

# **Balance mellem job og fritid livet igennem**



**Finanssektorens  
Arbejdsgiverforening**

# Indhold

**Forord 3**

**Alt at vinde 4**

**Belastning, tid og roller 6**

**BG Bank: Når virksomheden vil være familievenlig 7**

**Hvad står der i overenskomsterne? 8**

**Hvad kan virksomhederne selv gøre? 14**

## Virksomhedshistorier

**Blidere overgang til pensionistlivet i Nordea 18**

**PFA: Plads til fleksibilitet 19**

**Egen daginstitution giver familierne mere tid 20**

FAkta 9. årgang - nr. 1  
November 2004  
ISSN: 1396-2655  
Ansvarshavende: Steen A.  
Rasmussen  
Forfatter: Lene Rosenmeier

Oplag: 1.500  
Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
Store Kongensgade 81C  
Postboks 9010  
1022 København K  
Telefon: 3391 4700  
Fax: 3391 1766  
[www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)

# Forord

At skabe balance i livets forskellige faser kan umiddelbart virke som et personligt anliggende for den enkelte. Det er det også, men arbejdspladsen kan være med til at skabe rammerne for, at det bliver muligt. Det sker først og fremmest ved at tage højde for de behov og muligheder, der opstår igennem livets forskellige faser. De behov, der udspringer af medarbejdernes personlige situation - både først, midtvejs og sidst i karrieren - er dét, som en familievenlig virksomhed skal forsøge at imødekomme.

Der er fokus på virksomhedernes familievenlige tiltag fra mange sider. Fra EU's side vægter man, at virksomhederne arbejder for at skabe balance mellem arbejde og fritid. Den danske regering har lagt op til en aktiv familiepolitik og har fx forlænget barselsloven af samme grund. I finanssektoren er der tradition for et socialt ansvar over for medarbejderne. Det har i tidens løb også udmøntet sig i overenskomsterne, som FA har indgået med Finansforbundet og DFL. Men hvad der forstås som familievenligt varierer fra virksomhed til virksomhed. Derfor har virksomhederne også brug for at udvikle sig i forskellige retninger i samråd med medarbejderne.

Denne FAKta forsøger at tegne et billede af de tiltag, der kan bidrage til at give medarbejderne i finanssektoren en god sammenhæng mellem arbejde og fritid i livets forskellige faser.

Steen A. Rasmussen  
Direktør

## Alt at vinde...

Arbejde og fritid er to nært forbundne størrelser, og en ubalance mellem dem kan få konsekvenser både for virksomheden og for den enkelte medarbejder og dennes nærmeste. At have gang i en karriere og en familie på samme tid betyder, at der stilles mange krav til en. Derhjemme skal der være tid til familien og til at deltage i det daglige liv. På arbejdspladsen skal der være overskud til engagement, loyalitet og ansvar. Er der balance i tingene, kan det være en stor gevinst for både medarbejder og virksomhed.

### **For virksomhedens betyder en god balance:**

- bedre muligheder for at fastholde medarbejdere
- mindre sygefravær
- et positivt signal til medarbejderne
- øget ansvarsbevidstheden hos medarbejderne
- positiv omtale og et godt image
- bedre trivsel i virksomheden
- det bliver lettere at skaffe sig gode medarbejdere
- en bedre bundlinje.

### **For medarbejderne betyder en god balance:**

- bedre muligheder for at kombinere arbejdsliv og fritidsliv
- bedre trivsel i virksomheden og i fritiden
- mindre stress
- bevarer tilknytning til arbejdsmarkedet.

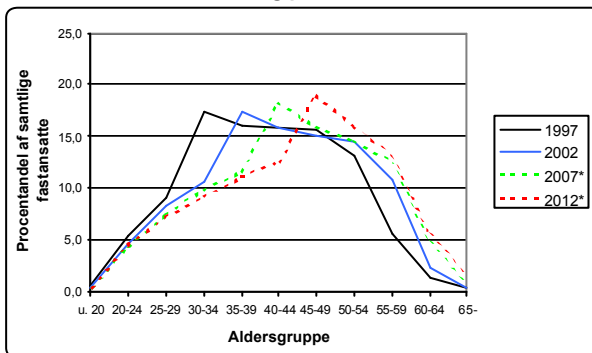
Forholdet mellem arbejde og fritid har ændret sig væsentligt i nyere tid, og det har stor betydning for, hvordan virksomheder og medarbejdere må indrette sig. Førhen var en karriere i høj grad forbeholdt mænd, der skulle forsørge deres familie, mens hustruen tog sig af de hjemlige ansvar. I dag tegner der sig et helt andet billede, hvor både mænd og kvin-

der bidrager på lige fod med at forsyne virksomhederne med kvalificeret arbejdskraft, og de har et fælles ansvar i forhold til deres familie.

