

Finansförbundets roll är viktigare nu än någonsin

→ Finansförbundets verksamhet 2022

Finansförbundet står starkt i förändring

Ett år olikt något annat

Efter en världsomspännande coronapandemi öppnades samhället upp igen, samtidigt som krig bröt ut i Ukraina och regeringsbildningen var ovanligt tuff, inflationen steg och de svenska hushållen plötsligt stod inför en ny ekonomisk situation.

Finansförbundet står starkt i all förändring

Vid kongressen, som hölls november 2022, beslutades att tillsammans, lokalt och centralt, arbeta ännu mer fokuserat för en hög organisationsgrad. Vi ska bli fler välutbildade fackliga förtroendevalda och ha ett kansli som stödjer de förtroendevaldas arbete.

Inom förbundet har medlemmar och förtroendevalda fortsatt att jobba för ett hållbart arbetsliv i finansbranschen. Ett hållbart arbetsliv betyder att förutsättningarna på jobbet är sådana att medlemmarna kan utvecklas och må bra ända fram till pensionen.



Facklig verksamhet i förändring

Anpassningar av den fackliga verksamheten har gjorts för att möta nya förutsättningar. Bland annat har de viktigaste utbildningarna digitaliserats, nya sätt att värva medlemmar har tagits fram och nu kan förbundet erbjuda såväl digital kompetensutveckling som fysisk. Det är viktiga förutsättningar för Finansförbundets långsiktiga arbete med att förbättra medlemmarnas villkor i en bransch som ständigt förändras.

Tyvärr har förbundet länge sett ett minskat medlemsantal, i likhet med andra förbund. Men vi står inför bättre tider. Finansförbundet är lika aktuellt och viktigt nu som det varit i historien och kommer vara i framtiden. Under 2022 har vi vid flera tillfällen slagit månadsrekord för antal nya medlemmar. Det är en tydlig indikator på att vi under året gjort mycket rätt!

”

Under 2022 har vi vid flera tillfällen slagit månadsrekord för antal nya medlemmar. Det är en tydlig indikator på att vi under året gjort mycket rätt!”

Ulrika Boëthius, ordförande Finansförbundet

Finansförbundet 2022

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

Finansförbundets kansli

Förbundskansliet finns i Stockholm. Under 2022 har 46 personer någon del av året varit anställda på kansliet, varav 30 kvinnor och 16 män. arbetade 27 kvinnor (motsvarande 25,8 tjänster) och 16 män (motsvarande 13,8 tjänster) på förbundskansliet.

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har lett förbundets verksamhet och haft 14 protokollförda sammanträden.

Antal förtroendevalda

- 1 586 medlemmar hade ett förtroendeuppdrag.
- Av dem var 1 138 kvinnor och 448 män.

Medlemsutvecklingen

- Totalt antal medlemmar: 29 805 - den 31 december 2022
- Yrkesaktiva medlemmar: 24 856
 - Studerandemedlemmar: 1 336
 - Pensionärsmedlemmar: 3 613

Statistik från den 31 december 2022.

Arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv

→ Under 2022 har många olika frågor rörande arbetsmiljön strömmat in via medlemmar och förtroendevalda.

Mål för 2022

- Mål 1.1: Velfungerande lokala arbetsmiljöavtal ska finnas.
- Mål 1.2: Systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas inom alla arbetsmiljöområden.

Fokusfrågor

- Hot och våld mot finansanställda
- Arbetsmiljöveckan 24-28 oktober
- Coaching till klubbar utan lokalt arbetsmiljöavtal

”

Vi ser med glädje på att förbundets medlemmar och förtroendevalda rankar arbetsmiljöfrågorna som den viktigaste frågan ute på arbetsplatserna och driver dem både lokalt och centralt.”

Karin Jungerhem, arbetsmiljöexpert

Arbetsmiljöfrågor i fokus

Hot och våld mot finansanställda

Arbetet med att sprida rapporten Hot och våld mot finansanställda har fortsatt under 2022. Kansliet har tagit fram en påverkansplan och diskuterat den bristande incidentrapporteringen. Rapporten har inspirerat till aktiviteter i flera klubbar. Till exempel har Bergslagens Sparbank genomfört utbildningstillfällen för alla anställda och Nordea höll ett seminarium på tema hot och våld.

