsplanen, och på så sätt kunna jobba mer proaktivt.

Under året har ett 50-tal klubbar utanför koncernerna besökts, vilket betyder att bara en handfull klubbar återstår.

Nya avtal 2017

Under året tecknades avtal med sju nya företag:

Ecster AB

Storebrand & SPP Business services AB

Xact kapitalförvaltning

Zayer Fastighets AB

Esse Money Exchange AB

Danske Hypotek AB

Handelsbanken Fastigheter AB

Nya klubbar i Finansförbundet 2017

Under 2017 kunde förbundet välkomna fyra nya klubbar. Vi har pratat med två av dem, på Marginalen Bank och DNB Bank, om vikten av att ha en klubb på arbetsplatsen, och hur de upplevt den första tiden.

Marginalen Bank

– Det var givet för oss att bilda klubb, det var inget snack. Annars faller ju 50 procent av avtalet – det är så mycket som bygger på att man har ett lokalt avtal. Med ett lokalt avtal får vi det bästa medbestämmandet för vår situation på vår bank. Det är bäst både för medlemmarna och arbetsplatsen.

Det säger Anna Sundin Barroso, ordförande i klubben på Marginalen Bank. Banken fick kollektivavtal i slutet av förra året, och i september bildades klubben.

Jättespännande, roligt, intressant, otroligt utvecklande och stimulerande – det är alla ord som Anna Sundin Barroso beskriver det nya klubarbetet med.

– Det svåra är bara att inte gapa efter för mycket på en gång och vilja förändra hela världen, utan att ta det steg för steg. Det är väldigt spännande att få bygga upp något från grunden.

Lokala avtal viktigast

De viktigaste frågorna för klubben nu är att få till lokala avtal om lön, arbetsmiljö och samverkan.

– Min vision och förhoppning med löneavtalet är att få till principer så att det är tydligt hur processen ska gå till, och att folk känner att det är en rättvis process, för att de vet att vi har varit med.



Klubbstyrelsen i Marginalen Bank är från vänster Veronica Sundström, Pernilla Falk, Fredrik Häggbom och Anna Sundin Barroso.

– Och om de inte tycker att processen är bra, så har de en part att gå till och säga vad som saknas.

En annan viktig uppgift är förstås också att se till att klubben växer. Idag är anslutningsgraden 20 procent.

– Nu gäller det att se till att alla kompisar och kollegor som inte är med förstår hur bra det är att vara medlemmar.

Arbetsgivaren positivt inställd

Arbetsgivaren har hela tiden varit positiv till bildandet av den nya klubben, berättar Anna Sundin Barroso.

– Det är ju mycket lättare och smidigare för dem också att ha en lokal klubb och inte behöva sitta och vänta på ett centralt ombud om något behöver stämmas av eller förhandlas om. Och det kommer vara ännu smidigare när vi får lokala avtal på plats.

Efter bildandet har den nya klubbstyrelsen varit på kurs som Finansförbundet centralt ordnar.

Nya klubbar 2017

Marginalen Bank	Öhman
DNB Bank	ISS-Ethix



Klubbstyrelsen i DNB Bank är från vänster Victoria Gustafsson, Synnöve Öiseth, Thomas Svéd, Tommy Sjöbäck och Lena Margulis

– Det var otroligt givande, alla fick energi och nya idéer. Vi tyckte att det var många trådar som knöts ihop, att vi fick den stora bilden klar för oss. Framförallt handlar det om att göra en bra verksamhetsplanering med tydliga mål, så alla ser vad vi jobbar för att uppnå.

Anna Sundin Barroso är väldigt nöjd med den hjälp hon fått från kansliets ombudsmän, och rekommenderar alla som vill starta klubb att kontakta kansliet.

– Ombudsmännen är experter – det ska man utnyttja. De har verkligen hållit oss i handen under resan.

DNB Bank

– Vi hittade våra roller rätt snabbt och har delat ut uppdrag som var och en har huvudansvar för, och mandat att driva. Det har funkat väldigt bra, säger Tommy Sjöbäck, klubbordförande i DNB Bank.

Efter att ha haft en interimsstyrelse i ett halvår valdes i

våras en ordinarie klubbstyrelse på DNB Bank. Klubben har fått en rivstart med många förhandlingar i samband med en totalöversyn av organisationen i banken.

– Vi har klarat oss hyfsat från neddragningar, det har mest varit omorganisation där företaget flyttat personal. Vi strävar efter att medlemmarna ska ha fortsatt anställning, och en tjänst minst likvärdig den man haft innan.

Och samtidigt som omorganisationerna krävt sitt har ordinarie arbetsuppgifter för klubbstyrelsen löpt på, med arbetsmiljömöten och uppstart för lika lön-arbete i banken.

”Företaget tänker till innan”

Tommy Sjöbäck vittnar också om fördelarna med att ha en klubb, i stället för att förhandlingar ska skötas från central nivå. Både för

att medlemmarna känner större närhet och möjlighet att höra av sig till sitt förbund, och för att förhandlingsarbetet blir mer effektivt.

– Nu blir det mer av en ärlig diskussion. Vi kan organisationen bättre än en extern part i ett förhandlingsläge. Sen är det bra att veta att vi har resurser att ta till från kansliet om vi inte får gensvar hos arbetsgivaren.

– Att vi har möjligheten att lyfta frågor till central nivå gör att företaget tänker till innan de presenterar saker för oss. Vi har fått dem att backa och tänka en runda till innan de gör förändringar.

Idag består klubbstyrelsen av fem personer, och Tommy Sjöbäck hoppas att få in några fler vid nästa årsmöte.

– Jag hoppas det finns vilja bland flera att vara delaktiga. Vi kommer försöka se till att styrelsen finns representerad på fler avdelningar.

Flexpension i nytt avtal på Forex Bank och X-change

Medlemmarna på Forex Bank och X-change fick i juli ett nytt avtal, efter långa och tuffa förhandlingar. Det nya avtalet innehåller en individgaranti, samt en förbättring av tjänstepensionen genom att så kallad flexpension införts.

– Den allmänna pensionen kommer bli allt lägre i framtiden och därför måste vi göra något för att de anställda ska få ett drägligt liv som pensionärer. En förbättrad kollektivavtalad tjänstepension är ett steg mot det. Samtidigt får äldre anställda ökad möjlighet att gå ner i tid, vilket skapar bättre förutsättningar för att orka ett helt arbetsliv, sa Ulrika Boëthius när avtalet offentliggjordes.

Stefan Zadik, ordförande för Finansförbundet på Forex Bank, var nöjd över att klubben lyckats behålla det lokala inflytandet över lönerna.

– Vi har fått kämpa för att behålla det lokala inflytandet över lönebildningen. Nu har medlemmarna och klubben fortfarande chansen att påverka innan lönerna är satta, vilket vi tror leder till bättre och rättvisare löner, säger Stefan Zadik.

Men han var öppen med att han hade hoppats på ytterligare förbättringar.