Grænserne mellem arbejdstid og fritid er også under stærk forandring i disse år. Fra ældre tid har man været vant til en skarp opdeling mellem arbejde og fritid. I tidens løb har det afspejlet sig i præcise regler om arbejdstid og om merarbejde og overarbejde. For den yngre generation er grænserne blevet meget mere flydende - noget der også harmonerer godt med de nye arbejdsformer, som digitaliseringen har ført med sig. Ideerne om jobløn passer bedre på de forhold .

En familievenlig arbejdsplads er ikke noget entydigt begreb. Det varierer ikke bare fra virksomhed til virksomhed, hvad der nærmere forstås ved det, men også fra medarbejder til medarbejder. Det afhænger i høj grad af ting som medarbejdernes køn og alder, og af arbejdets karakter og tilrettelæggelse. Hvilken rolle en virksomhed ønsker, at spille i forhold til de ansattes familie- og privatliv, vil derfor også være meget forskellig.

Aldersfordeling på finansområdet



## Familievenlighed for alle aldre

I finanssektoren er der et lille flertal af kvinder blandt de ansatte. Samtidig er mange af sektorens medarbejdere, som figuren her på siden viser, i den alder, hvor man typisk har hjemmeboende børn. Begge dele under-

støtter naturligvis et behov for at tænke på de medarbejdere, der planlægger at få eller allerede har småbørn.

Men figuren på side 5 siger også noget om den fremtidige aldersfordeling blandt de ansatte i finanssektoren. Mens der i 2002 var 10,8 pct., der var mellem 55 og 59 år, er det sandsynligt, at andelen af 55-59-årige er endnu større om 5 eller 10 år. Der kan være en tendens til at tænke mest på småbørnsfamilier, når det handler om at skabe gode rammer for at kombinere fritid og arbejdsliv. Men de ældre medarbejdere kan også have behov for nogle muligheder, der gør det nemmere at fortsætte i jobbet så længe som muligt. Det handler om, at arbejdet og arbejdsforholdene skal være så attraktive, at medarbejderne vælger at fortsætte i stedet for at lade sig pensionere tidligt.

At være familievenlig handler altså om at se medarbejdernes individuelle behov, som bl.a. afhænger af, hvor de er i livet

## **Belastning, tid og roller**

I løbet af et liv kan der opstå konflikter mellem arbejds- og fritidsliv. Tre typiske konflikter handler om belastning, om tid og om roller. (Kilde: DJØF: Skab en familievenlige arbejdsplads)

### **Belastning**

Forhold på arbejdspladsen kan belaste fritiden eller omvendt. Det kan fx skyldes, at det daglige arbejdspress er højt i perioder, og man derfor er træt, når man kommer hjem, eller måske har man nogle problemer derhjemme, som er svære at lægge fra sig, når man møder på jobbet.

### **Tid**

Når den tid, man bruger på arbejdet, går fra familien eller omvendt, kan det føles lidt som om, der bliver hevet kraftigt i én fra begge sider. Måske føler man oven i købet ikke, at man rigtig slår nogle af stederne.

## Roller

I dag har mange store forventninger til både det at gøre karriere- og til forældrerollen. Af og til kan forventningerne støde sammen i forsøget på at leve op til begge roller.

Hvad der kan afværge disse konflikter, vil være helt individuelt. Men det kunne fx være:

- adgang til at placere arbejdstider individuelt.
- mulighed for at variere den daglige arbejdstid
- adgang til at afspadsere hele arbejdsdage
- mulighed for at arbejde på deltid
- at få bedre mulighed for at placere fridage eller ferie efter familiemæssige behov
- at indføre en regel om, at møder ikke placeres sidst på arbejdsdagen
- mulighed for at arbejde hjemme
- "sociale foranstaltninger" (fx virksomhedsbørnehaver etc.).