Arbetsmiljöveckan

Under vecka 43 gick den årliga arbetsmiljöveckan av stapeln under huvudtemat "Ett hållbart arbetsliv", med fokusområdena samverka, leda och reflektera. Arbetsmiljöveckan bjöd på föreläsningar, webinarium och workshops, bland annat på temat ledares förutsättningar, förändringar kopplat till coronapandemin och utbildning för hot- och våldssituationer.

Ny satsning på coaching

Till förbundets klubbar utanför koncernen som saknar lokalt arbetsmiljöavtal har en ny coachingsatsning startat under 2022. Initiativet bestod av kunskapshöjande åtgärder och stöd för synliggörande av arbetsmiljöfrågor.

→ Läs mer:

[Arbetsmiljöveckan](#)

[Hot och våld mot finansanställda](#)

Hälsotema ökade medvetenheten om stress

→ Det var genom Finansförbundets arbetsmiljövecka som idén om en hälsodag på Valdemarsviks Sparbank föddes.

Föreläsningen under arbetsmiljöveckan med överläkaren Anders Hansen, om stress, motion och sömn, fick flera medlemmar på Valdemarsviks Sparbank att efterfråga hälsotema på jobbet.

– Det känns bra att vi gör något som kan gynna alla, säger Ida Svärd, styrelseledamot i fackklubben.

Ett hållbart arbetsliv

För två år sedan startades Finansförbundets klubb på Valdemarsviks Sparbank. När det första årsmötet gick av stapeln fick medlemmarna tycka till om vad klubben skulle sätta fokus på och svaret var tydligt: ett hållbart arbetsliv.

– Vår arbetsplats har alltid varit måna om att göra saker för att man ska må bättre. Finansförbundet arbetsmiljövecka blev en ögonöppnare som inspirerade till en hälsodag, säger Ida.



Hälsopepp för alla

Det som till en början skulle bli en hälsodag för medlemmarna kom att bli en aktivitet för alla anställda efter att arbetsgivaren skjutit till extra pengar. Dagen bjöd på föreläsningar och träningspass, bland annat med fokus på kvinnohälsa och träning för menscykeln och förklimakteriet, något som även lockade flera killar.

– Dagen blev en hälsopepp för alla. Medvetenheten om hur stress påverkar oss har ökat, fler vågar säga till när det är för mycket och vi är mer lyhörda och säger till varandra när det är dags att bromsa.

Fortsatt fokus på hälsa

För att hålla i hälsotemat har Ida och hennes kollegor pratat om hur friskvårdstimmen på arbetsplatsen kan nyttjas bättre. Ett av förslagen som dykt upp är att få en promenadkompis en gång i veckan.

– Vi har även en hållbarhetsgrupp som har bjudit in föreläsare med fokus på sömn, stress och träning. Alla vill vara aktiva men det är inte alltid lätt att få ihop det i praktiken. Men även korta träningstillfällen ger effekt.

Arbetet med hälsofrämjande insatser kommer att fortsätta på arbetsplatsen berättar Ida. Önskemålet på årets årsmöte var fortsatt fokus på hälsa och planen är att hitta en föreläsare som kan berätta mer om vad som händer i kroppen när man sitter i samma position framför en skärm hela dagarna, hur det påverkar axlar, nacke och höfter.

”

Dagen blev en hälsopepp för alla. Medvetenheten om hur stress påverkar oss har ökat.”

Ida Svärd, styrelseledamot

Så utvecklades lönerna i finansbranschen

- 2022 innebar en stark löneutveckling i finansbranschen. Men lönespridningen var stor, för de lägst betalda yrkesgrupperna halkade lönen efter. Totalt sett ökade även löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Medellöneutvecklingen var högre än normalt, 4,9 procent (4,3). Men med den höga inflationen var det likväl ett år som innebar reallönesänkningar för de flesta av våra medlemmar. Tar man bort löneökningar som beror på byte av tjänst eller arbetsgivare var medellöneökningen 3,8 procent. Lönerna för de lägst betalda yrkesgrupperna, rådgivare, kassapersonal och kundtjänst, halkade efter för andra året i rad.

