

Finansförbundets

verksamhet 2020



Mycket kan sägas om året som gått

”Det har varit ett händelserikt år”. Det brukar vara en återkommande devis när man summerar året som gått i olika sammanhang. Men vad som definierade 2020 i de flestas ögon var knappast rikedom av händelser – utan snarare det totalt omvälvande som coronapandemin förde med sig såväl i privatlivet som på arbetsmarknaden.

Så vad kan man säga som inte redan har sagts om pandemiåret 2020?

Bland mycket annat har pandemin medfört nya sätt att tänka och agera. Vi har digitaliserat våra viktigaste utbildningar för förtroendevalda; vi har hittat nya sätt att värva nya medlemmar – och vuxit som förbund; vi har undersökt nya sätt att arbeta när jobbet flyttat hem; vi har avslutat ett forskningsprojekt som förbundet finansierat på KTH; vi har prövat nya digitala grepp för kompetensutveckling för framtidens arbetsliv.

”Nöden är uppfinningarnas moder” brukar man säga och det visade sig ju verkligen stämma år 2020. Finansförbundets vana att tänka nytt och annorlunda finns sedan tidigare och den vanan kom nu väl till pass. Ett exempel på detta tankesätt är tillsvidareavtalet med BAO. Det omförhandlas inte under stor vanda med jämna mellanrum. Istället för vi löpande dialog och arbetar med förbättringar. Senast i raden av förtjänster för medlemmarna är en överenskommelse om Förstärkt pension, en extra avsättning till tjänstepensionen.

Under året som kommer blir vi säkert fler som åter träffar kollegorna på arbetet igen. Det är många som ser fram emot det. Men i vår senaste arbetsmiljöundersökning är det också tydligt att pandemin påverkat synen på distansarbete. Fler vill jobba mer hemifrån vilket ställer helt nya krav på både oss och arbetsgivarna i frågor om arbetsmiljö, mål, uppföljning och dialog.

Ur en kris kommer man ofta stärkt, brukar det ju heta och visst ligger det något i det. Finansförbundet hade vid årsskiftet fler medlemmar än på länge och är ett förbund med en fortsatt hög andel förtroendevalda – som alla arbetar för bättre villkor, arbetsmiljö och förutsättningar



lokalt på arbetsplatserna i branschen. Med det i ryggen kan vi blicka framåt med tillförsikt.

I den här tillbakablicken, Finansförbundets verksamhet 2020, tittar vi istället tillbaka på det gångna året och gör så under rubrikerna Arbetsmiljö, Förbundets starka röst, Kompetensutveckling, Jämställdhet och Mångfald, Medlemstillväxt och Avtal.

Ulrika Boëthius, Ordförande

Finansanställda stannade kvar på kontoren när pandemin bröt ut

En majoritet av de finansanställda stannade kvar på kontoren när pandemin bröt ut. En undersökning från Finansförbundet visade på tydliga skillnader i upplevd stress mellan de grupper som arbetat heltid hemifrån och på kontoret under pandemin.

När pandemin bröt ut stängde stora delar av näringslivet igen kontoren och lät de anställda jobba hemifrån istället. Men inte i finansbranschen. Av säkerhetsskäl behölls en stor del av verksamheten kvar på kontoren. Bara var tredje finansanställd har arbetat hemifrån på heltid sedan i mars.

Bland de som arbetat kvar på kontoren anser en majoritet att arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att minska risken för smittspridning. Men 25 procent anser inte att åtgärderna är tillräckliga. Kritiken handlar främst om att de fysiska kontakterna med kunderna inte begränsats i tillräcklig utsträckning, viss trängsel i allmänna utrymmen samt att många efterlyser mer flexibla arbetstider så de slipper trängas i rusningstrafiken. Bara var tredje

uppgger att de fått frågan om de tillhör en riskgrupp.

– Folkhälsomyndighetens rekommendation är att så många som möjligt arbetar hemifrån. Är det inte möjligt har arbetsgivarna ett stort ansvar att, så långt det går, smittskyddsäkra arbetsplatserna. Vår undersökning visar att långt ifrån alla arbetsgivare har gjort detta, säger Ulrika Boëthius, ordförande i Finansförbundet.

Finansförbundets arbetsmiljöundersökning genomfördes under två veckor i slutet av september och början av oktober bland drygt 12 000 medlemmar av vilka 3 200 svarade

Tre av fyra upplever att de kunnat jobba mycket mer effektivt när de arbetat hemifrån samtidigt som deras livspussel har blivit lättare att få ihop.

De som jobbat på sitt ordinarie kontor uppgger i högre utsträckning att de tycker jobbet är för stressigt än de som arbetat hemifrån. Undersökningen visar också att den bästa arbetsmiljön verkar uppnås när de anställda får möjlighet att variera sin arbetsplats och nästan alla önskar fortsätta distansarbete även efter pandemin.

Undersökningen i korthet

- **57 procent** av de finansanställda har haft kontoret som sin huvudsakliga arbetsplats även under pandemin.
- **35 procent** har arbetat hemifrån.
- **Endast 33 procent** av de anställda har fått frågan om de tillhör en riskgrupp.
- **Nästan hälften** av de som jobbat på kontor hade velat jobba hemifrån mer.
- **Bara 43 procent** av arbetsmiljöombuden/skyddsombuden uppgger att arbetsgivaren gjort en riskbedömning av pandemins konsekvenser för arbetsmiljön på arbetsplatsen.
- **87 procent** av de som distansarbetat tycker att de haft bra förutsättningar att sköta arbetsuppgifterna hemifrån.
- **Mindre stress**, mer effektivitet, mer tid för familjen, färre resor och ökad flexibilitet är de vanligaste upplevda fördelarna med att jobba hemifrån.
- **37 procent** upplever att de ergonomiska förutsättningarna (stol, bord, belysning mm) inte är tillräckligt bra ur ett arbetsmiljöperspektiv.
- **90 procent** av de som distansarbetat säger att de vill fortsätta med det även efter pandemin. 2,5 dagar per vecka är det vanligaste önskemålet.
- De som arbetat hemifrån upplever sig **mindre stressade** (41 procent) jämfört med de som arbetat på kontor (59 procent).
- **82 procent** av de som delat sin arbetsplats mellan kontoret och hemmet anser att de har en god arbetsmiljö. Motsvarande siffra för de som arbetat på kontor är 69 procent och 77 procent för de som arbetat hemifrån på heltid.



Många frågor som sökte svar i coronavirusetts kölvatten

Under ett år som påverkat så många så mycket, blev det 2020 extra viktigt att vara stöttande, tydlig och korrekt när mängder av medlemmar och förtroendevalda sökte svar i en omvärld och arbetsmarknad i ständig rörelse och förändring.

Pandemin fortsatte att under året påverka hela samhället och självklart därmed de flesta arbetsplatser. Finansförbundet samlade snabbt en uppsjö av frågor och dess svar på vanliga arbetsrelaterade frågor kring coronaviruset, arbetsrättsliga regler, skyldigheter, rättigheter och mycket mer på förbundets webbplats. Samtidigt underströks där också uppmaningen till alla att följa ansvariga myndigheters bedömningar och rekommendationer.

Frågorna och svaren uppdaterades och kompletterades löpande under året i en särskild samling material, bland annat kategoriserat under Arbetsgivaransvar, Varsel och uppsägning, Hemarbete, Lön och a-kassa samt Semester och resor.

Som läget varit under 2020 så började och fortsatte många att jobba hemma. Hemarbete är en utmaning på

flera sätt och särskild information och framför allt tips för både bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö för alla som arbetar hemifrån, men också för möten på distans, samlades på en särskild sida på webbplatsen.





→ Samarbete som föder nya arbetssätt



När coronakrisen påverkade arbetsplatserna i branschen uppstod under året nya utmaningar med bland annat arbetsmiljön som behövde lösas. Ett exempel på kreativa och verkningsfulla lösningar hittar vi på SEB:s kontor i Sundsvall.

I SEB-huset i Sundsvall sitter fem olika enheter på två plan, totalt är de omkring 250 personer. Jessica Lundh är kontaktombud och arbetsmiljöombud på SEB:s kundcenter i Sundsvall.

Här vidtog arbetsplatsen åtgärder för att möta coronakrisen redan under våren. Arbetsplatsen delade upp sig i två olika ”celler”: plan 1 och plan 2. Där sitter nu medarbetare från alla enheter så att kompetens ska finnas tillgänglig på båda platserna.

– Det krävde mycket jobb, bland annat flytt av och arbetsplatser, kaffemaskiner, köksutrustning och annat mellan planen, berättar Jessica. Samtliga skrivbord är flyttade för att upprätthålla social distansering och i gemensamma utrymmen såsom lunch och fikaplatser har vi flyttat isär bord för att avstånden ska vara tillräckliga och märkt upp golven för att visa att man håller avstånd, säger Jessica Lundh.

Städningen intensifierades och olika personal städar de olika våningsplanen.

– Vi och banken har följt SEB:s rekommendationer som

i sin tur följer Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Vi vill självklart ha en så säker och bra arbetsmiljö som möjligt för alla medarbetare, förklarar Jessica.

Just samarbetet med arbetsgivaren fungerade bra, berättar hon. Jessica har deltagit i arbetet i sin roll som förtroendevald – kontaktombud och i klubbstyrelsen – redan från början, bland annat i bankens krishanteringsteam.

– Jag har varit delaktig i möten och även i all dialog som förts på arbetsplatsen av de olika enhetscheferna samt huschefen. Medarbetarna har fortlöpande fått information från sina respektive gruppchefer och mejl om förändringar och riktlinjer har skickats ut från husstyrelsen till medarbetarna, berättar Jessica Lundh.

Reaktionerna på åtgärderna har överlag varit positiva.

– Än så länge ser det ut som att det blivit ett positivt resultat av åtgärderna. Reaktionerna har också varit överlag positiva från medarbetarna och man har visat förståelse för vad som gjorts.