## Når virksomheden vil være familievenlig

Mulighederne for at kombinere familie- og arbejdsliv er gode i finanssektoren. Det kunne vi allerede konstatere, da vi sidste gang udgav en FAKta om emnet i 2000. Mange virksomheder i sektoren har familievenlige ansættelsesvilkår. Også overenskomsterne indeholder en række bestemmelser, som giver fleksible muligheder for at kombinere arbejdsliv og familieliv. Siden da er der sket endnu flere tiltag i retningen af familievenlige overenskomstbestemmelser og personalepolitikker ude i de finansielle virksomheder.

Når man starter en proces for at gøre en virksomhed mere familievenlig er det væsentligt, at de initiativer er tilpasset både virksomheden og medarbejdernes behov. Virksomheden skal have et incitament til at indføre familievenlige forhold. På samme måde skal medarbejder-

ne opleve, at tiltagene svarer til deres konkrete behov og ønsker. Derfor er det en god idé at drøfte initiativerne med medarbejderne, inden man går i gang.

Det kan være nyttigt at:

- afdække, om medarbejderne har svært ved at få arbejdsliv og fritidsliv til at hænge sammen.
- kortlægge, hvilke resultater virksomhed og medarbejdere ønsker at opnå
- have for øje, at man kan støde på holdningsbarrierer, og være forberedt på, hvordan de skal tackles
- have for øje, at ændringerne kan have indflydelse på ansættelses aftaler, og skal tilpasses overenskomster og lovgivning
- overveje, om projektet skal afgrænses til kun at involvere dele af virksomheden.

## Hvad står der i overenskomsterne?

I FA's overenskomster med Finansforbundet og DFL findes der mange bestemmelser, som har til formål at gøre det nemmere for medarbejderne at få fritids- og arbejdsliv til at harmonere med hinanden. Bestemmelserne handler kort sagt om at skabe fleksibilitet i mulighederne for at tilrettelægge arbejdet afhængig af den situation, den enkelte medarbejder er i.

## Fleksibilitet i arbejdstiden

Et af de helt afgørende emner, når det drejer sig om at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, er tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Her bør fleksibiliteten prioriteres højt, fordi det i høj grad er mulighederne for at tilrettelægge arbejdet, der skaber rammerne for, hvornår familien har tid til at være sammen. Arbejdstiden fastlægges i overenskomsterne og i virksomhederne. Det kan være i form af regler, der gælder generelt, eller i aftaler med den enkelte medarbejder i det omfang, det kan lade sig gøre. I finanssektoren er der gode muligheder for at tilrettelægge ar-



bejdstiden fleksibelt. Overenskomsten for pengeinstitut- og realkreditområdet fastlægger, at arbejdstiden som hovedregel placeres mandag-fredag fra kl. 8.00 til kl. 17.15. Arbejdstiden begynder mellem kl. 8 og 10. En dag om ugen kan tiden dog ligge indtil kl. 19.15. Når arbejdstiden tilrettelægges, skal der ifølge overenskomsten tages hensyn til, hvis medarbejdere skal have passet og hentet mindre børn. På forsikringsområdet ligger arbejdstiden mandag-fredag fra kl. 7.00 til 18.00. Hovedparten af de ansatte inden for alle områder arbejder dog inden for tidsrummet mandag-fredag fra kl. 8.00 til 16.30.

### **Fleksible uger**

På pengeinstitutområdet har man i dag flere muligheder for fleksibel arbejdstid i overenskomsterne. For det første kan den daglige arbejdstid variere mellem seks og ti timer. Herudover kan medarbejder og virksomhed aftale en fleksibel arbejdstid, hvor den ugentlige arbejdstid svinger mellem 31 og 41 timer. Her gælder det, at arbejdstiden dog samlet over en 4-ugers periode skal have et gennemsnit på 37 timer pr. uge. En af fordelene ved sådan en aftale er, at der også er adgang til "4-dages uger". Disse ting giver alle gode muligheder for at tilpasse arbejdslivet til familielivet. Men virksomhederne drager også fordel af den, fordi de kan tilpasse ressourcerne til de tidspunkter, hvor kunderne foretrækker at komme i virksomheden.

### **Flekstid**

Ud over de fælles regler om arbejdstid er der de lokale aftaler om flekstid, som giver medarbejderen mulighed for at tilpasse arbejdsliv og familieliv inden for flekstidens rammer. Efter overenskomsten på pengeinstitutområdet kan man aftale, at arbejdstiden kan ligge på andre tidspunkter end mellem kl. 08.00 og 17.00. Det kan fx være i forbindelse med rådgivningsopgaver, hvor arbejdstiden kan lægges mellem kl. 08.00 og 20.00, og hvor den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 35 og 39 timer. Her kan man altså også nøjes med at fordele timerne på fire dage. Efter disse

regler må man kun lægge arbejdstiden mellem mandag og fredag.