– Allt sammantaget så har medlemmarnas arbetsvillkor blivit något bättre i och med det nya avtalet. Men vi hade gärna sett ytterligare förbättringar. Men något sådant intresse fanns inte från arbetsgivarens sida och då kommer vi tyvärr inte längre, sa Stefan Zadik.

Michaela Jordansson, ordförande för klubben på X-change var nöjd över att Finansförbundet lyckats behålla individgarantin i avtalet och att flexpension nu införs trots tidigare motstånd från arbetsgivarsidan.

– Men jag hade gärna sett att vi fått igenom några förbättringar gällande de allmänna villkoren, speciellt med tanke på att avtalet kommer löpa över tre år, säger Michaela Jordansson.

Avtalet på Forex Bank och X-change i korthet

- Treårigt avtal
- Löneutrymme på 2 procent varje år, plus 0,5 procent totalt i avsättningar till flexpension under 2018 och 2019. Totalt värde på utrymmet under avtalsperioden är alltså 6,5 procent.



- Individgaranti på 250 kronor per år under avtalsperioden, det vill säga totalt 750 kronor.
- Nya minimilöner. För den som har fyllt 18, men jobbat kortare än ett år, är minimilönen 17519 kronor. För den som har ett år i sammanlagd anställningstid är minimilönen 19378 kronor.
- Ny löneavtalskonstruktion där de centrala parterna förhandlar om löneutrymme, minimilöner och individgaranti. Däremot gäller fortfarande samrådsförandet, där lokala klubben samverkar med arbetsgivaren om hur lönerna fördelas.
- En lokal partsgemensam arbetsgrupp inrättas i syfte att utreda hur bemanning och schemaläggning kan hanteras på ett mer hållbart sätt.

Avtalet med BAO löper vidare

Efter att ha genomfört en utvärdering av kollektivavtalet och hur det efterlevs, beslöt Finansförbundets styrelse i september att låta avtalet löpa vidare.

Finansförbundet och BAO slöt 2015 ett kollektivavtal som gäller tills vidare. I september fanns en möjlighet att säga upp avtalet i förtid, om någon av parterna ansåg att ”de grundläggande förutsättningarna för avtalet inte uppfyllts”.

Förbundets styrelse, klubbar och kansli genomförde därför under året en större utvärdering av avtalet och hur det efterlevs inom branschen. Förbundsstyrelsen konstaterade efter denna utvärdering att de grundläggande förutsättningarna för avtalet i stort har uppfyllts, och att många medlemmars löneutveckling överträffat den genomsnittliga löneutvecklingen på arbetsmarknaden. Styrelsen beslöt därför att låta avtalet löpa vidare.

Löneutvecklingen för Finansförbundets medlemmar (identiska individer) var 3,2 procent. Industrins märke var under samma period 2,2 procent.

Ett antal brister i tillämpningen av avtalet identifierades också i utvärderingen. Bland annat måste förutsättningarna för lokalt fackligt arbete förbättras. Flera klubbar har efterlyst mer tid, utbildning och en bättre förståelse från arbetsgivarna om partsmodellen och fackets roll. Arbetet med att, tillsammans med BAO, utveckla avtalet och dess skrivningar kommer därför att fortsätta under avtalsperioden.

Avtalet har gynnat löneutvecklingen

Förbundsstyrelsen anser att tillsvidareavtalet gynnat medlemmarnas löneutveckling och att avtalet ska ses som ett kvitto på att parterna har förtroende för varandra. Men Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius betonar att mycket arbete kvarstår innan avtalet kan anses implementerat fullt ut.

– Förtroendevalda och arbetsgivare lokalt måste tillsammans arbeta för att alla delar i avtalet ska fungera som det var tänkt.

Förbundsstyrelsen har tillsatt en ny arbetsgrupp för det fortsatta uppföljningsarbetet. Nästa avstämningsstillfälle blir i september 2018.

INFLYTANDE OCH DELAKTIGHET

Motion om sjukskrivning och pension

I Finansförbundet finns möjligheten för medlemmar att löpande skicka in motioner under kongressperioden. Under 2017 skickades en motion in. Denna handlade om regler i avtalet kring sjukersättning och förtida pension.

De två motionärerna yrkade på att även den som är sjukskriven på deltid ska kunna gå i förtida pension enligt paragraf 8 i BTP-avtalet.

Förbundsstyrelsen beslutade på sitt möte i oktober att motionen ansågs vara besvarad, genom följande svar:

”För att kunna gå i pension idag förutsätts att man inte samtidigt lyfter ersättning från något annat trygghetssystem. Man kan alltså inte både få pension och vara sjukskri-

ven samtidigt. Detta är en princip som gällt sedan länge. Lösningen idag är att man, i förhållande till Försäkringskassan, friskskriver sig så att man formellt är 100 procent till arbetsgivarens förfogande. Därefter kan man gå i pension enligt paragraf 8. Förbundsstyrelsen anser att detta är en rimlig ordning.

Frågan om införande av så kallad flexpension, det vill säga möjlighet till delpension i kombination med en extra pensionsavsättning, inom ramen för BTP-planen är nu aktualiserad. Förhandlingar mellan parterna kommer sannolikt att inledas under det kommande året. Det är möjligt att en sådan framtida utveckling av BTP-avtalet kommer att göra det möjligt att kombinera deltidssjukskrivning med deltidspensionering på det sätt som motionärerna önskar.”

Bankskatt fortsatt het fråga under 2017

Under året fick Finansförbundet se resultat av sitt hårda arbete mot införandet av en bankskatt, då regeringen drog tillbaka sitt förslag. Men tillbakadragandet följdes av nytt förslag på höjda resolutionsavgifter och tankar om en ny form av bankskatt, vilket Finansförbundet protesterade kraftigt mot.

Finansförbundet fortsatte i början 2017 sitt arbete för att stoppa en kommande bankskatt, bland annat genom remissvar till regeringen och debattartikel i Svenska Dagbladet. Arbetet gav glädjande nog resultat – den 25 februari kom beskedet att regeringen drog tillbaka förslaget om en bankskatt kopplad till arbetsgivaravgiften.

Däremot gick regeringen bara några dagar efter ut med förslaget att istället höja bankernas avgift till den så kallade resolutionsreserven och att även permanenta den avgiften. Finansförbundet avvisade även detta förslag i ett nytt remissvar och menade att det inte finns några förhöjda risker i det finansiella systemet som motiverar en ytterligare höjning.

Resolutionsreserven förtäckt skatt

Förslaget presenterades dessutom samtidigt som regeringen meddelade att man inte gett upp tanken på en bankskatt, utan att man avsåg att återkomma med ett nytt modifierat förslag.

Finansförbundet kritiserade regeringens agerande i en gemensam debattartikel med Svenska Bankföreningen i Dagens Industri, och menade att avgifterna till resolu-

tionsreserven i själva verket var en förtäckt skatt. Detta eftersom avgifterna inte fonderas, utan kan användas av regeringen till annat än att rädda banker, och eftersom avgiften skulle tas ut permanent oavsett hur stor resolutionsreserven skulle bli.