Det mesta av flytten gjordes också av medarbetare själva, från det egna huset.

– Jag är glad för att vi i Sundsvall agerade snabbt och påbörjade detta arbete redan i början av mars, men också att arbetet har prioriterats av cheferna och att samarbetet med cheferna har varit så bra, avslutar Jessica.

Arbetsmiljö som skaver – utan självklara förklaringar?

Finansförbundet har under de senaste åren finansierat ett forskningsprojekt inom området organisatorisk arbetsmiljö och nu har forskningen presenterats. Forskningen belyser ett komplext betraktningssätt på arbetsmiljö: vem vi är på jobbet, snarare än bara vad vi gör där.

Den sämsta arbetssituationen är den där kraven är för höga och beslutsutrymmet är för lågt. Åtminstone är det så förhållandet tidigare har betraktats. De organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna har fått ett allt större fokus, men det är inte självklart hur man ska gå tillväga för att bedöma riskerna eller vad man kan göra åt eventuella problem.

Däremot är det ofta lätt att konstatera att det finns problem på en arbetsplats. Det har Lisbeth Rydén som är forskare vid Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm, KTH, studerat och tar ett nytt perspektiv på organisatorisk arbetsmiljö. Finansförbundet har finansierat forskningen under ett par år och nu är avhandlingen presenterad.

Lisbeth Rydén har velat belysa hur identiteten på jobbet skapas och på så sätt hitta andra förklaringar till ohälsa på arbetet än de traditionella. Det kan kort och gott sammanfattas som att vem du är på jobbet spelar roll.

– Jag har sett att de modeller som används för att bedöma den psykosociala arbetsmiljön inte tillräckligt väl fångar de problem som finns på arbetsplatser. Det gjorde också att krav och rekommendationer som ställdes på grundval av de traditionella modellerna ibland kändes helt irrelevanta, ibland till och med kontraproduktiva. De ledde istället till en sämre arbetsmiljö, förklarar Lisbeth Rydén.

Fler och nya modeller för hur arbetsmiljö ska betraktas skapar fler aspekter av den fångar och med ökad kunskap om organisatorisk arbetsmiljö ökar medvetandegraden om framtidens arbetsliv.

– Dels behöver vi en ökad förståelse för olika sorters

fenomen som uppstår i det här nya, föränderliga, globala, digitala, mångfacetterade arbetslivet. Dels behövs det olika modeller och verktyg för att undersöka och bedöma konsekvenserna för chefer och medarbetare och deras hälsa och välbefinnande. Ingen modell kan fånga alla de aspekter som finns inbakat i en arbetssituation, säger hon.

Forskningen har dels tagit fram en långsiktigt användbar modell för att bedöma organisatorisk arbetsmiljö, dels vilka faktorer som bidrar till en fungerande arbetsmiljö.

– I värsta fall kan problemen förvärras om anställda efter en arbetsmiljöundersökning exempelvis erbjuds en kurs i stresshantering i stället för att man tar tag i de verkliga bristerna, säger Lisbeth Rydén.

Under Finansförbundets arbetsmiljövecka 2020 presenteras också ett längre och ett kortare samtal med Lisbeth Rydén om forskningen, resultaten och kring organisatorisk arbetsmiljö. På sikt bidrar forskningen till Finansförbundets arbete med medlemsstöd.

– Att stötta forskning är ett sätt för Finansförbundet att ta reda på hur vi kan arbeta med frågor på ett systematiskt sätt och på längre sikt.

Arbetsmiljö är en av de viktigaste frågorna för medlemmarna. Dålig arbetsmiljö kan inverka på vardagen, också utanför jobbet, vilket gör det extra angeläget att arbeta aktivt med de frågorna, säger förbundsordförande Ulrika Boëthius.

En poäng är också att flytta fokus från uteslutande fysisk till också organisatorisk arbetsmiljö.

– Den fysiska arbetsmiljön är inte mindre viktig, men jag tror att vi behöver prata mer om andra frågor också. Organisatorisk arbetsmiljö är ett brett område som spänner över det mesta i organisationen och som det inte pratats tillräckligt mycket om: till exempel hur att hur vi pratar med och om varandra kan påverka arbetsmiljön, säger hon.





→ Två steg bakåt och ett framåt när tempen togs

För andra året i rad genomförde Finansförbundet 2020 Friskbarometern – en temperaturmätare på friskfaktorer i finansbranschen. Även om mycket rört sig åt rätt håll under detta pandemins år så har tryggheten i anställningen minskat, visar undersökningen.

I flera arbetsmiljöundersökningar har Finansförbundet kunnat identifiera sju friskfaktorer för en fungerande arbetsmiljö. För att följa upp Friskbarometern från 2019 genomfördes den på nytt under hösten och över 400 svarade.

Ett oroande tecken är att svaren har gått bakåt. Bland annat på frågorna om förtroendet för närmaste chef och om man vet vad som förväntas för att nå de egna målen.

– Det är inte bra att resultaten backar. Ett skäl, men inte en ursäkt, kan förstås vara pandemin vi lever i. En tredjedel jobbar helt hemifrån och ytterligare två av fem gör det delvis. Det riskerar att försämra kontakten med chefen och göra uppsatta mål otydligare. Då är det viktigt att som chef kliva fram ytterligare, bli synligare, och ta initiativ till en nära dialog med medarbetaren, säger Anna Eurén, ombudsman och sakkunnig inom arbetsmiljöfrågor.

Också upplevt inflytande över beslut intar samma trend. Friheten över att påverka hur arbetsuppgifterna utförs har däremot inte förändrats.

– En uppsida av hemarbetet kan förstås vara att friheten

på olika sätt ökar, om arbetsgivaren skapar förutsättningar för det. Vi har sett i andra undersökningar att just en ökad flexibilitet är det medlemmarna uppskattar mest med distansarbete, säger Anna.

Mest minskar den upplevda tryggheten i den egna anställningen från 2019 till 2020.

Mest positivt konstaterar Anna Eurén att den digitala utvecklingen fört med sig. Andelen som upplever att de system man använder i arbetet är lite eller inte alls användarvänliga har minskat.

– Många arbetsplatser har säkert tagit sjumilakliv i den digitala utvecklingen under året som gått och det återspeglas nog i att många upplever system som ännu mer användarvänliga än tidigare. Det är bra – och nödvändigt – för vi vet att system som inte fungerar bra är en källa till stress och därmed försämrade arbetsmiljö.

Åtta av tio angav både 2019 och 2020 att det finns en facklig representant på arbetsplatsen.

– Det är viktigt att den fackliga närvaron på arbetsplatserna i finansbranschen är hög. Det är genom lokal facklig representation som problem i arbetsmiljön kan identifieras och de lokala fackligt förtroendevalda har en utomordentligt viktig roll att spela för friskare arbetsplatser, säger Anna Eurén.





En ny bankskatt riskerar tusentals jobb

Regeringens förslag från 2020 till en särskild bankskatt – en ”riskskatt” – riskerar att äventyra tusentals jobb i finansbranschen och motverkar sitt eget syfte, enligt Finansförbundet.

Regeringen har föreslagit en ny skatt, baserad på bankernas skulder. Skatten beräknas kosta bankerna cirka 6-7 miljarder årligen. Men Finansförbundet är kritiskt till förslaget och bedömer att en riskskatt snarare ökar än minskar riskerna i det finansiella systemet.

– Dyrare banklån för företag och privatpersoner och sämre möjligheter för svenska banker att konkurrera mot utländska banker stärker inte den finansiella stabiliteten. Det leder i stället till att fler låntagare kommer att vända sig till den mindre reglerade delen av finanssektorn, vilket ökar riskerna, säger Ulrika Boëthius, ordförande i Finansförbundet.

En riskskatt riskerar också att skynda på den rationaliseringsvåg som redan idag präglar finansbranschen. De 6 miljarder som skatten beräknas kosta bankerna, motsvarar omkring 5 000 heltidstjänster.

– Finansdepartementet påpekar själva att konkurrensen inom banksektorn har hårdnat och att bankerna kan få svårt att kompensera genom pris-höjningar. Då kvarstår bara uppsägningar för att möta den ökade kostnaden. Jag har svårt att se hur en ökad arbetslöshet bland bankanställda leder till en bättre samhällsekonomi, säger Ulrika Boëthius.

Finansförbundet är därmed en i raden av flera andra remissinstanser som också avfärdar skatten på olika sätt: Finansinspektionen, Riksgälden och Bankföreningen. I sitt remissvar till Finansdepartementet ifrågasätter också Finansförbundet skattens legitimitet.

– Om intäkterna från riskskatten används till att finansiera ökade försvarsanslag stämmer inte påståendet att skatten införs för att öka den finansiella stabiliteten. Då är det bara ett svepskäl för att kunna öka skattetrycket på finansbranschen. Så ska inte vårt skattesystem användas, säger Ulrika Boëthius.



Humanitärt stöd till Röda Korsets pandemibekämpning

Finansförbundet stöttar varje år humanitärt biståndsarbete inom ramen för förbundets internationella solidaritetsengagemang. 2020 gick till Röda Korsets arbete med pandemin.

Röda Korset följer coronapandemins och covid-19:s utveckling noggrant och informerar om hur människor kan skydda sig och förhindra spridning. Att dela kunskap och möta människors oro är något som Röda Korsets volontärer över hela världen har lång erfarenhet av och som utgör ett viktigt bidrag till bekämpningen av pandemin

Finansförbundet stöttade under året verksamheten med 50 000 kr i humanitärt stöd till organisationen, som bland annat samordnar frivilliga och hjälper äldre och riskgrupper att handla från mataffärer och apotek i både Sverige och internationellt.

Röda Korset har tillsammans med ett antal andra organisationer kommit överens med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) i Sverige om att stötta landets kommuner med stöd till isolerade riskgrupper och bidra med krisstöd.