### **Fixtid**

Visse forsikringsselskaber har indført en "fixtid", altså et tidsrum, hvor medarbejderne skal være til stede. Det er typisk mellem kl. 09.00 og 15.00. Den daglige arbejdstid ligger på fem til ti timer, og her er der ligesom på pengeinstitutområdet mulighed for at have 4- dages uger. Det er også muligt på medarbejderens initiativ at lave en aftale om, at der arbejdes uden for tidsrummet 07.00-18-00, fx om aftenen.

### **Telekoncepter**

I de senere år er der sket en stor udvikling i de finansielle virksomheders opgaver og forhold til kunder. I dag kan kunderne nås elektronisk, og det er smittet af på mulighederne for sektorens kernemedarbejdere. Udviklingen går i retning af præstationsmål arbejdet i stedet for tidskontrolleret arbejde. Arbejdsopgaverne skal udføres, når efterspørgslen er der, og ikke nødvendigvis inden for en på forhånd fastlagt tid. I tråd med det, er der indgået aftaler om telekoncepter både på pengeinstitut- og forsikringsområdet. Det betyder, at arbejdstiden placeres på alle ugens dage mellem kl. 08.00 og 22.00/22.15. Arbejdstiden skal være på mellem 6 henholdsvis 5 og 12 timer om dagen, og mellem 31 og 39 timer om ugen fordelt på 4 eller 5 arbejdsdage. Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer sker over en periode på 4 uger.

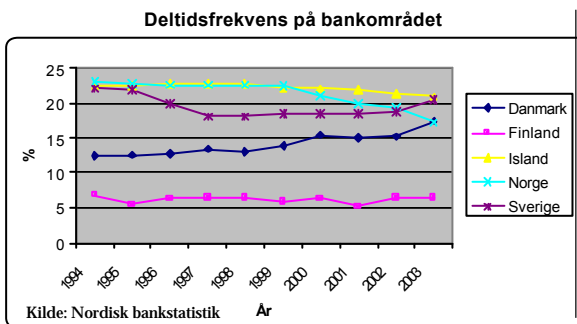
### **Distancearbejde**

Efter overenskomsten kan der lokalt aftales distancearbejde for medarbejdere, der i forvejen arbejder i selvstændige funktioner, og derfor selv tilrettelægger deres arbejde. Distancearbejderen opnår mere fleksible muligheder for at placere arbejdstiden og dermed gode muligheder for at kombinere arbejds- og familieliv. Medarbejderen kan fx vælge at stoppe arbejdet, når børnene er kommet hjem fra institution/skole, og fortsætte, når de er lagt i seng om aftenen. Distancearbejde kan også være en god

løsning, hvis man har familiemedlemmer eller andre med behov for særlig omsorg. Aflastning og hjælp til fx ældre kan bedre lade sig gøre, hvis man er i nærheden. Fordelene ved distancearbejde er altså klare for medarbejderne. Men også for virksomhederne er fordelene utvivlsomme. Den opnår bedre muligheder for at tiltrække medarbejdere, og det giver mulighed for at reducere omkostninger og omstrukturere, og derved øget produktivitet, effektivitet og fleksibilitet hos medarbejderne.

## Deltid

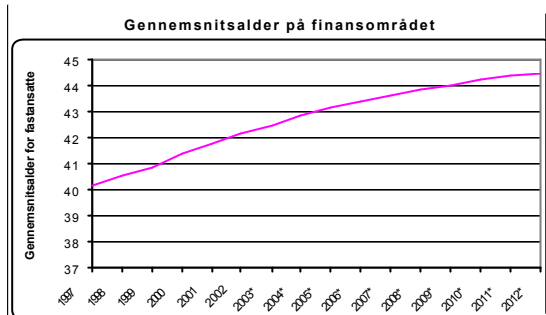
Deltidsbestemmelserne for den finansielle sektor er meget fleksible. Normalt vil arbejdstiden i en deltidsstilling være på mindst 15 timer om ugen - i forsikringsoverenskomsten er det et minimumskrav. Den maksimale aftalte arbejdstid vil være under 37 timer om ugen. Det giver virksomhed og medarbejdere gode muligheder for fleksibilitet ved aftaler om deltidsansættelse. Som figuren her viser, er andelen af medarbejdere, der arbejder på deltid i banksektoren, steget i de sidste 10 år. I de øvrige nordiske lande har tendensen været et stort set uændret antal medarbejdere på deltid eller ligefrem et fald.