I juni kom sedan regeringens beslut om utformningen av resolutionsavgiften, och Finansförbundet kunde konstatera att regeringen än en gång åtminstone delvis tagit till sig av kritiken. Enligt beskedet ska nämligen målnivån för resolutionsavgiften ligga kvar.

– Vi har förespråkat att det ska finnas ett tak för resolutionsfonden, och att avgiftsuttaget ska upphöra när den nivån har nåtts. Det är glädjande att regeringen nu dragit samma slutsats, sa Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius i ett pressmeddelande.

Oro över regeringens planer

I pressmeddelandet framförde Finansförbundet återigen sin oro över regeringens nyupptagna planer på en bankskatt.

– Det är djupt olyckligt att en bankskatt återigen är på bordet. Det skapar oro i branschen för vad en sådan skatt skulle kunna få för konsekvenser för jobben, och riskerar på sikt att skada Stockholms position som finansiellt centrum.

Finansförbundet anser att regeringens syn på att finanssektorn är underbeskattad är felaktig, och att förslaget på bankskatt ska överges en gång för alla.

Pressmeddelandet fick bra genomslag i media och gav upphov till flera artiklar, bland annat i Dagens Industri, Svenska Dagbladet, Veckans affärer och Affärsvärlden.

Viss frustration kring Lika lön

Sedan 2011 bedriver Finansförbundet och BAO tillsammans projektet Lika lön, för att eliminera de osakliga löneskillnaderna i branschen mellan kvinnor och män. Efter 2017 känner Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius en viss frustration över resultatet.

I början av året besökte Ulrika Boëthius tillsammans med BAO:s vd Gunilla Grenö de stora bankkoncernerna. Utifrån det de fick höra verkade företagen jobba på bra, med bra ambitioner, men de märkte också att alla tyckte det var svårt att komma fram till konkreta resultat.

– Jag kan tycka att efter så många år, med den handbok för arbetet som vi har, att det borde hända mer. Vi är glada över stämningen i projektet och ambitionerna man har, men jag känner en viss frustration över att man inte ser mer resultat efter alla insatser vi gjort, säger Ulrika Boëthius.

Personalbyte försvårar

En försvårande omständighet är att man sedan 2011 bytt personer både på arbetsgivarnas och fackets sida i projektet.

– Vi känner att man inte riktigt har gått tillbaka till det ursprungliga projektupplägget, utan glidit iväg.

– Trots att man gör mycket så verkar det som förgjort att verkligen se förändringar. Man hittar alltid förklaringar som ”vi har gjort omorganisation, så det är många som har nya BESTA-koder”. Det stämmer ju, men även om man tittar på de nya BESTA-koderna så ligger kvinnorna lägre.

I den centrala statistiken kan man se att några grupper blivit mer jämställda, medan andra har gått tillbaka.

– Vi vet med oss att det på den centrala nivån är omöjligt att se om det handlar om sakliga eller osakliga

löneskillnader – för att göra det måste man ner på individnivå. Däremot är det konstigt när det till 90 procent är så att kvinnorna har lägre medellön än männen i gruppen, säger Ulrika Boëthius.

Man ser statistiken, men man hittar inte individerna. Det beror på att man inte kommer tillräta med problemet att man bedömer kvinnor och män olika, menar hon.

– När Kalle och Lisa betar sig precis likadant, så tycker man att Lisa är lite slarvig och är inte säker på att kunderna kommer uppskatta hennes arbete, medan Kalle är en kul, lite bohemisk typ som alla gillar.

Alla ska ha rätt lön

Vad som är positivt är att bankerna på allvar börjat diskutera just den typen av strukturella problem; hur män och kvinnor bedöms olika både i talang- och prestationsbedömningar.

Bankledningarna har också börjat diskutera den totala lönestrukturen i företagen, med utgångspunkten att alla ska ha rätt lön för det jobb de gör.

– Det är något vi inte hört förut, men önskat oss. Att företagsledningarna tar mycket större ansvar för att diskutera hur de vill ha det och att de är transparenta med vad de vill betala mycket för, och vad de inte prioriterar.

– Innan har vi sett oroande tendenser när man bedömt likvärdigt arbete, att man bakat ihop grupper i kluster, så att man inte längre kunde se kvinnodominans i ena gruppen och jämförelsen som visade skillnader trollades på det sättet bort. Men nu när man tittar på hela lönestrukturen så undersöker man alla grupper på ett annat sätt, säger Ulrika Boëthius.

Inför arbetet framöver med projektet vill hon styra det tillbaka till hur det fungerade vid starten 2011.

– Det är dags att gå tillbaka till ursprungsdokumentet och ha nya kurser för de inblandade, eftersom det är så många nya personer som tillkommit.



Fr v: Birgitte Bonnesen, vd, Gabriel Francke Rodau, koncernkommunikationschef, Madelene Wennlöf, koncernansvarig jämställdhet och mångfald, Lars Friberg, global chef för large corporates and institutions, Gith Bengtsson, HR-chef svensk bankverksamhet och Hussam Khabbaz, TMI-analytiker, large corporates and institutions business intelligence.

Swedbank fick årets Anna-pris

Den 15 november genomförde Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittén för första gången Mångfaldsdagen, en heldag med seminarier som blev både välbesökt och uppskattad. Under dagen mottog Swedbank Anna-priset och berättade om sitt arbete för att uppnå jämställdhets- och mångfaldsmål.

– Jämställdhet och mångfald är inget man jobbar med en kvart på fredag, utan det är något man håller i hela tiden. Det sa Swedbanks vd Birgitte Bonnesen när hon tog emot Annas jämställdhetspris för bankens arbete med jämställdhet och mångfald. Priset instiftades 1993 till minne av Anna C Persson Collert, som var mycket drivande i jämställdhetsfrågor i just Swedbank.

– Allt började med Anna, och sedan har vi hållit i

Juryns motivering till Swedbanks vinst:

”Vi är glada att tilldela 2017 års Anna-pris till Swedbank. Genom en målmedveten och långsiktig satsning har Swedbank nått stora konkreta framgångar inom jämställdhetens och mångfaldens område. Banken har genom sin koncernledning tydligt markerat vikten av jämställdhet och mångfald i koncernens arbete, vilket resulterat i ett genomslag på alla nivåer inom verksamheten. Med uthållighet, medvetenhet och uppföljning som ledord har banken levt upp till sin vision om att vara den inkluderande banken för de många. Den ambitiösa ansatsen krävde resultat vilket uppnåddes bland mycket annat

genom ett numera jämställt representerat högsta chefsskikt, inklusive lednings- och arbetsgrupper där mest inflytande finns inom banken. Ett annat exempel på stor förbättring är ökningen av medarbetare med utländsk bakgrund som framförallt drivits av arbetsmarknadsinitiativet ’Äntligen Jobb’, en rekryteringsprocess för att underlätta utrikesfödda akademikers kompetens att matchas med arbetsgivare. Swedbanks framsteg inom jämställdhet och mångfald har även uppmärksammats särskilt av Bloomberg, Equileap och Allbright-stiftelsen.”

frågan, vissa perioder bättre än andra ska vi vara ärliga att säga. Men de senaste åren har vi tagit tag i frågan ordentligt och att vi har lyckats tror jag beror på att vi byggt en infrastruktur där vi följer upp på alla nivåer, sa Birgitte Bonnesen.