Engagemanget stäcker sig världsomspännande. I Kina hjälper Röda korset till exempel med att avlasta sjukvården och i Italien och Spanien med sjuktransporter.

Sociala dialogen – viktig samverkan för samhällsviktig sektor



De sociala parterna i den europeiska banksektorn, där Finansförbundet ingår på den fackliga sidan, undertecknade i maj 2020 en deklaration om ansvarsfulla finansiella förhållningssätt.

Genom den sociala dialogen får arbetsmarknadens parter – alltså fackföreningar och arbetsgivarorganisationer – möjlighet att förhandla om arbetsmarknadsrelaterade frågor. Finansförbundet är medlemmar i UNI Europa Finance som representerar förbundet i den sociala dialogen på EU-nivå. Bland annat ska den gemensamma förklaringen främja en sund arbetsmiljö för bankanställda och samtidigt stärka konsumentskyddet – en viktig gemensam signal från parterna i finanssektorn.

Uttalandet är ett viktigt steg mot att säkerställa tillförlitliga och hållbara finansiella tjänster i banksektorn och i förlängningen ett viktigt steg mot ökat förtroende för sektorn och signalerar vikten av att de europeiska bankarbetsgivarna arbetar tillsammans med fackföreningarna i social dialog för att säkerställa en sund arbetsmiljö för de som arbetar inom finanssektorn.

Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius deltog vid underteckandet och har också suttit med i den arbetsgrupp som UNI Europe Finance tillsatt som förhandlat med arbetsgivarsidan.



Bättre fungerande arbetsmarknad via **fler kollektivavtal** **– inte försämrade LAS**

Den utredning om LAS som presenterats under året kommer att innebära en ökad otrygghet och försämrade position för arbetstagare. Det menade Finansförbundets när man kommenterade förslaget.

Som en del av Januariavtalet mellan regeringspartierna, C och L har förändringar av Lagen om anställningsskydd, LAS, utretts. Uppdraget var framför allt att föreslå utökade undantag från turordningsreglerna och regler som medför lägre kostnader vid uppsägningar, men också större arbetsgivaransvar för kompetensutveckling.

– Det är svårt att se vad förslaget gör annat än att ensidigt gynna arbetsgivarna. Ökad otrygghet riskerar alltid att få konsekvenser på bland annat psykosocial arbetsmiljö, men också kväva uttryck för missnöje bland arbetstagare som inte vågar säga ifrån. Det kommer högst troligt även att hämma kreativitet och göra att färre idéer till förbättringar

kommer fram, säger Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius.

De föreslagna förändringarna i turordningsreglerna är långtgående och riskerar att skapa en ökad otrygghet på arbetsplatserna och större godtycke från arbetsgivare. Även om utredningen föreslår större ansvar för kompetensutveckling och omställning för arbetsgivarna behöver inte lagstiftning nödvändigtvis vara rätt väg dit.

Finansförbundet menar att utredningens förslag är obalanserade till arbetsgivarens fördel.

– Samtidigt är det också oklart vad man ser som allra mest trasigt i behov av att lagas. Mycket av den flexibilitet som efterfrågas finns idag redan på den svenska arbetsmarknaden för företag som har kollektivavtal. Jag är övertygad om att en bättre väg går via fler företag med kollektivavtal och en starkt svensk arbetsmarknadsmodell med starka parter, säger Ulrika Boëthius.



Bankanställda i fokus

– när Finansförbundet påverkar lagstiftningen

Finansförbundet engagerar sig i lagstiftningsarbetet kring frågor som berör de finansanställda i sin egenskap av just finansanställda. Det innebär svar på remisser och påverkan i frågor kring arbetsmarknad och kring finansmarknadsreglering. Under 2020 besvarade Finansförbundet ett flertal remisser.

Bland annat har Finansförbundet lämnat sina synpunkter på pensionssystemet och menat att innan man går vidare med att lansera en ny myndighet, en komplicerad valarkitektur måste först utvärdera förslagens konsekvenser.

Finansförbundet menade också under året att det är positivt att Riksbankens självständighet bekräftas i en ny riksbankslag. Däremot efterlyser förbundet satsningar som ger hela Sverige tillgång till en bättre teknisk infrastruktur som möjliggör elektroniska betalningslösningar. Det skulle

lösa flera av de problem som beskrivs i utredningen och samtidigt bidra till en tryggare arbetsmiljö för arbetstagarna.

Förbundet har uttryckt sig tydligt om förslaget till en ny riskskatt för vissa kreditinstitut och ställt sig mycket negativt till denna. Man menar att den kan skada den finansiella stabiliteten och snedvrider konkurrensen inom den finansiella sektorn. Den bygger vidare på ett antal felaktiga antaganden och att utredningen inte lyckats redovisa vilka effekter som en riskskatt skulle få för finansbranschen och för samhällsekonomin. Finansförbundet avstyrkte därför förslaget i sin helhet.

Bland remissvaren märks också en utredning om Sverige och bankunionen, Ändrad tillsyn i fråga om datarapporteringstjänster och referensvärden samt ändrade krav på insiderförteckningar, en översyn av regleringen för tjänstepensionsföretag, maxbelopp som hanteras på bankkontor samt utvidgade regler om lättnad i beskattningen av personaloptioner.



Fackliga förtroendevalda → gör skillnad!

I maj uppmärksammade Finansförbundet alla förtroendevalda genom att säga Bra jobbat! på Förtroendevaldas dag. Dagen är ett sätt att uppmärksamma och tydliggöra den viktiga roll förtroendevalda spelar och den skillnad de gör för kollegor, arbetsplats och samhället.

Facket gör skillnad. Anställda på arbetsplatser där det finns fackliga representanter har en bättre arbetsmiljö och större förutsättningar att utvecklas i sina yrkesroller än anställda på arbetsplatser som saknar facklig representation.

Det visar flera undersökningar som Finansförbundet genomfört de senaste åren. Medarbetare som mår bra på jobbet presterar bättre och bidrar till lönsammare företag.

Därför är facklig närvaro på arbetsplatsen något som anställda och arbetsgivare – och i förlängningen samhället – tjänar på.

Finansförbundet är ett förbund med många förtroendevalda med lokal förankring som kan ge stöd till medlemmarna på arbetsplatserna. Tryggheten för medlemmarna med att ha ett kompetent och närvarande fackförbund gör medarbetare, arbetsplatser och samhälle starkare. Därför uppmärksammas förtroendevalda på en "egen dag".

Förtroendevaldas dag är ett initiativ från Finansförbundets kongress i november 2019 och förhoppningen är att initiativet ska sprida sig till fler sektorer. Bland annat uppmärksammades dagen genom flera personporträtt av förtroendevalda men också chefer som arbetar nära facket i olika företag i branschen.

Finansförbundet högt upp på lista över inflytelserika opinionsbildare

Dagens Opinion har ställt samman en lista över de 100 mest inflytelserika opinionsbildarna på arbetsmarknadsområdet under 2020. Finansförbundet och Ulrika Boëthius hamnar högt upp på listan, på 17:e plats före både Akavia och Ledarna.

SVERIGES TYNGSTA OPINIONSBLDARE 2021 / ARBETSMARKNAD

1	Jan-Olof Jacke, vd Svenska Näringsliv
2	Martin Linder, förbundsordförande Unionen
3	Tobias Baudin, förbundsordförande, Kommunal
4	Susanna Gideonsson, ordförande, LO
5	Marie Nilsson, förbundsordförande för IF Metall
6	Andreas Åström, näringspolitisk chef, Almega
7	Mattias Dahl, vice vd med ansvar arbetsmarknad SM
8	Maria Mindhammar, generalsekreter för Arbetsförmedlingen
9	Göran Amius, ordförande Saco
10	Therese Swanström, ordförande, TCO
11	Johan Jakobsson, kommunikationsdirektör, Svenska Näringsliv
12	Johanna Jara Åstrand, förbundsordförande, Läroförbundet
13	Åsa Fahlin, förbundsordförande för Lärarnas Riksförbund
14	Thomas Eriksson, vd Almega
15	Veronica Magnusson, förbundsord Vision
16	Stefan Kostinen, arbetsgivarpolitisk chef Almega
17	Ulrika Boëthius, förbundsordförande, Finansförbundet
18	Lars Calmfors, professor emeritus nationalekonomi
19	Ulrika Lindstrand, förbundsordförande, Sveriges Ingenjörer



Så utvecklades lönerna i finansbranschen 2020

Finansförbundet och Bankernas arbetsgivareorganisation (BAO) sammanställer årligen den gemensamma lönestatistiken. Statistiken för 2020 visar att löneutvecklingen i branschen varit fortsatt god, trots pandemin – men att det finns skillnader mellan olika yrkesgrupper och befattningar – och mellan könen.

Finansbranschen har en stor lönespridning mellan olika yrkesgrupper. Dessutom byter många anställda arbetsuppgifter och gör karriär under året, vilket ofta ger en bättre löneutveckling. Rensar man lönestatistiken för sådana förändringar och enbart granskar individer med samma arbetsuppgifter och samma arbetsgivare som året innan, var den genomsnittliga löneökningstakten 3,6 (3,5 procent 2019) procent under 2020.

Den genomsnittliga löneutvecklingen i hela finansbranschen (identiska individer) under 2020 var 4,2 (4,4) procent. I siffran ingår alla löneförändringar som skett under året, inte bara den årliga lönerevisionen utan även löneökningar som beror på att någon byter tjänst och/eller arbetsgivare.

– 2020 har varit ett mycket speciellt år med tanke på pandemin och de utmaningar som den inneburit. Men finansbranschen har klarat sig relativt väl i denna kris och medlemmarna har gjort ett enormt arbete för att få allt att fungera trots alla begränsningar som pandemin inneburit.

Det känns bra att löneökningarna i branschen är på en generellt hög nivå. Även om vi hade önskat att löneökningarna varit mer jämnt fördelade mellan de olika yrkesgrupperna i branschen, säger Ulrika Boëthius, ordförande i Finansförbundet.