Löneskillnaderna mellan könen ökar

För fjärde året i rad fick män en högre löneutveckling än kvinnor. Mäns löner ökade i genomsnitt med 5,1 procent jämfört med 4,8 procent för kvinnor. På mer än hälften av alla företag minskade löneskillnaderna. Men inte på flera av de stora företagen, vilket gör att löneskillnaderna ökar totalt sett.

”

Det är bedrövt att så många stora arbetsgivare inte tar sitt ansvar för jämställda löner. Vi vet att arbetsgivarna inte vill ha den här utvecklingen – gör då om och gör rätt.”

Viktor Källqvist, förhandlingschef

Schyssta villkor för fler finansanställda

- Finansförbundet fortsätter att uppvakta finansbranschens arbetsgivare och lyfta fram fördelarna med kollektivavtal. Tre nya företag anslöts till Finansförbundets och BAO:s avtal.

De tre nya bankerna med kollektivavtal är SevenDay Bank, Facit Bank och Tibern AB. Företagen garanterar nu schyssta villkor för sina anställda, samtidigt som de står upp för den svenska modellen och konkurrerar på samma villkor som andra seriösa aktörer i finansbranschen.

”

Kollektivavtalet är den största och viktigaste investeringen ett företag kan göra för sina anställdas villkor.”

Viktor Källqvist, förhandlingschef

"Kollektivavtalet har blivit en boost för hela företaget"

→ Förra året fick Finansförbundet ett nytt kollektivavtal på plats hos företaget SevenDay Bank. "Kollektivavtalet har gjort oss till en attraktivare arbetsgivare, det har blivit en boost för hela företaget", säger Carl Svensson Ehrenhorn som tillträdde som kontaktombud utan klubb tillsammans med Yasmina Klovemark.

Sedan kollektivavtalet kom på plats har Yasmina och Carl arbetat med att komma in i uppdraget, hitta en struktur för hur de ska kommunicera med medlemmarna och när. Kontakten med HR har varit tät i början och de har även gått utbildningarna *Påverka* samt *Kontaktombud utan klubb*.

På schemat har de månatligen tillsammans med HR bjudit in den operationella ledaren till möte för att informera, lyssna in och stämma av om något behöver tas vidare med hjälp av facket.

– Jag tycker om att representera och stötta mina kollegor både i det dagliga och fackliga arbetet. Vissa frågor kan vara enklare att ställa till oss innan dess att den anställda tar kontakt med sin ledare, säger Carl.



Kollektivavtalet gör arbetsgivaren mer attraktiv

Flera av Carls och Yasminas kollegor kommer från andra branscher där kollektivavtal har varit en självklarhet och de ser positivt på den extra trygghet som nu finns på arbetsplatsen. Dessutom ökar det arbetsgivarens status.

– Vi hade förmånliga villkor på arbetsplatsen innan men det saknades ändå något att luta sig mot när nya frågor uppstod. Nu kan vi visa upp att vi har ett skyddsnät genom kollektivavtalet och alla fördelar som det medför, säger Yasmina.

Transparent för ökad trygghet

När de båda kontaktombuden ska beskriva sitt uppdrag är det tre ord som står i fokus: sömlöst, transparent och inkluderande. Centralt från start har varit att arbeta för en så transparent arbetsmiljö som möjligt som ger medarbetarna trygghet och förstås en bättre arbetsmiljö.

– Det är mycket i vår omvärld som kan skapa oro, till exempel krig och inflation, vi vill därför att kommunikationen mellan arbetsplatserna, ledarna och medarbetarna ska vara så tydlig som möjligt. Att det finns en rak dialog där vi kan vara bollplanket emellan när någon behöver stöd, säger Carl.

”

Vi hade förmånliga villkor på arbetsplatsen innan men det saknades ändå något att luta sig tillbaka mot.”

Yasmina Klovemark, kontaktombud

Tålamod krävs för en förändring

→ Förbundet har lyft jämställdhets- och mångfaldsfrågor på flera olika sätt under 2022. Exempelvis på Internationella kvinnodagen, då jämställdhetsstatistiken presenterades, och genom att dela ut pris på Mångfaldsdagen.