Och att faktumet att priset nu ”kom hem” till Swedbank framkallade många känslor i banken var tydligt. HR-ansvariga Gith Bengtsson, som också har en lång facklig karriär i banken bakom sig, hade svårt att hålla tårarna borta när hon pratade från scen om hur hennes del av verksamheten jobbar med mångfald.

– Det har gått i vågor även hos oss. Det står helt klart att det bara är i strukturen vi kan förändra, sa hon.

Madelene Wennlöf, koncernansvarig för jämställdhet och mångfald, berättade att bankens högsta ledning och styrelse, i början av 2014, bestämde sig för att göra en kraftansamling för jämställdhets- och mångfaldsfrågan.

– Vi ville gå från projekt till långsiktigt hållbart.

Tre områden bedömdes som särskilt kritiska och prioriterade – jämställd representation på ledande positioner, jämställda löner och ökad mångfald. På seniora chefspositioner och i de mest inflytelserika arbetsgrupperna ska det råda könsbalans, det vill säga båda könen ska vara representerade med minst 40 procent. Vad gäller mångfald bestämdes att för den svenska verksamhetens del öka antalet medarbetare med utländsk bakgrund, med fokus på arbetsmarknadsinitiativet Äntligen jobb, en rekryteringsprocess för att underlätta utrikesfödda akademikers kompetens att matchas med arbetsgivares behov. Sedan 2013 har Swedbank också gått från 12 procent medarbetare med utländsk bakgrund till 16 procent.

Samtliga chefer utbildas

När det gäller jämställda löner ska osakliga löneskillnader ses över och korrigeras kontinuerligt. I Swedbank har man fokuserat starkt på förebyggande arbete. Samtliga chefer har utbildats i genus, jämställdhet, mångfald, antidiskriminering och normkritik.

Annas jämställdhetspris:

- Finansförbundet och BAO har en gemensam jämställdhets- och mångfaldskommitté, som varje år delar ut Annas jämställdhetspris till någon som utmärkt sig inom jämställdhets- och mångfaldsarbetet i finansbranschen.
- Annas jämställdhetspris instiftades 1993 till minne av Anna C Persson-Collert.
- Priset delas ut till enskild person, företag, klubb, projekt eller arbetsgrupp inom bank- och finansbranschen för goda insatser inom jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

– Vi har följt upp lönesättningen flera gånger varje år, i stället för att begränsa till lönerevisionen, och pratat med varje berörd chef för varje lön som satts, sa Madelene Wennlöf.

Skit under naglarna

När Birgitte Bonnesen var chef för bankens svenska retailverksamhet satt hon och Gith Bengtsson tillsammans och ringade in osakliga löneskillnader. Sedan kontaktades berörda enheter och utfrågades om varför det såg ut som det gjorde.

– Man måste jobba praktiskt, och inte vara rädd att få skit under naglarna. Jag och Gith satt tillsammans och ringde upp regionchefer på högtalartelefon och frågade ”Vad är det här?”, sa Bonnesen.



Sofia Hugosson och Rebecca Schwieler tilldelades årets uppsatsstipendium av Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittén.

Hur vi rekryterar avgörande för fler kvinnor i finanstoppen

Rekryteringsfrågan löpte som en röd tråd genom Mångfaldsdagen. Det var också ämnet för årets vinnaruppsats, som visar att en lång rekryteringsprocess och tydliga kompetenskrav är viktigaste faktorerna för att rekrytera fler kvinnor inom corporate finance.

Under Mångfaldsdagen delades också årets uppsatsstipendium ut av Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittén. I år heter stipendierna Sofia Hugosson och Rebecca Schwieler, som förutom att ta emot utmärkelsen även presenterade sin uppsats "Rekryteringsprocessens relevans för att reducera mansdominans". Uppsatsen är en kvalitativ studie om processer som påverkar könsfördelningen inom corporate finance.

Studien visar att rekryteringsprocessens utformning är direkt avgörande för att uppnå en jämn könsfördelning på junior nivå inom corporate finance. Två saker är extra viktiga för en jämställd rekrytering – en lång process och tydligt utformade kompetenskrav. Kompetenskraven ska vara tydliga både vad det gäller personliga egenskaper och professionella erfarenheter och kompetenser, poängterar Hugosson och Schwieler.

Det är också viktigt att så många som möjligt får träffa kandidaterna under rekryteringsprocessen.

– Vi märkte att det ofta är mycket feeling och magkänsla i rekryteringsprocesserna. Man känner att det är extremt viktigt att personen passar in i gänget, eftersom man umgås så mycket, som en familj, sa Sofia Hugosson.

Uppsatsvinnarnas tips för lyckad rekrytering

- Tydliga krav på kompetens och egenskaper. Det som uttrycks som önskvärt ska inte påverka alltför mycket i bedömningen.
- Tydlig plan för hur rekryteringen ska gå till.
- Undvik hastig process. Låt så många som möjligt från avdelningen träffa kandidaten.
- Ha med representanter från HR och facket i processen.

De mest framgångsrika processerna i att rekrytera kvinnor, som stipendierna undersökt, hade gemensamt att kandidaterna fick träffa nästan alla på avdelningen under processens gång.

– Ju fler personer som träffade varje kandidat desto mer standard blev det i bedömningen av deras kompetens, istället för att gå på några personers magkänsla, sa Rebecca Schwieler.

Slutligen poängterade uppsatsförfattarna att det är viktigt att man involverar HR och fackliga representanter i processen.

– De som minst tror att de behöver hjälp, är antagligen de som behöver det mest, sa Sofia Hugosson.

Ny medlemsutbildning lanserad

Finansförbundet erbjuder en mängd utbildningar till förtroendevalda. Utbildningarna finns på hela skalan – från att rikta sig till helt nya i den fackliga rollen, till specialutbildningar för dem som varit med ett tag. Under slutet av 2017 lanserades också förbundets nya medlemsutbildning.

Syftet med medlemsutbildningen är att ge deltagarna bättre kunskap om Finansförbundet, liksom ökad förståelse för värdet av medlemskapet och för möjligheterna att påverka och att engagera sig i olika uppdrag inom förbundet. Utbildningen riktar sig till både befintliga och potentiella medlemmar.

Förbundsstyrelseledamoten Ann-Charlotte Karlsson är en av de första som hållit i en medlemsutbildning.