Men trots branschens löneökningar totalt sett, är årets lönestatistik ändå en besvikelse. Jämställdhetsarbetet i finansbranschen har fått sig en rejäl smäll under 2020. Männens löner ökade i genomsnitt med 4,4 procent medan kvinnornas löner ökade med 4,0 procent. Den negativa trend som syntes redan förra året har under 2020 förstärkts. Männens löner har nu två år i rad ökat snabbare än kvinnornas, trots de jämställdhetssatsningar som gjorts i branschen.

– Redan förra året såg vi denna problematik och slog larm till arbetsgivarna. Trots det har problemet ändå förvärrats. Nu kan inte arbetsgivarna fortsätta blunda för detta, utan måste ta ordentliga krafttag för att få till en förändring. Finansförbundet kommer inte acceptera att denna utveckling fortsätter.

I samband med att lönestatistiken sammanställts har även nya minimilöner och övertidsgränsen räknats om. Dessa är indexreglerade och styrs utifrån hur medianlönen i branschen utvecklas.

För anställda som omfattas av Finansförbundets avtal med Svensk Handel (för medlemmar anställda på Forex Bank) har separata avtalsförhandlingar genomförts.

THE STORY OF

Why Women Don't Own

0:17 / 2:00



Prisbelönt arbete med att uppmärksamma ojämlikt ägande

2020 års pris, Annas jämställdhets- och mångfaldspris, tilldelades banken SEB för deras arbete med att uppmärksamma ojämlikt ägande.

I Sverige äger kvinnor bara hälften så mycket som män. Statistiken är tydlig och för banken SEB blev det viktigt att använda kraft för att förändra den. Genom medvetna val och nya tankesätt vill banken bidra till ett mer ekonomiskt jämställt samhälle där fler kvinnor känner friheten i att äga, köpa eller investera.

Det är bakgrunden till filmen "Why women don't own" som SEB producerat för att lyfta frågan om ojämlikt ägande.

– Det handlar om att alla ska ha lika makt över och möjligheter i sina liv. Att äga, att ha ett kapital, är en grundläggande förutsättning i vårt samhälle för att skilja sig eller starta ett bolag eller gå i pension och fortsätta ha samma livskvalitet som innan, säger Emma Heikensten, analytiker på SEB och redaktör för en film som banken producerat.

I arbetet med initiativet har utgångspunkten – ett mer jämlikt ägande – också haft en viktig hållbarhetsaspekt: många studier tyder på att kvinnor har ett större intresse för just hållbarhet, till exempel att när kvinnor får ökad makt så ökar hållbarheten i samhällen och i företag.

– Det handlar verkligen om att få till en flora av perspektiv, både för det enskilda bolaget och dess struktur, men också att samhället får del av SEB:s arbete. På så vis blir jämställdhet för oss både ett mål i sig och ett medel, förklarar Emma Heikensten.

Det är Emmas forskning som legat till grund för initiativets

tillkomst, som både spridits internt i bankens arbete såväl som i extern kommunikation och marknadsföring.

– Eftersom SEB är en stor samhällsaktör blir arbete med inkluderande viktigt. För mångfalden i samhället och allas lika möjligheter initierade vi det här arbetet och har fokuserat på "financial equality". Samhället förändras – men ägandet fortsätter att vara snedfördelat. Det är en fråga som vi vill lyfta och som är viktigt för oss som företag. Den går också nära hand i hand med och har blivit en del av vårt större hållbarhetsarbete i banken, säger Mathias Appelblad, creative director i arbetet med filmen.

Orsaken till lägre kvinnligt ägande var mångbottnad: det allmänna lönegapet; kvinnors deltidsarbetande; kvinnors lägre riskbenägenhet; jobb i sektorer där tjänstepension är mer ovanlig och så vidare.

– Vi lägger inga värderingar i val man gör som individ. Kampanjen handlar istället om att lyfta att det finns orsaker till att ägandet skiljer sig åt och göra det möjligt att själv ta ställning till hur man som individ vill och kan agera. Filmen blev ett sätt att sätta investeringar, företagande och pensionssparande på kartan och gör ett nedslag i en samtida utveckling, säger Emma Heikensten.

På Finansförbundets och BAO:s mångfaldsdag 2020 förärades de därför Annas jämställdhets- och mångfaldspris för sitt sätt att lyfta frågan om ojämlikt ägande.

– Det är jätteroligt, vi känner oss väldigt ärade, bara att bli nominerade var kul men såklart framför allt att vinna. Det ökar motivationen att fortsätta och vi uppskattar att det uppmärksammas även utanför väggarna på vår egen bank, säger Mathias Appelblad

Så kan artificiell intelligens könsdiskriminera

Hur kan man bättre förstå hur könsdiskriminering sprids och förstärks genom AI? Det har 2020 års uppsatsstipendiat Hanna Lycken studerat. Hon tror att möjligheterna att arbeta med frågan är stora.

Varje år delar Finansförbundets och BAO:s (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation) tillsammans ut ett stipendium för en studentuppsats. 2020 belönades Hanna Lycken vid Uppsala universitet för sin masteruppsats "Artificiell intelligens och gender bias – en studie av samband mellan artificiell intelligens, gender bias och könsdiskriminering".

Syftet med stipendiet är att uppmuntra studentarbeten inom aktuella och relevanta ämnen för att kunna lära mer om för finansbranschen och finansanställda viktiga ämnen. AI är ett sådant.

– Jag har alltid varit intresserad av mänskliga rättigheter. Det är intressant att se hur man kan påverka samhället idag och i framtiden så det här blev snabbt en hjärtefråga för mig. AI medför otroliga möjligheter men det finns massor som man behöver tänka på i utvecklingsledet för att det ska bli bra. Det är vi människor som utvecklar teknik som väljer vilken väg den ska ta oss, säger Hanna Lycken.

Eftersom AI är relativt nytt finns många teorier men också intressanta exempel på AI i praktiken att studera. Röst-assistenter från de olika it-giganterna är sådana exempel.

– De har ofta kvinnoröster och riskerar att på olika sätt cementera könsroller i samhället. Ett annat exempel är automatiska översättare.

När modellerna gör översättningar från könsneutrala språk så reproduceras och speglas den gender bias som finns i samhället idag; ingenjör och VD översätts med manliga pronomen medan sjuksköterska översatts med kvinnliga, säger Hanna.

Utmaningen är att parera inte bara en eller ett par av de här variablerna, till exempel genom att ändra en algoritm. Det gäller att möta problemet på ett systematiskt sätt.

Idag arbetar Hanna med affärsutveckling inom bank och finans, bland annat i ett projekt med att undersöka hur AI kan implementeras i banker. Under våren har hon gästföreläst om bland annat gender bias.

– Vi har en stor möjlighet att som samhälle arbeta med de här frågorna. Problemen är inte nya, men frågan är om, i och med spridningen och den utbredda användningen av AI, fler kommer att bli medvetna om snedvridningar och diskriminering eftersom de speglas av en teknik som används varje dag. Kan AI i så fall verka som en katalysator för förändring?



Populära Mångfaldsdagen lockade som vanligt



Den 18 november 2020 genomfördes finansbranschens stora mångfaldsdag. Det var tredje gången som Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén anordnade en heldag med seminarier. Evenemanget genomfördes helt digitalt. Omkring 100 personer deltog under dagen, bland annat chefer, HR-medarbetare, fackliga förtroendevalda och andra intresserade i finansbranschen. Bland annat delades Anna-priset och ett studentstipendium ut, men dagen bjöd också på en gästföreläsning. Reaktionerna på dagens aktiviteter var många, här intill några av uttrycken i möteschatten!



Kvinnor jobbar gratis → 51 minuter om dagen

Lönegapet mellan kvinnor och män var 10,7 procent 2020. Baserat på en arbetsdag klockan 8–17 då män får lön för hela dagen, innebär det att kvinnor slutar få betalt för sitt arbete klockan 16:09. Det var tre senare än 2019.

Kvinnor har högre utbildning än män men lägre lön inom alla sektorer och i stort sett alla yrken på den svenska arbetsmarknaden. Varje månad tjänar kvinnor i genomsnitt 3 900 kronor mindre än män. På ett år blir skillnaden 46 800 kronor.

16:09-rörelsen, där Finansförbundet ingår, är en sammanslutning av politiska kvinnoförbund, fackförbund och kvinnorörelseorganisationer som arbetar för att även kvinnor ska få lön hela dagen. Finansförbundet skrev bland annat tillsammans med övriga organisationer en debattartikel att "Det måste få kosta att lönediskriminera".

I Sverige är det olagligt att lönediskriminera och dessutom ställer lagen krav på att arbetsgivare ska genomföra en lönekartläggning varje år för att upptäcka och åtgärda

osakliga löneskillnader. Men många arbetsgivare struntar i kravet eftersom brist på tillsyn och skarpa sanktioner gör det i princip riskfritt att bryta mot lagen.

År 2020 blev det 40 år sedan det blev förbjudet att lönediskriminera, ändå fortsätter arbetsgivare betala ojämställda löner utan att det får några konsekvenser. Därför krävs hårdare tag mot de arbetsgivare som inte åtgärdar osakliga löneskillnader menar organisationerna i uppropet. Initiativtagare till samarbetet är Sveriges Kvinnolobby som gör uppropet årligen, 2020 med över 30 andra organisationer. Sedan rörelsen bildades 2012 har klockslaget flyttats fram från klockan 15:51 till klockan 16:09. Med den förändringstakten kommer jämställda löner att nås först om 23 år, eller år 2043.

För att öka takten ställer 16:09-rörelsen flera gemensamma krav: en jämställd föräldraförsäkring; ökad tillsyn och skärpta sanktioner kopplat till kravet på lönekartläggning; lika möjlighet till heltidsarbete och trygga anställningsformer; att även strukturella löneskillnader synliggörs och åtgärdas.