Så jämställd var finansbranschen 2022

Varje år tar BAO och Finansförbundets gemensamma Jämställdhets- och mångfaldskommitté fram statistik. Här är några nedslag från 2022:

- Medianlönerna inom de fem största arbetsområdena är lägre för kvinnor än för män.
- Av de som arbetade deltid 2022 var 79 procent kvinnor och cirka 21 procent män.
- Andelen föräldralediga män ökade marginellt, från 30,7 procent till 31,2 procent.
- Andelen kvinnor i chefsposition fortsätter att öka. 2022 fanns 2617 (2021: 2433) kvinnor i chefsbefattning.

Ny medlem i Diversity Charter Sweden

Diversity Charter Sweden är ett nätverk för företag och organisationer som aktivt vill arbeta med mångfald. Nätverket ger möjligheter till erfarenhetsutbyten och kunskapsutveckling. För Finansförbundet innebär medlemskapet från 2022 ett offentligt åtagande att främja mångfald och inkludering tillsammans med andra.

→ Läs mer på:

[Jämställdhetsstatistiken för 2022](#)

Nolltolerans mot alla kränkningar

→ "Fler måste våga anmäla, det är nolltolerans som gäller mot alla kränkningar," säger Alexander Öström, senior business analyst och facklig styrelseledamot och kontaktombud på Nordea samt ordförande för den medarbetarledda gruppen HBTQ+ och Allierade.

Enligt Finansförbundets rapport väljer uppemot 43 procent av de som utsatts för trakasserier att inte berätta. För att få till en förändring måste vi belysa och upplysa om och om igen, betonar Alexander. Mångfald och inkludering är arbetsmiljöfrågor som berör alla på arbetsplatsen.

Sedan 2016 har arbetet med att uppmärksamma mångfaldsfrågor blivit allt tydligare på Nordea. Alexander berättar att fackklubbarna arbetat aktivt för att uppmärksamma omedvetna fördomar, kränkande särbehandling och upplysa om diskrimineringsgrunderna.

– Vi trummar in budskapet - ska vi få ner 43 procent måste fler våga anmäla. Under den europeiska mångfaldsmånaden i maj ordnade facket ett event, *Våga bryt tystnaden*, där vi betonade att det är nolltolerans som gäller. Den hölls på svenska och engelska för att nå ut till alla medlemmar och kollegor.



Löpande arbete för att uppmärksamma frågorna

Att få till förändringar är en konstant resa berättar Alexander. Arbetet med lika lön går långsamt framåt och han hoppas få till en fackligt relaterad undersökning på temat mångfald.

Under förra året höll han i ett uppskattat webinarium om Nordeas arbete med mångfald och inkludering på arbetsplatsen samt fokus på HBTQI-perspektiv, som arrangerades av Finansförbundet och BAO, bankinstitutens arbetsgivareorganisation, tillsammans genom CJK (Centrala Jämställdhets- och mångfaldskommittén).

– Men det finns hela tiden en baksida, där allt fler ifrågasätter om det här arbetet behövs. Och svaret på den frågan är: ja, nu mer än kanske någonsin. Exempelvis fortsätter kvinnors löner att halka efter och HBTQI-frågorna försöker tystas ner. Fokus är att alla ska vara välkomna till jobbet, känna trygghet och få lön för sin insats inte efter kön.

”

Alla ska vara välkomna till jobbet som man är och få lön för sin insats inte efter kön.”

Alexander Öström, kontaktombud

”Du måste slå tillbaka med siffror”

→ För många medlemmar är lön den absolut viktigaste frågan. Samtidigt fortsätter löneskillnaderna mellan män och kvinnor att öka i finansbranschen.

Det har väckt frustration hos Elin Betschart, premiumrådgivare och ordförande i fackklubben på Sparbanken Skåne.

– Vi kvinnor kommer aldrig i kapp om vi inte gör något. Arbetar du med siffermänniskor, måste du slå tillbaka med siffror.

Sedan Sparbanken Skåne bildades 2014 har Elin tillsammans med fackklubben arbetat aktivt för att få till en förändring. Till en början var det kämpigt att få gehör hos arbetsgivaren, berättar hon.

Hon kunde se strukturella fel mellan personers löner och jämförelsevis mellan könen, men fick inte initialt den respons hon hade hoppats på. Arbetet har nu pågått i flera år och fackklubben och arbetsgivaren har jobbat ihop sig och förståelsen har ökat.