– Tanken är att medlemmarna ska känna sig mer delaktiga och att få igång diskussioner om det fackliga arbetet.

– Jag håller gärna utbildningen igen. Det är alltid bra att ha stödmaterial – det kändes väldigt bekvämt att kunna prata kring och lätt för deltagarna att ta till sig. Jag fick positiv respons från dem som var där, säger hon.

Medlemsutbildningen går att genomföra i olika format, både i heldagsformat med en utbildning på cirka fem timmar och i kortare version på en och en halv timme.

– Vi testar nu olika typer av arenor och format. Utma-



Ann-Charlotte Karlsson

Förbundets övriga utbildningar:

- Genom förbundets kurser får du som förtroendevald den utbildning och de verktyg du behöver i ditt uppdrag.
- Påverka är kursen för dig som är ny som förtroendevald. Du får lära dig hur du i din roll påverkar dina medlemmar, din arbetsgivare, andra förtroendevalda och blivande medlemmar.
- Samarbeta riktar sig till klubbstyrelseledamöter och kontaktombud utan klubbstyrelse, och ger dig verktyg och arbetsmetoder för att få till en bra kommunikation inom klubbstyrelsen men också gentemot medlemmarna, kontaktombuden och arbetsgivaren.
- Agera är en del i grundutbildningen där du som klubbstyrelseledamot eller kontaktombud utan klubb får fördjupa och praktisera det du tidigare har lärt dig på Påverka.
- Om du som sitter i en klubbstyrelse eller är kontaktombud utan klubb behöver stärka din kunskap inom ett speciellt område har vi kurser inom till exempel följande ämnen:
 - Samtal som utvecklar
 - BESTA
 - Rehabilitering
 - Personalrepresentant i bolagsstyrelse
 - Arbetsplatser utan diskriminering
 - Förhandlingsteknik
 - Arbetsmiljö och valberedning

ningen är att göra det attraktivt att gå på en sådan här aktivitet på fritiden. När jag höll utbildningen var det blandad publik, men jag tror att det är lättare att locka folk om utbildningen hålls inom företaget. Jag tror det blir lättare att marknadsföra den då, säger Ann-Charlotte Karlsson.

Alexanderstipendiet

”En väldigt glad tjej med en väldigt positiv inställning till Finansförbundet. Hon har lyckats få med nästan alla i vår lilla butik som medlemmar tack var hennes egna engagemang och inställning. Jenny är en förebild och en person som vi medarbetare har förtroende för!”

Så skrev kollegan Kerstin Smedlund i sin nominering av Jenny Johansson till 2017 års Alexanderstipendium. Finansförbundets styrelse höll med om beskrivningen, och belönade Jenny med resestipendiet på 10 000 kronor för hennes goda insatser för att värva medlemmar.

I den lilla butiken i Ängelholm där Jenny Johansson arbetar är alla tre medarbetare medlemmar, och i deras systerbutik i Helsingborg är fem av tio medlemmar. Butikernas samarbete började i och med den stora omorganisation som skedde i Forex under 2017, och har bara pågått i några månader. Trots det har Jenny redan lyckats värva flera medlemmar i Helsingborg.

– Det är inte så svårt om man verkligen tror på det man gör, säger hon själv.

Nyckeln menar hon ligger i att hon alltid försöker vara aktiv med att informera om vad som händer i förbundet. Så fort det kommer ett nyhetsbrev går hon igenom det med alla i butiken, ibland på ett möte, ibland under kaffepausen.

– Då har de som inte varit medlemmar innan blivit nyfikna och velat ta del av informationen. Det rör ju arbetet, och man vill ju inte känna sig utanför. Det tror jag har bidragit till att det blivit enklare att värva medlemmar.

God ambassadör

I somras firade hon två år som kontaktombud och arbetsmiljöombud, ett uppdrag som hon fick efter bara ett halvårs anställning.

– Kollegan som var ombud innan skulle sluta hos oss, och jag tyckte att hon gjorde ett så bra jobb som ombud och pratade om sin roll så att det lät intressant. Det blev så självklart att jag ville ta över.

Och nu är det Jenny Johansson som tagit över stafett-pinnen som god ambassadör för Finansförbundet. Hon har flera tips för lyckad medlemsvärvning.

– Det viktigaste tror jag är att öppet prata om det fackliga jobbet på arbetsplatsen, att skapa nyfikenheten. Ju mer man som ombud läser in sig på nyhetsbrev och hemsidan, desto bättre kan man svara på frågor, så det är bra att ta sig den tiden.

– Det är också bra att beställa hem material så man har en grund, något man fysiskt kan visa och inte bara prata.

Jenny Johansson är också noga med att engagera medlemmarna när det är dags för nytt avtal.



– Det är viktigt att de har en förståelse för vad vi gör, så att det inte bara blir så att jag försvinner iväg på möten de inte vet något om. Alla ska vara delaktiga.

Stipendiepengarna kommer att gå till en resa till Spanien eller Kreta under hösten 2018.

– Jag har en dotter på tre år som jag är ensam med, så det får bli någonstans med kort flygtid. Jag letar resa för fullt, och ser verkligen fram emot att få komma iväg.

Alexanderstipendium

- Stipendiet, som delas ut varje år, belönar enskilda, grupp- eller klubbinsatser gjorda inom områden som har koppling till aktuella prioriterade frågor i Finansförbundet och till verksamhetsinriktningen.

SEB:s klubb märker ökat intresse för facket

Att synas på arbetsplatsen ger fler medlemmar. Den slutsatsen drar SEB:s Henrik Grönvall. När banken flyttade stora delar av sin verksamhet till Arenastaden i Solna förra året, fick klubben helt andra möjligheter att synliggöra facket.

– Vi är snart 4 500 personer som har samlats här i en öppen miljö, till skillnad från våra gamla kontor som var mycket mer tillstängda, med passerkort för varje dörr. Det gör att vi har mycket större möjligheter att gå ut och synas på kontoret, säger Henrik Grönvall, kommunikationsansvarig för Finansförbundet i SEB.

Klubben har under året medvetet arbetat för att synliggöra och peppa kontaktombuden i deras roll; att trycka på att de är viktiga och visa både ombuden och anställda runt om att de är många. I så gott som varje printerrum har klubben satt upp lappar med vem som är det närmaste kontaktombudet som arbetar i den delen av kontoret.

Vid ett par tillfällen har klubben ordnat speciella aktivitetsdagar i fastigheten i Solna, dit banken flyttade under våren. I slutet av augusti hade Finansförbundet en heldag där man körde en kort utbildning om förbundet och medlemskap, samt fanns tillgängliga för frågor under hela dagen.

18 förtroendevalda från SEB och tre anställda från Finansförbundets kansli stod vid bankens två entréer både på morgonen och på eftermiddagen, för att dela ut information till förbipasserande kollegor om dagens schema och karta över var de kan hitta Finansförbundet i huset. I materialet fanns också en QR-kod för den som ville bli medlem och en Snap-kod för kontakt.