Bakom Lön hela dagen står förutom Finansförbundet också bland andra:

Sveriges Kvinnolobby, (initiativtagare), TCO, LO, flera andra fackförbund (Akademikerförbundet SSR, ST, Forena, Fastighetsanställdas förbund, IF Metall, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, Kommunal, Sveriges arbetsterapeuter, SULF, Vision,

Vårdförbundet) flera politiska partiorganisationer, FQ Forum, Fredrika Bremerförbundet, Internationella Kvinnoförbundet, Kvinnliga Läkares Förening, Kvinnofronten, Kvinnor för fred väst, Kvinnor kan, Kvinnor i Svenska kyrkan, Sveriges Makalösa Föräldrar, Unizon, Varken hora eller kuvad, Winnet Sverige.



Online-utbildningen skapade gemenskap

Under våren 2020 genomfördes FutureFit, ett utbildningsprogram för att rusta medlemmar för ett arbetsliv som förändras i digitaliseringens kölvatten. Utbildningen genomfördes helt online med Finansförbundet som en av initiativtagarna.

Utbildningsprogrammet FutureFit var ett samarbete mellan Finansförbundet, Unionen, Vision och Google som syftade till att stärka medlemmars digitala kompetens. Från Finansförbundet deltog omkring 200 intresserade medlemmar. Totalt deltog över 500 och 2 500 visade intresse för utbildningen.

– En av de bästa delarna har varit all gemenskap som vi har haft med ett otroligt bra ledarskap och framför allt den positiva känsla jag kom in i programmet med och som bestod även när programmet var slut, säger Lena Skullman, SEB, som var en av deltagarna i programmet.

– När jag såg inbjudan var min första tanke att jag ville hoppa på! Jag upplever att det finns en viss åldersdiskriminering på arbetsmarknaden och jag tycker generellt att det satsas mycket på unga människor till förmån för oss andra. Även om det tas många bra initiativ från min arbetsgivares sida så behöver det satsas ännu mer på äldre, tycker jag.

Gensvaret från just Lenas generation – födda på 60-talet – har varit stort. Flest antagna deltagare var födda då, och medelåldern på deltagarna var 49 år. Samtidigt var spridning-

en stor, yngsta deltagaren var 23, äldsta 65 och deltagarna var spridda över hela landet. Bredden tror Lena kan stärka grupperna och bidra till lärandet.

Programmet utformades av Google, Nesta och Hyper Island och syftade till att rusta medlemmar för en arbetsmarknad som förändras.

Det riktade sig särskilt till medlemmar med ett yrke som påverkas av digitalisering. Programmet pågick i sex veckor.

– Jag tar med mig lärdomar som att ”allt ser inte ut som man tror” och att våga pröva, utvärdera och vara källkritisk. Jag slogs också av den gemenskap vi hann att skapa, känslan av att vara korkad fanns inte alls utan alla var ödmjuka och vi kunde peppa varandra till att pröva nya saker, berättar Lena.

I programmet sattes grupperna samman av personer med olika bakgrund och yrken och utbildningens alla träffar och uppgifter gjordes online. De lite annorlunda förutsättningarna tvingar deltagarna att arbeta och tänka nytt, förklarar Lena.

– Jag tyckte att hela upplägget var superbra! Uppgifter, sammankomster och reflektioner efter varje vecka fungerade mycket bra! Jag tror att den här typen av utbildningar är en stor del av vårt framtida sätt att utveckla oss och göra oss förändringsbenägna – för att klara framtiden, avslutar hon.



Finansförbundet utvecklar digitala utbildningar



Coronaviruset satte stopp för de fackliga utbildningarna redan under våren 2020. Därför tog Finansförbundet fram en digital version av bland annat utbildningen Påverka som skapar möjligheter för ett annat typ av lärande och ökad flexibilitet.

Redan i februari 2020 ställde Finansförbundet in alla fackliga utbildningar på grund av pandemin. Grundutbildningen Påverka brukar i vanliga fall hållas omkring tio gånger per år i Stockholm. Det är en tredags kurs och vid varje tillfälle deltar cirka 25 nya kontaktombud från hela landet.

– Vi insåg såklart att det inte skulle fungera att mötas fysiskt på ett bra tag. Att erbjuda utbildningen Påverka i ett digitalt format är ett sätt att möta verkligheten med ett upplägg som ändå ger förbundets kontaktombud den kompetensutveckling som de efterfrågar, säger Malin Engström, ombudsman på Finansförbundet och projektledare för konverteringen av grundutbildningarna till det digitala formatet.

Finansförbundet har därför utvecklat en digital version av utbildningen. Istället för tre heldagar delas utbildningen upp i sex olika moduler som kan genomföras på distans under en sexveckorsperiod, kompletterat med lärarledda möten via Teams. Den första digitala utbildningen startade i september.

– I den digitala utbildningen får kontaktombuden uppgifter att utföra mellan de lärarledda tillfällena. Då får vi större chans att följa upp de frågor som kan uppstå längs vägen när man är nytt ombud. Utbildningen är inte bara en rakt av digitaliserad variant av Påverka som den sett ut tidigare, det är något annat. En av de viktigaste fördelarna är att man får chansen att testa och anpassa det man lärt sig till den egna vardagen på arbetsplatsen. Det tillför en viktig dimension av ett lärande som ständigt pågår, säger Malin Engström.

– En annan fördel är att utbildningen tillgängliggörs ”on demand”. Deltagarna kan gå tillbaka och repetera moment och avsnitt som de känner att de behöver komplettera eller färskas upp, eller repetera ett ämne som de har särskilt intresse för, säger hon.

En digital utbildning kan också bidra till ett livslångt lärande – inte minst viktigt i en föränderlig omvärld.

– Lärandet är en process och det ska få ta tid. Då får deltagarna på utbildningen mer tid att reflektera över innehållet och chansen att återknyta det man lärt sig i utbildningen på din egen arbetsplats.

Deltagarna kommer alltså visserligen inte få träffas och nätverka, vilket är en värdefull del av utbildningen, men Malin Engström hoppas att de kan lära känna varandra ändå via Teams.

– Jag tror att tröskeln idag är lägre att ta till sig en digital utbildning, men också nätverka och mötas på andra sätt digitalt. Många vana med digitala mötesformer idag på ett annat sätt än för bara ett halvår sedan, så förutsättningarna för att nätverka också online är större, tror Malin.

Under hösten gjordes också utbildningen

Samarbeta tillgänglig digitalt i samma format.

Samarbeta är utbildningen för klubbstyrelser som tidigare genomförts som en tvådagarsutbildning. Malin Engström ser ytterligare fördelar med digitala utbildningar:

– Det är tidsbesparande för medlemmarna, de slipper till exempel resa till Stockholm. Och det är mer flexibelt, de kan genomföra de olika modulerna när och var det passar dem.



Kompetensutvecklingsdag ställde om till digitalt

Finansförbundet gjorde under våren 2020 en samlad bedömning av de olika restriktioner och hinder som uppstått med anledning av den pågående pandemin och beslutade att inte genomföra kompetensutvecklingsdagarna i mars i Stockholm, Umeå, Göteborg och Malmö. Regionernas årsmöten som var planerade till samma dagar, genomfördes dock digitalt. Istället sköts kompetensutvecklingsdagarna upp till oktober då cirka 270 förtroendevalda deltog digitalt.



Med möjlighet till tydlighet → kring komplex framtid

2020 års uppsatsstipendiater har tittat närmare på det privata pensionssparandet, en i framtiden allt viktigare – men invecklad – beståndsdel av tryggheten efter arbetslivet. Men vad är det egentligen som påverkar pensionssparandet mest?

Varje år belönar Finansförbundet studentuppsatser för aktuella ämnen som berör bank- och finansbranschen, arbetsmarknaden, fackliga organisationer, anställda eller arbetsgivare och är intressant ur ett fackligt perspektiv. Under hösten 2020 belönades en kvantitativ studie om vilka faktorer som påverkar det privata pensionssparandet. Uppsatsen är författad av Frida Person och Sofia Widlund, båda vid Linköpings universitet.

Pensionsfrågor, och inte minst de kring privat pensionssparande, är högaktuella. Allt fler studier visar hur mycket sämre pensionen kommer att bli för framtida generationer jämfört med både dagens och gårdagens.

– Vi valde att undersöka privat pensionssparande för att vi alla kommer en dag bli pensionärer och vi kände att vi saknade en del kunskap om hur pensionssystemet fungerar, säger Frida Person.

Studien är utformad som en enkät. Lite tur hade de båda som hann distribuera den (fysiska) enkäten innan pandemin slog till med kraft. De tror att de fått ett säkrare resultat än de skulle fått med en digital enkät.

I arbetet har de dragit flera intressanta slutsatser.

– Samtliga oberoende variabler – ålder, utbildningsnivå, inkomst, självkontroll och kunskap om det privata pensionssystemet – påverkar privat pensionssparandet när de analyseras separat. Däremot ser vi ingen skillnad beroende på kön, säger Sofia Widlund.

Kunskap om det svenska pensionssystemet visade sig ha starkast samband till privat pensionssparande. I klartext: det krävs mer information om hur det svenska pensionssystemet fungerar för att fler ska privat pensionsspara.

– Framtida pensionärer riskerar att få ut lägre allmän pension som andel av sin slutlön än dagens pensionärer på grund av minskat BNP i Sverige. Personer som är födda på 1980- och 1990-talet riskerar att få ut halva sin inkomst medan dagens pensionärer får ut mer av sin inkomst i allmän pension. På grund av att den allmänna pensionen minskar kan det privata sparandet därför bli viktigare för framtida pensionärer för att få ut en totalt högre pension, säger Frida Person.

Endast 17,3 procent av Sveriges inkomsttagare har ett privat pensionssparande. Studiens bidrag kan därför vara att uppmärksamma fler individer om vikten av att privat pensionsspara genom att skapa förståelse om vilka faktorer som påverkar det privata pensionssparandet.