Inledningsvis började hon uppmärksamma att medianåldern var densamma men att medianlönen i vissa yrkesroller skiljde sig med så mycket som 3 000 kronor.

– Det är lätt att säga lika och jämställda löner, men att leva upp till det är desto viktigare, att visa på var pengarna tar vägen. Så fort vi synliggör det så får vi kraft för att fortsätta kämpa.

Löneskillnaderna måste synliggöras

Under förra året har arbetet med jämställda löner förfinats i samverkan mellan arbetsgivare och fackklubb. Fackklubben har lyft vikten av att medvetandegöra hur lönesättande chefer tänker när de värdesätter prestation vid lönesättning; *Värdesätter vi prestation olika beroende på om det är en man eller en kvinna som ska lönesättas?*

I information till chefer har de innan lönesamtalet även visat hur fördelningen av löner ser ut på arbetsplatsen.

– Det är ett arbete som behöver göras löpande. När facket har gjort skillnad så kan det rört sig om summor som faktiskt märks i lönekuvertet. Det gäller att kommunicera på rätt sätt så att arbetsgivaren tar till sig av budskapet. Idag har vi ett jättebra samspel med arbetsgivaren och samverkan som verkligen gör skillnad.

”

Det är lätt att säga lika och jämställda löner, men att leva upp till det är desto viktigare.”

Elin Betschart, ordförande i fackklubben

Systematiskt jämställdhetsarbete gav resultat

→ Philip Erlandsson, chef på Nordea Markets, tilldelas 2022 års Annas jämställdhets- och mångfaldspris. Genom ett systematiskt jämställdhetsarbete och en tydlig modell har andelen kvinnor ökat på avdelningen från 10 till 43 procent.

– Mångfaldsarbete kräver tålamod, men låt inte det hindra er från att börja, sa Philip Erlandsson när han tog emot diplommet under finansbranschens stora mångfaldsdag.

” Temat är mångfacetterat och komplext varför jag är särskilt glad att vi som organisation vågat öppna dialogen och åstadkommit förändring.”

Philip Erlandsson, chef för Nordea Markets

→ Läs mer: [Annas jämställdhets- och mångfaldspris](#)



Fortsatt fokus på digitala utbildningar

→ Förbundets utbildningar har utvecklats, digitaliserats och genomförts via Teams. Nytt för 2022 var en tvådagarsutbildning för ordförande och styrelseledamöter samt att alla utbildningar för förtroendevalda samlats i en portal på webben.

Under 2022 genomfördes bland annat:

- Åtta *Påverka* med 121 deltagare.
- Ett *Samarbeta* med 11 styrelseledamöter plus ordförande.
- Personalekonomiutbildning

Alla utbildningar under 2022 var digitala via Teams.

”

Personalekonomi-
utbildningen var den som var
mest uppskattad förra året
och deltagarna upplevde att
den var betydelsefull i det
fackliga uppdraget.”

Annika Palmér, verksamhetskoordinator

Hållbar finans – för en hållbar samhällsutveckling

- Finansbranschen har alltid förändrats och kommer fortsätta göra det. Men förändringen måste göras hållbar – för medarbetarna, företagen, samhället och vår planet. När den nya verksamhetsinriktning antogs på kongressen förra året var det just med ledorden ”Hållbar förändring i finansbranschen”.

För Finansförbundet handlar hållbar finans om den roll och det ansvar som finanssektorn har internt och externt i den gröna omställningen till en hållbar ekonomi och ett hållbart samhälle. Utgångspunkten för hållbar finans är att ett företag eller en organisations långsiktiga ekonomiska utveckling inte sker på bekostnad av den miljömässiga och sociala hållbarheten.

Positionspapper för hållbar finans

Under förra året tog Finansförbundet fram ett positionspapper för att belysa hur hållbar finans påverkar finansanställda, finanssektorn och samhället i stort samt ge förslag på initiativ som kan stärka företagens arbete med socialt ansvarstagande och social hållbarhet.

- Läs mer: [Finansförbundets syn på hållbar finans](#)

I verksamhetsinriktningen är tre av FN:s hållbarhetsmål särskilt prioriterade för förbundet:

- Mål 5 om jämställdhet mellan könen.
- Mål 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.
- Mål 13 om att stoppa den globala uppvärmningen.