Vandrade runt i huset

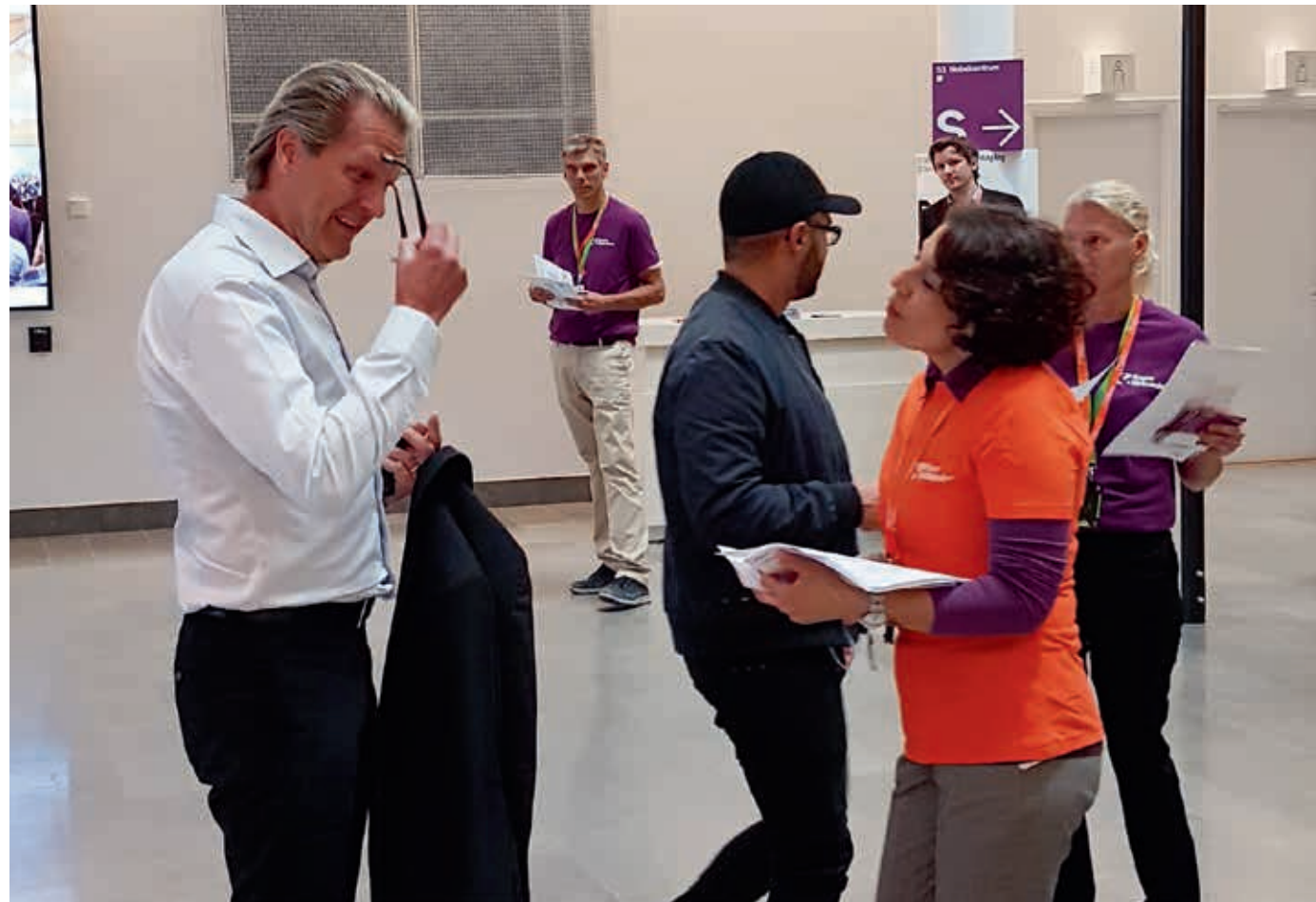
Vid olika tillfällen under dagen anordnade klubben tre informationsmöten om Finansförbundet, som hölls av förbundets biträdande förhandlingschef Viktor Källqvist. Under hela dagen vandrade kontaktombuden också runt i huset för att fånga upp frågor från både medlemmar och icke-medlemmar.



– Eftersom vi alla hade våra speciella t-shirtar från Finansförbundet i tydliga färger på oss, så syntes vi väldigt väl i vårt öppna kontorshus. Det blev en wow-effekt både för kontaktombuden själva och för andra anställda.

– Vi har fått höra ibland ”ni snackar om att det finns kontaktombud – det har jag aldrig märkt”. Men nu fick alla se mängder av ombud vid alla ingångar, säger Henrik Grönvall.

Forts. nästa sida



Heldagar bra koncept

Konceptet att ha gemensamma dagar, där ombuden är tillgängliga för frågor under hela dagen, har tillämpats vid flera tillfällen under året också i Göteborg och Sundsvall. Henrik Grönvall tycker att det fungerat väldigt bra, på så sätt att både befintliga medlemmar och icke-medlemmar kan komma fram och ställa frågor.

– Vi som jobbat inom sälj vet att ju fler frågor kunden ställer, desto större är köpsuget. På det här sättet kan frågvisa icke-medlemmar komma flera gånger på en dag och ställa frågor, utan att tycka att det känns jobbigt – det går ju då att ställa frågor till olika ombud under dagen. Och det bli inte begränsat till ”nu har du 1,5 timme på dig att ställa frågor”.

Klubben har också märkt ett större inflöde av nya medlemmar än normalt i anslutning till dessa dagar. Medlemsantalet ökade något under 2017, trots en minskning av antalet anställda.

– Vi har inte så många aktiva utträden, utan personer som lämnar oss gör det för att de går i pension, byter bank eller byter bransch.

– Det viktiga är att vår organisationsgrad ökar. Vi måste kunna säga med trovärdighet att vi representerar majorite-

ten av de anställda – det blir inte alls samma tyngd om vi bara kunde säga att vi representerade ”många”, säger Henrik Grönvall.

Trendbrott i syn på facket

Han uppfattar att facket börjar få medvind igen. Något som sätter igång en positiv spiral.

– Jag tycker mig se ett trendbrott, att det finns en större benägenhet att gå med i en fackförening, även bland unga. Det smittar av sig på kontaktombuden, som jag tror märker att de inte behöver be om ursäkt för vad de representerar. När man kan tala med större självsäkerhet blir samtalet behagligare och vårt tilltal bättre.

En underliggande orsak till det ökade intresset för facket tror Henrik Grönvall är den osäkerhet om framtiden som ligger och gror hos de flesta, i tider av digital omstrukturering av arbetet och omorganisationer.

– Då känner man att det är bra att hålla någon i handen. Finns vi där då som en snäll part i vardagen som de kan prata med, så är det stor chans att man går med som medlem. Det är därför det är så viktigt att vi syns på arbetsplatserna.