– Olika aktörer kan använda resultatet från studien om de vill utforma mer hjälpsam och lättbegriplig information som kan främja privat pensionssparande. Att fler pensionssparar har stora samhällsekonomiska vinster, avslutar Sofia Widlund.

Fler och nöjdare medlemmar under 2020



Finansförbundet ökade sitt medlemsantal med över 800 personer under 2020 till drygt 26 000 yrkesverksamma medlemmar. Samtidigt har medlemmarna blivit mer nöjda med sitt medlemskap.

För tionde året i rad växer TCO med en positiv medlemsutveckling i 10 av 13 TCO-förbund. Totalt samlar förbunden i centralorganisationen nu drygt 1 450 000 medlemmar,

en ökning med närmare 37 000 från 2019 och den största ökningen på 35 år. Finansförbundet ökade med 800 nya medlemmar 2020.

– Det är med stor glädje vi ser en tillströmning av nya medlemmar under året. Fler medlemmar gör oss starkare när vi förhandlar, tecknar avtal och stärker villkoren för medlemmarna. Det ger oss större inflytande och möjlighet att påverka arbetsgivare, politiker och andra beslutsfattare för ett hållbart arbetsliv inom finansbranschen, säger Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius.

Under hösten 2020 genomförde Finansförbundet en undersökning bland medlemmarna om hur de ser på sitt medlemskap och hur nöjda de är med olika delar. Liksom i tidigare undersökningar fortsätter nöjdheten med medlemskapet att öka. Även kännedomen har ökat och en hög andel kan tänka sig att rekommendera Finansförbundet till en kollega.

Medlemmar tycker att det är viktigt att förbundet värnar om anställningstryggheten, driver på löneutvecklingen och finns där vid arbetslöshet, organisationsförändringar och tvister på arbetsplatsen.

– Undersökningen visar tydligt att det lokala fackliga stödet är det som medlemmarna värdesätter högst. Resultatet bekräftar alla förtroendevaldas viktiga arbete och Finansförbundets unika position i branschen genom den lokala närvaron på arbetsplatsen, kommenterar Ulrika Boëthius.

Alltid
bakom
dig



Höstens värvningsstjärna har kvitto på fungerande medlemskap

Under hösten genomförde Finansförbundet en värvningskampanj där alla medlemmar som värvade en kollega fick välja en premie. Många medlemmar deltog i kampanjen och ju fler man värvade desto finare gåva fick man. Allra flest kollegor värvade Maria Adolfsson som inbringade hela fem nya medlemmar till förbundet!

Maria jobbar som privatrådgivare på Swedbank och är förtroendevald på sin arbetsplats. Under hösten pågick en omorganisation vilket gjorde det extra aktuellt och angeläget att ställa frågan om medlemskap.

– Vi står inför en omorganisation på vårt kontor som delvis varit lite stökig. Det har därmed varit extra aktuellt att prata om vad facket kan hjälpa till med framåt om något problem skulle uppstå. Vi är ett stort kontor och långt ifrån alla är anslutna, men jag försöker lyfta frågan och trycka på att det är viktigt att vi är med så många som

möjligt. Att om facket inte fanns så skulle arbetsgivaren få bestämma om till exempel vår övertidsersättning och annat helt själv.

Värvningskampanjen blev en extra hävstång för Maria i sin värvning som kunde locka till medlemskap lite extra.

– Ja, jag tryckte på lite extra under kampanjperioden och berättade att just nu får alla som blir medlemmar en välkomstgåva utöver sina 3 månader med gratis medlemskap. Det har varit uppskattat.

Men även när det inte ”är kampanj” pratar Maria med kollegor och medlemmar om medlemskapet.

– Ja, jag är kontaktombud och bjuder in kollegorna till en morgonfika lite då och då och pratar arbetsmiljö och aktuella fackliga frågor. Jag brinner mycket för arbetsmiljön och hur vi mår. Jag har en arbetsmiljösittning med min chef cirka varannan månad för att försöka identifiera om någon mår dåligt eller är extra pressad för att försöka fånga upp den personen innan det har gått för långt, förklarar hon.

LEV-projektet fortsatte 2020

LEV-projektet står för Lära, Engagera, Värva och är ett projekt för stärkt medlemskommunikation och värvning lokalt på arbetsplatserna. Projektet omfattar bland annat stöd till lokala coacher, förtroendevalda, som arbetar med projektet lokalt.

Coachernas arbete ser ut att under 2020 ha gett resultat i form av ökad aktivitet för synlighet och engagemang ute på arbetsplatserna. Ett viktigt resultat av LEV-projektet är också att samarbetet och erfarenhetsutbytet har ökat

mellan klubbar och koncerner genom att coacherna har inspirerat varandra i arbetet.

När coronakrisen och pandemin var ett faktum påbörjade coacherna ett arbete för att utveckla metoder för hur medlemsvärvande och medlemsvårdande fackligt arbete kan bedrivas digitalt och icke-fysiskt. Med de nya förutsättningarna beslutade förbundsstyrelsen i september att förlänga projektet fram till slutet av januari 2021.

Nybildade klubben emotser mer inflytande

Under året bildades en helt ny klubb i Finansförbundet. Eller kanske inte helt ny – en tidigare Unionenklubb ”hittade hem” när PayEx blev en del av Swedbank.



För den tidigare Unionen-klubben blev det naturligt att starta ny klubb under Finansförbundet-flagg när företaget PayEx togs över av Swedbank. För arbetsgivaren blev det också tydligt att en lokal klubb medför förtjänster.

– Det var jätteskönt att vi kunde få till en ny klubb och att alla medlemmarna var med på det spåret.

Dessutom såg arbetsgivaren enbart fördelar med att den fackliga verksamheten bedrivs i samma fackförbund, eftersom företaget sedan tidigare hade kollektivavtal med både Almega och Unionen, säger klubbens ordförande Heidi Larsson.

Klubben är en egen klubb och inte del av koncernklubben i Swedbank och bildades efter ett stort intresse från medlemmarna på arbetsplatsen.

Vi började med att ställa frågan till medlemmarna om de önskade att vi skulle ha en lokal klubb i Finansförbundet.

När det var bekräftat tog jag hjälp av kunniga inom koncernklubben och kansliet på Finansförbundet. Genom att synas mycket mot har vi vuxit och det har kommit in en del nya medlemmar till klubben, säger Heidi.

Totalt har företaget omkring 700 anställda och 263 var medlemmar i Finansförbundets klubb vid året slut. När PayEx blev en del av Swedbank var det naturligt för medlemmarna på årsmötet att Unionen-klubben upplöstes och en ny, Finansförbundet-klubb, bildades.

– Jag upplever att det medför mer inflytande och insyn att vara medlem i Finansförbundet. Men det gäller såklart också att vara aktiv gentemot sina medlemmar som klubb. För att vara ett stöd för arbetsgivaren och samtidigt också vara med och påverka i fackliga frågor och få insyn i verksamheten har vi velat utveckla samarbetet med bland annat HR och ledningen, säger Heidi.

När klubben bildades fick Heidi och resten av styrelsen stöd från Finansförbundets kansli. Processen att utveckla den nya klubben har varit enkel enligt Heidi, bland annat stöd i att arrangera årsmöte. Det fackliga arbetet gör att klubben har inflytande och insyn. Senast i raden av aktiviteter har klubben arbetat med en lönekartläggning.

– Det är roligt och givande att hålla på med fackligt arbete. Jag uppmanar alla som har chansen att ta den, säger Heidi.

Medlemskapet som genväg

En av Finansförbundets nya medlemmar är Wilma Pramberg. Hon tog nyligen examen och har redan sett fördelarna med sitt medlemskap. Inte minst hoppas hon att medlemskapet fördelar kan bli underlätta vägen till arbete.

– Jag kom för första gången i kontakt med Finansförbundet när de deltog under arbetsmarknadsdagarna på Högskolan i Kristianstad där jag studerade. Jag tyckte att organisationen gav ett seriöst intryck och lämpade sig bra för mitt. Jag har varit medlem i Finansförbundet sedan början av året och har bara sett fördelar, säger Wilma

Pramberg. Efter studierna tog snabbt ett jobb som kundtjänstmedarbetare på Sparbanken Skåne vid för Wilma.

– En av de förmåner jag tycker är bra är till exempel att de kan hjälpa till att utveckla ett slagkraftigt personligt brev och CV. Jag själv kontaktade dem exempelvis när jag ville uppdatera min LinkedIn-profil, en allt viktigare plattform när det kommer till jobbsökande, säger Wilma Pramberg





Förstärkt tjänstepension

Finansförbundet har under året förhandlat fram en pensionsväxling med BAO för alla medlemmar som går på BAO-avtalet. Växlingen, som kallas Förstärkt pension, innebär större avsättning till pension för medlemmarna.