Finansanställda behöver rätt kunskap och förutsättningar för att bidra i omställningen mot gröna investeringar som samtidigt tar sociala hänsyn.

Prioritera det sociala hållbarhetsarbetet

- Under kongress 2022 uppmanade förbundet finansbranschens aktörer till en högre prioritering av det sociala hållbarhetsarbetet. Till exempel vill förbundet se att medlemmar ges ett högre medbestämmande och inflytande i hållbarhetsarbetet på arbetsplatsen.

Finansförbundet lyfte även att en större tonvikt måste läggas på den sociala hållbarheten inom ESG (Environmental, Social, Governance). Social hållbarhet berör också villkor, jämställdhet, mångfald, ökat medbestämmande och inflytande.

– I Finansförbundet har medlemmar och förtroendevalda fortsatt att jobba för ett hållbart arbetsliv i finansbranschen. Ett hållbart arbetsliv betyder att förutsättningarna på jobbet är sådana att medlemmarna kan utvecklas och må bra ända fram till pensionen, summerade Ulrika Boëthius i sin nyårskrönika från 2022.

- Läs mer: [Sociala hållbarhetsarbetet i finansbranschen](#)

Hållbarhet – en fokusfråga för medlemmarna 2022

- 33% av medlemmarna anger att hållbarhet är en av de mest engagerande frågorna.
- 45% ser hållbarhet som ett viktigt ämne för branschens utveckling.

Kongress: Genom historien och in i framtiden

→ För första gången hölls förra året kongressen delvis digitalt, ett lyckat koncept enligt utvärderingarna. Temat för kongressen var Genom historien in i framtiden.

Under kongressen antogs en ny verksamhetsinriktning med ledorden ”Hållbar förändring i finansbranschen”. Det betyder goda arbetsvillkor i en finansbransch som bidrar till att stärka FN:s hållbarhetsmål i enlighet med Agenda 2030.

Förnyat förtroende

Ulrika Boëthius omvaldes till ordförande för att leda förbundets arbete i ytterligare tre år.

Prioriterade områden för nästa period:

- Avtal
- Jämställdhet och mångfald
- Arbetsmiljö
- Finansbransch i förändring
- En stark organisation i förändring

” Finansförbundets roll i finansbranschen är viktigare nu än någonsin. Vi som förbund ska vara starkt organiserade och verka för en hållbar förändring branschen för medlemmarna.”

Ulrika Boëthius, förbundsordförande



Digital värvning gav ökad synlighet

→ Våren 2022 tog kansliet fram en ny digital kommunikations strategi som riktade sig till utvalda målgrupper. Strategin handlade om att löpande göra kommunikativa insatser för att värva flera målgrupper via sociala medier eller sökordsannonsering, en så kallad always on-kampanj. En satsning som gav resultat.

Målet med always on-kampanj var att behålla befintliga medlemmar, tydliggöra värdet med medlemskapet till potentiella medlemmar och kommunicera ett relevant medlemserbjudande.

Annonserna riktade sig till större BAO-företag inom affärsområden där potentiella medlemmar jobbar. Genom dessa insatser önskade förbundet att nå ekonomer och nya målgrupper inom IT, compliance, juridik, HR och kommunikation.

I annonser riktad till målgruppen studenter handlade det om att tydliggöra att Finansförbundet finns till för fler än bara ekonomistudenter och att man också kan bli medlem om man har pluggat ämnen inom IT, juridik, HR och kommunikation.

Ökad trafik till hemsidan – bli medlem

Annonserna ökade trafiken till webbsidan "bli medlem" med 68,7% jämfört med 2021.

Det innebär 97 826 besökare jämfört mot 58536 besökare tidigare år.

Nytt rekord för värva en kollega-kampanjen

- Under förra årets värva en kollega-kampanj slogs rekord, sammanlagt välkomnades 314 nya medlemmar till förbundet. Den som lyckades värva flest nya medlemmar förra året var Ganime Sahin på SEB.
 - Under alla mina 32 år som medlem har jag aldrig känt mig ensam i arbetslivet, Finansförbundet har alltid funnits där och den känslan delar jag gärna med mig av. Alla har rätt till ett tryggare och bättre arbetsliv.
- Ganimes tips för värvning:**
- Det gäller att våga ställa frågan: "Är du medlem i Finansförbundet?". Många har aldrig fått frågan.
 - Ibland har jag bokat ett möte och hjälpt kollegan gå in på Finansförbundets sida och anmäla sig eller byta från ett annat fackförbund till oss.