”Kontaktombuden har en nyckelroll”

Mattias Ammenberg började i januari som ny rekryteringsansvarig ombudsman på Finansförbundets kansli. Han och flera kollegor har under året jobbat intensivt med att vara ute och besöka klubbar för att hjälpa förtroendevalda i sitt rekryteringsarbete.

Klubbesöken har pågått under hela året, enligt den nya modell som Finansförbundet infört för sitt arbete med klubbar (Läs mer om fyrfältsmodellen på sid 5). Under 2017 besöktes mer än 50 klubbar.

– Vår fråga när vi åker ut är ”Hur mår klubben?”. Vi lyssnar in vad klubben vill uppnå och vilket stöd den vill ha, säger Mattias Ammenberg.

Och det kan skilja sig mycket vilken fas klubbarna är i och vilka frågor som därmed står överst på agendan. På vissa ställen är det fullt fokus på att få in fler medlemmar för att få mandat att faktiskt bilda en klubb, på andra företag vill man ha hjälp att ta nästa steg att skapa lokala avtal.

Coachar förtroendevalda

Mattias Ammenbergs hjärtefråga är hur medlemsvärvningen fungerar, och han har haft många coachande aktiviteter med förtroendevalda, främst kontaktombud.

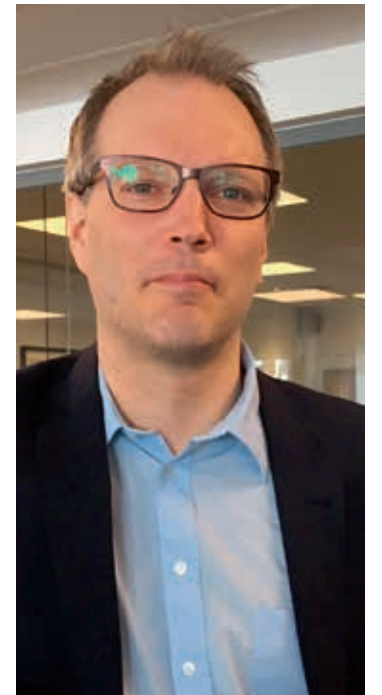
– Vi har jobbat hårt för att fler ska få frågan om medlemskap och förstå medlemskapets värde. Hur klubben syns på arbetsplatsen skiljer sig mycket mellan olika ställen.

Här har kontaktombuden en nyckelroll. Att få fler att vilja bli kontaktombud är den stora utmaningen, menar Mattias.

– Vi får in önskemål från förtroendevalda att det ska vara lättare att kunna bli kontaktombud. Till exempel skulle det när man blir medlem kunna finnas en ruta att kryssa i för den som är intresserad av att bli ombud.

Ett stort arbete som Mattias och hans kollegor gjort under året är att analysera statistiken för de som begär utträde ur förbundet.

– Vi har synliggjort att många är kvar i sin tjänst, fast de begär utträde. Här försöker vi nu jobba bättre med att delegera utträdesärenden till de lokala förtroendevalda som kan ta kontakt med dessa personer för att se vad utträdena egentligen handlar om. Vi ser redan att detta arbete gett resultat då vi fått ett minskat antal utträden.



Mattias Ammenbergs 5 bästa rekryteringstips:

- Lagg tid på att ta reda på bäst tidpunkt att skicka ut information och när ni ska synas. Arbetet med att synliggöra klubbens arbete behöver inte ta så mycket tid med en tydlig plan. Har ni lagt tid på själva förarbetet kan själva händelsen gå fort.
- Ställ öppna frågor – anpassa vad du pratar om. Kom till avslut om medlemskap – ställ frågan om personen vill bli medlem och bestäm hur ni ska gå vidare.
- Mycket material och give aways finns att beställa gratis från kansliet. Se över om ni har gammalt material och ta hem nytt.
- Ha tydlig information på till exempel infotavla på arbetsplatsen om när du som kontaktombud är tillgänglig.
- Kör gärna fika med facket – det är ett enkelt sätt att synas på arbetsplatsen och få chansen att prata med kollegor. Det är oftast mycket uppskattat.

Vilka frågor har varit störst under 2017?

Så här svarar ordförandena för de sex största klubbarna:

- 1) Vilken fråga har varit viktigast för medlemmarna under 2017?
- 2) Vilka andra frågor har klubbstyrelsen jobbat mest med under året?



**Camilla Linder, koncernklubbs-
ordförande Swedbank**

- 1) Våra löneprinciper blev klara under året, vilket påverkar alla medlemmar i löneprocessen 2018 .
- 2) Det har varit många omorganisationer.



**Lena Lindén, koncernklubbs-
ordförande Handelsbanken**

- 1) Vår bedömning är att medlemmarnas största fråga under året varit kompetensutveckling på grund av nya regelverk.
- 2) Andra stora frågor har varit arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv, jämställdhet och mångfald samt arbetet med Lika/likvärdigt arbete/lön.



**Stefan Zadik, klubbordförande
Forex Bank**

- 1) På Forex är min uppfattning att lön och inflytande över arbetstid är högst på agendan för majoriteten av medlemmarna.
- 2) Under 2017 har Forex haft den största omorganisationen någonsin där både butiksnät och huvudkontor slimmats med mer än 10 procent av arbetsstyrkan, så det har vi i klubbarna på Forex och X-change varit fullt sysselsatta med. Och under första halvåret 2017 så höll vi på att förhandla fram ett nytt kollektivavtal.



**Anna-Karin Glimström, koncern-
klubbsordförande SEB**

- 1) Frågor hur man berörs av nya arbetssätt och omorganisationer.
- 2) Lönefrågor och omställningsfrågor.



**Kristina Wirf, klubbordförande
Danske Bank Sverige**

- 1) Många medlemmar hos oss har lyft att de för hög arbetsbelastning för att det ska vara hälsosamt på lång sikt och att löneutvecklingen är för låg i förhållande till bankens resultat.
- 2) Vi har tyvärr fått lägga ganska mycket tid på diskussioner med arbetsgivaren om hur kollektivavtalet ska tolkas. Det har vi inte behövt göra på samma sätt tidigare.



**Berit Ohlsson, koncernklubbs-
ordförande Nordea**

- 1) Svårt att välja ut en fråga eftersom "medlemmar" inte är en homogen grupp, olika frågor är olika viktiga, men anställningstryggheten i samband med omorganisationer och villkor i samband med att man eventuellt ska lämna sin anställning.
- 2) Vi har jobbat med lokala avtal till exempel MBA-L och Nordea Forum – en del av våra nordiska avtal och organisation. Ökad synlighet av Finansförbundet genom att stärka kontaktombuden och utbilda dem har också varit ett prioriterat område. En specifik fråga som vi lagt stort fokus på är MiFid II och kravet på inspelning av kundsamtal. Finansförbundet har drivit frågan att samtal av privat karaktär inte ska spelas in även om du har en roll som medför att kundsamtal måste sparas. Vi ser detta som en stor fråga av integritetsskäl och utifrån möjligheten att kontakta sina förtroendevalda utan att riskera att bli inspelad.