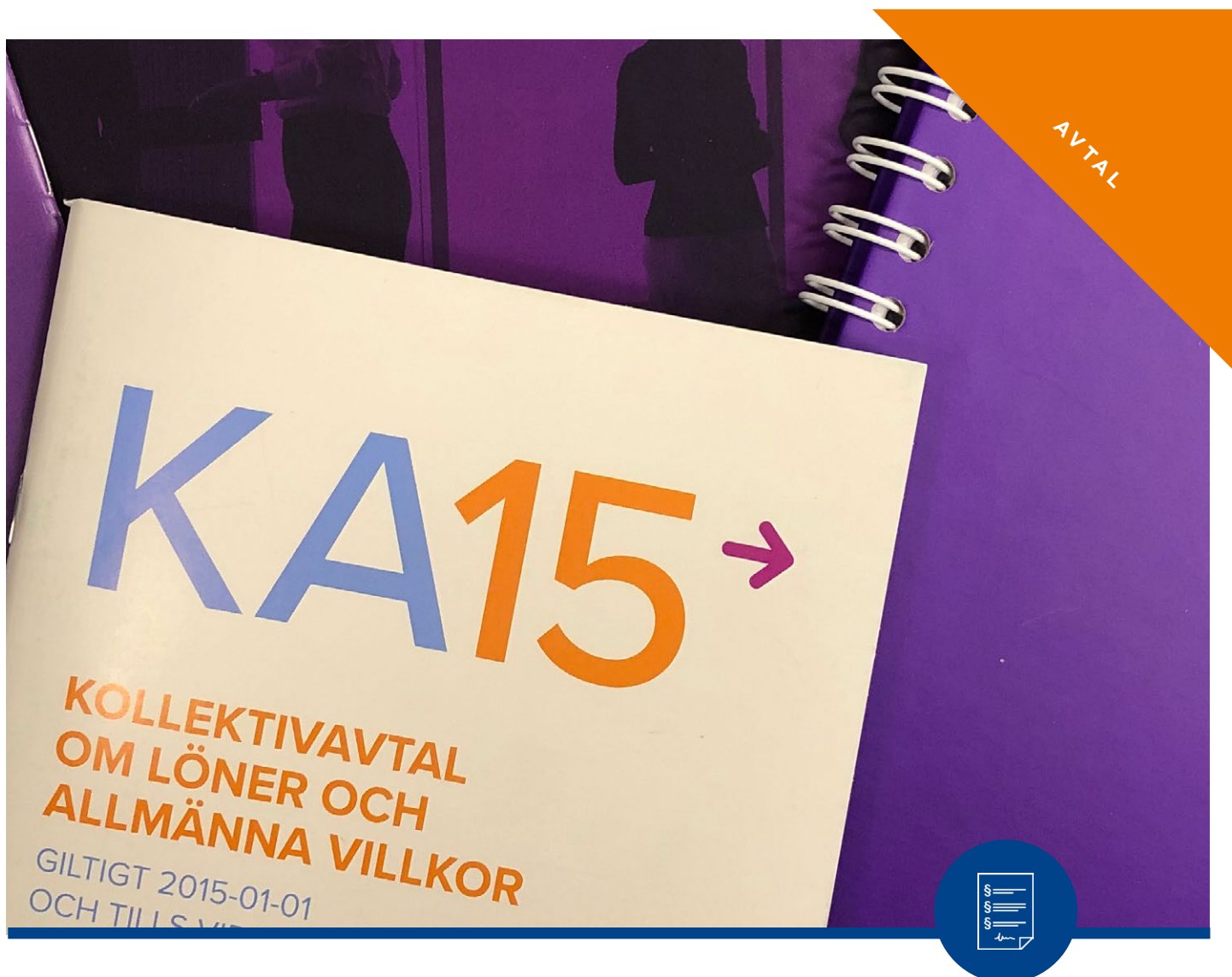
Kompensationsgraden i nuvarande statliga pensionssystemen i Sverige sjunker och därför har flera avtalsområden infört olika system för att stärka tjänstepensionsavsättningen, så kallad flexpension. Finansförbundet och BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation) kallar det gemensamt för Förstärkt pension. Det är viktigt för att finansanställdas pensionsvillkor inte halkar efter.

Den förstärkta pensionen innebär att arbetsgivaren gör en extra avsättning till tjänstepensionen med 2 procent inom ramen för BTP-planen (Bankernas tjänstepension). Det möjliggörs genom att nuvarande semesterlönstillägg om 1,45 procent växlas mot en högre pensionspremie. Växlingen, som inte är valbar, görs för anställda med utgångspunkt i att det ska vara gynnsamt. Därför omfattas

inte anställda födda 1966 och tidigare inom BTP2.

Finansförbundet har under flera år arbetat med möjligheten att införa någon form av det som ofta kallas flexpension. Lösningen med Förstärkt pension i kollektivavtalen mellan BAO och Finansförbundet innebär att medlemmarna nu får en högre avsättning till pensionen vilket är viktigt på lång sikt. Eftersom den kollektivavtalade pensionen utgör en allt större beståndsdel av den sammanlagda framtida pensionen är lösningen bra för medlemmarna, som sammantaget får mer pengar på kontot.

Flera branscher och avtalsområden har alltså infört olika system för att stärka tjänstepensionen. Tjänstepensionen väntas också utgöra en väsentligt större andel av den totala pensionen i framtiden jämfört med idag. Den partsgemensamma överenskommelsen innebär att växlingen sker i ett steg den 1 januari 2021, 2022 eller 2023, och det är arbetsgivaren som väljer när växlingen till Förstärkt pensioner sker.



Kollektivavtalet med BAO löper vidare

Finansförbundets styrelse beslutade att låta kollektivavtalet med BAO löpa vidare. Det blev resultatet av 2020 års uppföljning av efterlevnaden av avtalet, och hur väl det fungerar på arbetsplatserna.

Finansförbundet och BAO slöt 2015 ett centralt kollektivavtal som gäller tills vidare men med möjlighet att årligen, per den 1 januari, säga upp avtalet med tre månaders uppsägningstid.

För att följa upp och utvärdera kollektivavtalet, hur väl det funkar och hur väl det efterlevs, görs årligen ett stort arbete för att samla in information om avtalet. Framför allt görs en stor webbenkät till alla klubbar på avtalsområdet och

en djupgående analys av den partsgemensamma lönestatistiken. Dessutom görs en genomgång av centrala förhandlingsärenden och en analys av vilka frågor som kommer in till förbundskansliets fackliga rådgivning.

Sammantaget gav uppföljningsarbetet 2020 bilden av att det centrala kollektivavtalet, på det stora hela, fungerar ute på arbetsplatserna. Denna slutsats ledde till att förbundsstyrelsen tog beslutet att låta avtalet löpa vidare.

Utvecklingsområden finns, men de skiljer sig ofta från företag till företag utan att gälla för hela branschen. Det finns alltså anledning att fortsätta arbetet med att utveckla kollektivavtalet och dess tillämpning både genom dialog på central nivå och genom att utveckla processerna för att tillämpa avtalet ute på arbetsplatserna.

Nästa avstämningsstillfälle blir september 2021.



Avtal klart för medlemmar → på Forex Bank

I december 2020 antog förbundsstyrelsen det förslag som den centrala förhandlingsdelegationen förhandlat fram med Svensk Handel. Kort därefter tecknades avtalet mellan parterna, ett avtal som sträcker sig till 2023.



Avtalet med Svensk Handel för anställda på Forex Bank förlängdes under våren när de då treåriga avtalsperioden löpte ut. Det nya avtalet gick i hamn i december, följer det så kallade "märket" och gäller perioden 1 december 2020 till den 30 april 2023, alltså i 29 månader. Det totala löneutrymmet under perioden blev 5,4 procent: 3,2 procent från den 1

december 2020 och 2,2 procent från den 1 maj 2022

– Till skillnad från föregående avtalsrörelse med Svensk Handel, där en del större principiella frågor om avtalets struktur avhandlades, har 2020 års förhandlingar hållit sig vid lön- och villkorsfrågor. Vi är särskilt nöjda med att

avtalet blev så pass framtungt, det vill säga att större delen av löneutrymmet ska betalas ut vid lönerevisionen 2020. Förhandlingsklimatet har varit gott, trots att de uteslutande skett digitalt, via Teams, säger Finansförbundets förhandlingschef Viktor Källqvist.

De centrala och lokala delegationerna har båda genomfört förhandlingar och varit av uppfattningen att avtalsförslaget är tillräckligt bra. Finansförbundet fick igenom flera av sina krav – trots att Forex mot bakgrund av de reserestriktioner som påverkat företaget varit i en svår sits.

På den lokala nivån har utfallet bland annat innefattat förbättrad ersättning för arbete på söndagar och förbättrade regler kring årsarbetstidsmått.

– Klubbens avtalskrav togs fram utifrån samtals- och enkät-svar från medlemmarna som i sin tur var resultatet av en workshop. Förhandlingarna med arbetsgivaren har fungerat bra över lag, men mest nöjda är vi med att vi har utgått ifrån medlemmarnas önskemål i våra förhandlingar, säger Annika Jansson i klubbstyrelsen på Forex Bank.



Klubbarnas 2020

ÅRET SOM GÅTT

Vad har hänt under 2020? Sådär svarar ordförandena för de sex största klubbarna

1) Vilken fråga har varit viktigast för medlemmarna under året?

2) Vilka andra frågor har klubbstyrelsen arbetat mest med under året?



Camilla Linder
koncernklubbssordförande
Swedbank

- 1) – Covid-19. Inte sjukdomen i sig utan alla frågor som uppstått i svallvågorna av pandemin, till exempel arbetsmiljön på jobbet (smittorisk, städning, skyddsutrustning, omställning till digitala verktyg och möten) arbetsmiljön hemma (utrustning, ergonomi, social distans, närhet till chef och kollegor, oro) samt semesterutläggning.
- 2) – Vi har försökt att hitta nya former för att träffa våra medlemmar och förtroendevalda och så har vi har stöttat medlemmar och förtroendevalda i ett av bankens dotterbolag i jobbet med att starta en lokal klubb. Vår dialog med arbetsgivaren har fortsatt och även om den präglats mycket av covid-19 så har vi även diskuterat mer positiva, framåtriktade förändringar, som en uppdaterad modell för utvecklingssamtal och uppföljning.



Rikard Nyström
koncernklubbssordförande
Nordea

- 1) – Den mest aktuella frågan för medlemmarna kan sammanfattas: frågan kring covid-19. 2020 har varit ett väldigt speciellt år och samtliga medlemmar har fått göra omställningar för att få verksamheten att gå ihop. Arbetsmiljöns alla olika områden har varit på tapeten, såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö. I den nya miljön där man både behöver ombesörja att arbetsplatsen är säker att vara på och att distansarbetet fungerar som det ska kommer det mycket frågor och synpunkter.
- 2) – Samtliga klubbstyrelser har gjort verksamhetsplaner utifrån kongressens verksamhetsinriktning. Vi arbetar ständigt med Nordeas kostnadseffektiviseringar och konsekvenserna av de för medlemmarna. Vi har påbörjat diskussioner om hur arbetet kommer se ut efter pandemin och har fått ställa om i princip all verksamhet till digital och har möten via Teams. Arbetet med rekrytering och medlemsvård måste fortsätta i en tid utan fysisk närvaro.