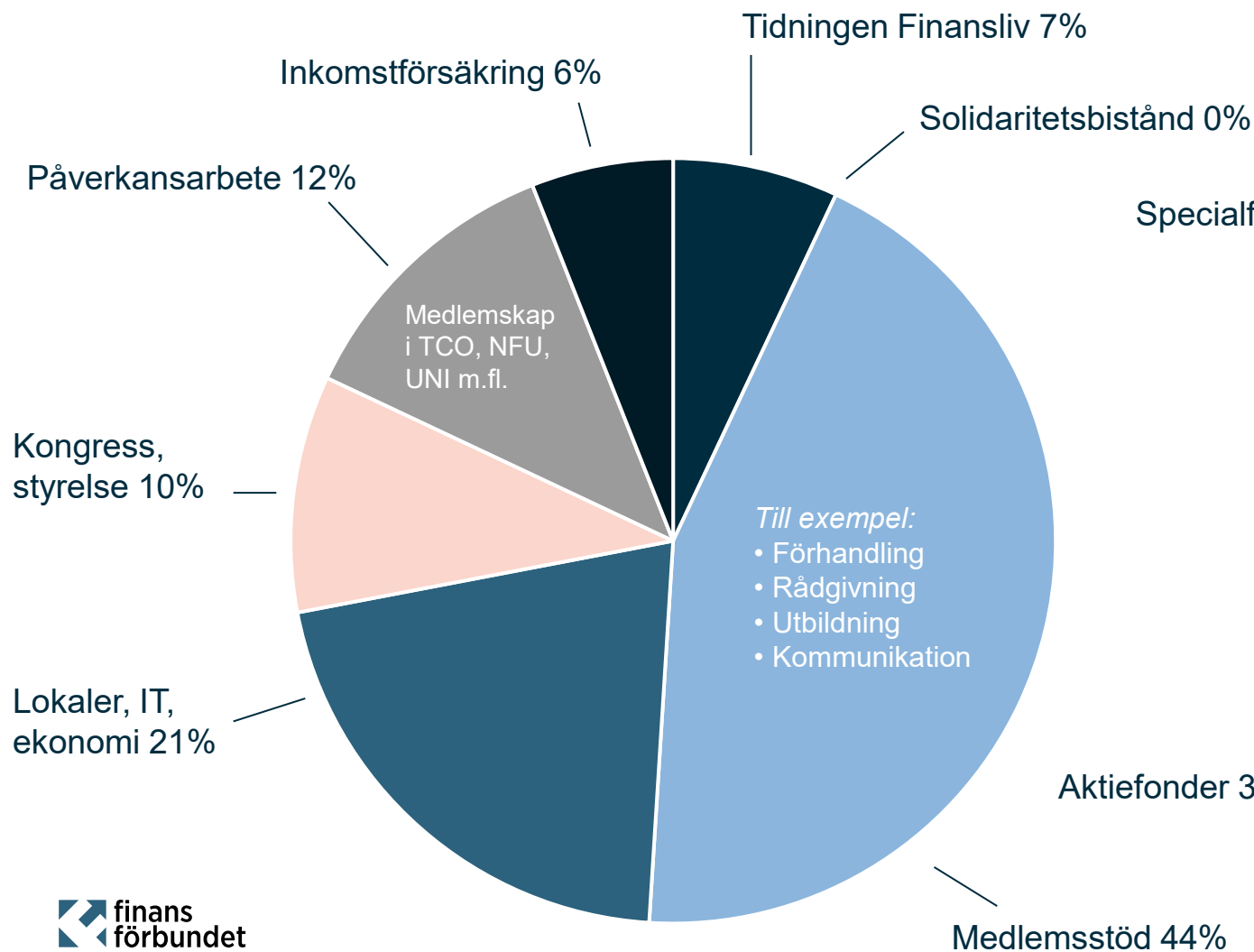
”

Alla har rätt till ett tryggare och bättre arbetsliv.”

Ganime Sahin, SEB

Ekonomi

Kostnader 2022



Placerade tillgångar, 555 mkr