Kerstin Lindvall-Duffy, HR-chef Corporate & Private Customers, SEB, Carolina Åberg, tidigare HR-chef Sverige, Nordea, Helena Stensö, HR-chef Sverige, Nordea, Ulrika Boëthius, ordförande Finansförbundet, Gith Bengtsson, HR- och stabschef, Swedbank.

Kompetensutveckling i fokus under Almedalen

En huvudfråga för Finansförbundet att bevaka under Almedalen 2017 var även detta år kompetensutveckling för medarbetare, kopplat till den snabba digitala utvecklingen. Detta ledde till möten med både forskare, företrädare för finansbranschen och kollegor i fackförbundsvärlden.

Finansförbundet bjöd i Almedalen in HR-cheferna i storbankerna till ett lunchmöte med förbundets ordförande Ulrika Boëthius, för att diskutera finansbranschens framtida kompetensbehov och ansvaret för kompetensutveckling av de anställda.

– I grunden anser vi att vi har bra verktyg på plats i form av avtal, som ska ge goda möjligheter till utveckling. Men vi ser i undersökningar, och hör i kontakter med förtroendevalda, att det i praktiken är svårt att få till lärande genom kurs eller i arbetet. Vad som framhålls är ren och skär tidsbrist, säger Ulrika Boëthius.

I Finansförbundets medlemsundersökning om kompetensutveckling från 2016 uppgav 50 procent att de inte har ett årligt samtal om kompetensutveckling. Och 40 procent av den kompetensutveckling man kommit överens om blir inte av.

Prata kompetensutveckling oftare
Diskussionerna under mötet handlade bland annat om hur man ska se till att kompetensutveckling faktiskt blir av för de anställda. Till exempel framfördes tanken att det krävs tydligare studieplaner för de anställda, och att samtal om kompetensutvecklingsplan måste ske betydligt oftare än en gång om året.

Prata kompetensutveckling oftare

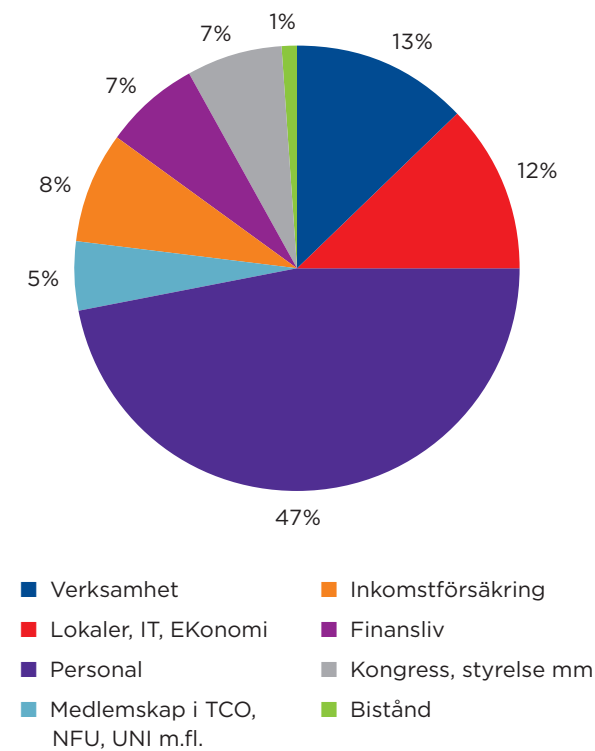
En stor fråga under samtalet var också hur man ska veta vilken kompetens som medarbetarna behöver få del av för att vara anställningsbara framöver.

Finansförbundet har under hösten följt upp diskussionerna i Almedalen och har fortsatt en dialog med HR-cheferna om kompetensutveckling för medlemmarna, och vikten av att denna blir av.

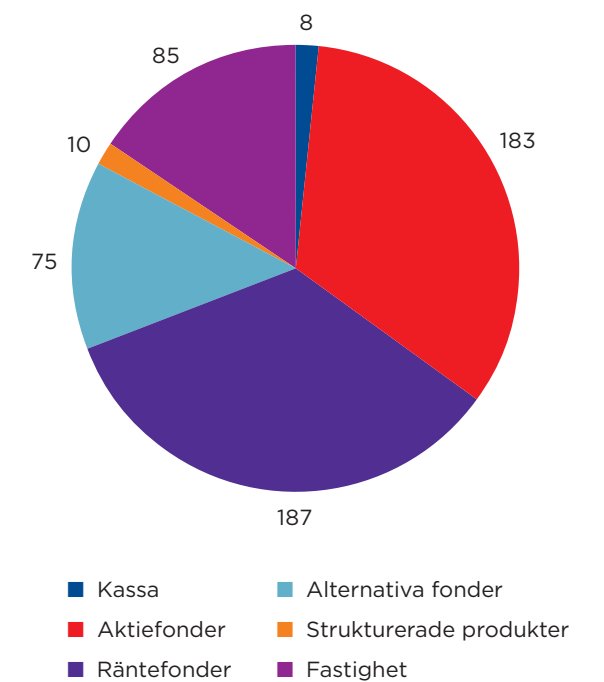
Finansförbundet har under hösten följt upp diskussionerna i Almedalen och har fortsatt en dialog med HR-cheferna om kompetensutveckling för medlemmarna, och vikten av att denna blir av.

Ekonomi

Kostnadsbild 2017, 94 Mkr



Tillgångar, 548 Mkr



Organisation och fakta

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har lett förbundets verksamhet och haft 10 sammanträden under 2017.

Förbundets kansli

Förbundsstyrelsen har lett förbundets verksamhet och haft 10 sammanträden under 2017. Förbundets kansli finns i Stockholm. Under 2017 har 52 personer någon del av året varit anställda på kansliet. Dessa fördelas på 31 kvinnor och 21 män. Genomsnittet antalet anställda har varit 47,75 personer.

Medlemsutvecklingen

Det totala antalet medlemmar var 32 969 den 31 december 2017.

- Antalet aktiva medlemmar var 26 366.
- Antalet studerandemedlemmar var 2 843.
- Antalet pensionärer var 3 760.

Antal förtroendevalda

2 105 medlemmar upprätthöll den 31 december 2017 förtroendeuppdrag inom Finansförbundet. Av dessa var 1 497 kvinnor och 608 män.

Finansförbundet

är Sveriges största fackliga organisation inom bank och finans.
Vi organiserar alla som arbetar inom finansbranschen,
oavsett utbildningsbakgrund eller befattning.
Tillsammans gör vi Finansförbundet starkare!

Skribent: Åsa Berner

Utges av Finansförbundet

Adress: Franzégatan 5, Box 720, 101 34 Stockholm.

Epost: info@finansforbundet.se Telefon: 08-614 03 00.

finansforbundet.se