Anna Hjelmberg
koncernklubbssordförande
Handelsbanken

- 1) – Den viktigaste frågan för medlemmarna under 2020 har varit covid-19 och alla dess utmaningar. Det har handlat om hur vi träffar kunder och arbetsmiljöfrågor av alla de slag för de anställda – medlemmarna. Under hösten presenterades en omorganisation som berör många medlemmar, så det har varit ett stort behov av information gällande den.
- 2) – Klubbstyrelsen har arbetat med stort fokus på dimensionering och omorganisation; av naturliga skäl har det blivit mycket stöd till medlemmar på både regional och central nivå. Sist men inte minst, har vi jobbat mycket med anpassning av verksamhet som påverkats av covid-19.



Anna-Karin Glimström
koncernklubbssordförande
SEB

- 1) – De frågor som varit viktigast för medlemmarna under 2020 har varit arbetsmiljö och lön. Under detta år då pandemin bröt ut har vi förstås haft extra fokus på både den psykiska och fysiska arbetsmiljön, då såväl de som arbetat på kontor som de som arbetat på distans varit extra utsatta. Lönefrågan är som alltid en prioriterad fråga på medlemmarnas begäran. Att medlemmarna får ett löneutfall som är adekvat och motiverad av chef är det vi följt upp.
- 2) – Vi har lagt mycket tid på rekrytering och medlemsvård. För att stärka våra kontaktombud har vi arbetat med kompetensutveckling på månatliga digitala möten. Arbetsmiljöutbildningar för kontaktombud samt arbetsmiljöombud, som varit mycket uppskattade, har genomförts via Teams och vi har haft vår första digitala verksamhetsplanering där, och den föll väl ut. Vårt arbete med transparent lönestatistik för anställda har utökats till att omfatta fler grupper, som ett led i att öka kvaliteten i lönesamtalen. Banken har haft ett flertal omorganisationer som har inneburit behov av medlemsstöd.



Glenn Axelsson
klubbordförande
Forex Bank

- 1) – Året har varit mycket händelserikt, och tyvärr inte på ett positivt sätt. Efter vårens varsel och neddragningar i butiksnätet sades omkring 180 medarbetare och efter MBL-förhandlingar om omorganisation och uppsägningar på huvudkontoret fick ytterligare besked om uppsägning. Mot bakgrund av avrädan från resor till hela världen tvekade inte klubbstyrelsen att med kort varsel teckna ett avtal om korttidspermittering med arbetsgivaren under våren. Bankverksamheten överläts till Ica-banken i slutet av året.
- 2) – De avtalsförhandlingar som skulle ha ägt rum under våren sköts fram till hösten på grund av pandemin. De centrala parterna kom överens om ett avtal som sträcker sig över 29 månader och i det lokala avtalet fick klubbstyrelsen igenom förbättringar gällande bland annat arbetstidsmåten för butikerna.



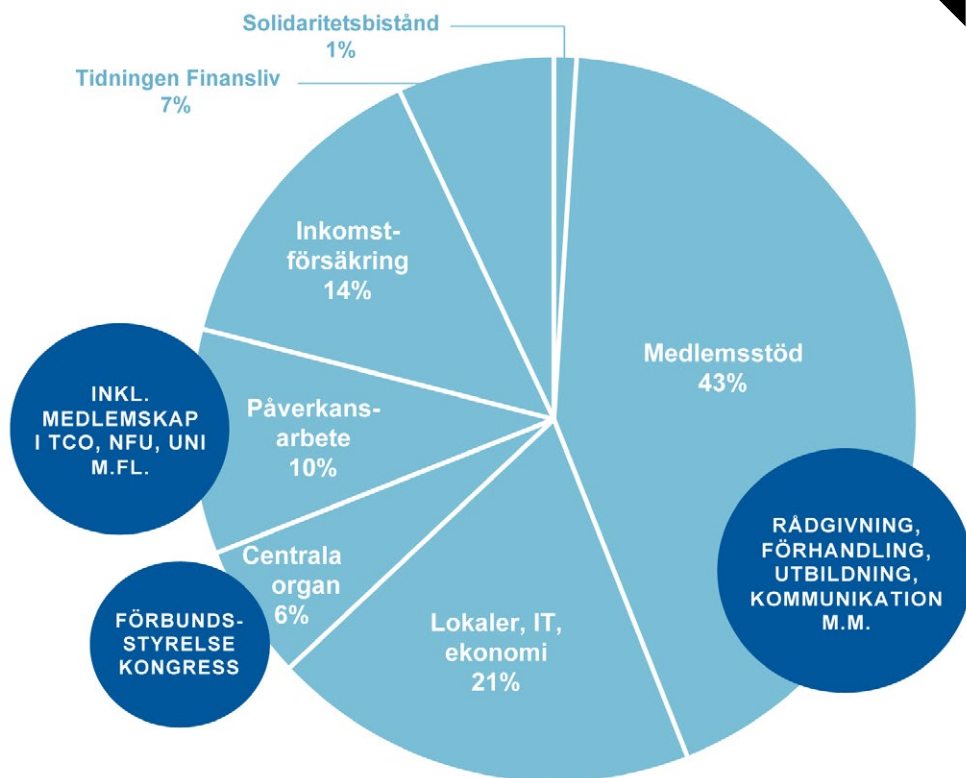
Kristina Wirf
klubbordförande
Danske Bank

- 1) – Den viktigaste frågan under 2020 har helt klart varit oro för anställningstryggheten. Banken har genomfört flera stora omorganisationer under året samtidigt som det informerades om stora sparkrav. Många medlemmar har varit oroliga för vilken påverkan detta skulle få för egen del, för kollegor och för verksamheten i stort.
- 2) – Covid-19 har så klart varit en stor fråga som har påverkat allt arbete under 2020. Det har handlat dels om arbetsmiljöfrågor kopplat till omställningen till distansarbete, dels om arbetsmiljöfrågor för de som arbetar kvar på arbetsplatsen. Men också om hur den fackliga verksamheten ska fungera och synliggöras när vi inte längre finns fysiskt på arbetsplatserna.

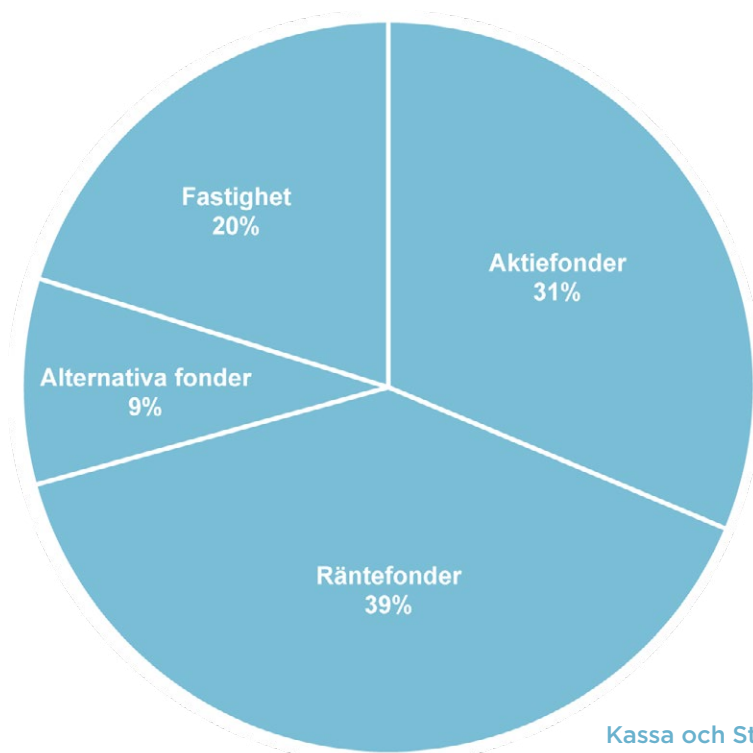
Ekonomisk översikt

EKONOMI

Kostnadsbild 2020, 100 mkr



Placerade tillgångar, 550 mkr



Kassa och Strukturerade produkter utgör <0,5 procent för 2020.

Finansförbundet

är Sveriges största fackliga organisation inom bank och finans.
Vi organiserar alla som arbetar inom finansbranschen,
oavsett utbildningsbakgrund eller befattning.

Organisationsfakta

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har lett förbundets verksamhet och haft 17 protokollförda sammanträden under 2020.

Förbundets kansli

Förbundskansliet finns i Stockholm. Under 2020 har 51 personer någon del av året varit anställda på kansliet, varav 32 kvinnor och 19 män. Den 31 december 2020 arbetade 27 kvinnor (motsvarande i genomsnitt 26,55 tjänster) och 18 män (motsvarande i genomsnitt 17,60 tjänster) på förbundskansliet.

Medlemsutvecklingen

Det totala antalet medlemmar var 31 895 den 31 december 2020.

- Antalet aktiva medlemmar var 26 007
- Antalet studerandemedlemmar var 2 569
- Antalet pensionärer var 3 319

Antal förtroendevalda

1 911 medlemmar hade den 31 december 2020 ett förtroendeuppdrag inom Finansförbundet. Av dessa var 1 385 kvinnor och 526 män.

Utges av Finansförbundet

Besöksadress: Franzéngatan 5, Stockholm

Postadress: Box 720, 101 34 Stockholm.

E-post: info@finansforbundet.se

Telefon: 08-614 03 00.

finansforbundet.se