Deltidsansættelse kan være en mulighed i en tidsbegrænset periode, hvor medarbejderen har behov for kortere arbejdstid. Men arbejde på deltid kan også være en permanent aftale.

## Seniorer

De store ældre årgange er ved at nå deres sidste år på arbejdsmarkedet. I finanssektoren stiger gennemsnitsalderen allerede nu, og tendensen vil fortsætte i de kommende år. Men ikke nok med det. Vi lever også længere end tidligere. I de sidste 40 år er gennemsnitsalderen steget med 4-5 år, og ifølge Velfærdskommissionen vil levetiden stige med endnu 3-4 år i løbet af de kommende fire årtier.



Men hvis vi lever længere, kan man passende stille spørgsmålet, om pensionsmulighederne så ikke også skal afspejle, at vi bliver ældre. Velfærdskommissionen mener, at pensionsalderen bør hæves for at undgå astronomiske offentlige underskud i løbet af de næste godt 10 år. Kommissionen foreslår også, at pensionsalderen hæves med en måned om året i gennemsnit, hvilket er nogenlunde den samme takt, som den gennemsnitlige levealder stiger med i Danmark.

Hvis intet ændres, kan det betyde, at den samlede beskæftigelse i finanssektoren vil falde kraftigt frem mod 2012. De nuværende ca. 58.000 fastansatte i finanssektoren vil så være faldet til omkring 52.000. Afgangen på grund af alder vil formentlig overstige den reduktion i medarbejderantallet, der vil være behov for i finanssektoren, og de muligheder, der er for at rekruttere nye unge medarbejdere til at erstatte de ældre, der forlader sektoren. Virksomhederne vil derfor på et tidspunkt kunne komme til at mangle arbejdskraft, hvis de ikke gør noget for at fastholde de ældre medarbejdere.

## Ny mulighed for deltid

Tidligere var normen, at karrieren udviklede sig i en stigende kurve indtil man gik på pension. Men i de senere år er det blevet stadig mere almindeligt, at trappe karrieren ned hen imod pensionstidspunktet. For den 60-årige kan en individuel ordning betyde, at man kan blive på arbejdspladsen i flere år. Det kan fx handle om aftaler om deltid, forventet endeligt ophør eller arbejdsområder. Hvis man indretter forholdene efter behov og muligheder, kan en ældre medarbejder sagtens fortsætte længe efter de 60.

I 2003 blev der både på Finansforbundets- og DFL-området aftalt en regel, der gør det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdspladsen. Det betyder, at medarbejdere, der er fyldt 58 år, har ret til at få nedsat arbejdstid til, hvad der svarer til 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelsen. Efter at arbejdstiden er nedsat, betaler medarbejderen og virksomheden pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

FA undersøgte i oktober 2004, hvor mange medarbejdere der har benyttet muligheden for at gå ned i arbejdstid. Det viste sig, at omkring 90 medarbejdere på 58 år eller mere havde gjort brug af muligheden i 2003, og i 2004 forventede man en lille stigning til omkring 110 medarbejdere.

Hvis det ikke er muligt at ansætte medarbejderen på deltid i det eksisterende job, lægger overenskomsten op til, at man kan finde alternative stillingsmuligheder.

## Omsorgsdage

Medarbejderne har hvert år ret til indtil fem omsorgsdage. Dagene kan placeres uden for hovedferieperioden og i øvrigt under hensyn til virksomhedens drift. Meningen med omsorgsdagene var fra start, at de skal være mere end blot ferie. De skal give mulighed for at få lidt mere luft i hverdagen. Der stilles derfor ingen specifikke krav til, hvad den enkelte medarbejder skal bruge den ekstra frihed til.

## **Frihed ved børns sygdom**

Overenskomsterne i den finansielle sektor fastsætter, at medarbejderne har ret til frihed med løn i indtil to dage for at arrangere passende pleje for et sygt barn under 15 år. Ved barnets fortsatte sygdom kan virksomheden og medarbejderen aftale orlov uden løn i en periode, så en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig. Der er altså ingen tidsbegrænsning. Hvis et sygt mindreårigt barn indlægges på hospitalet, og det kræver, at forældrene er tilstede, er det muligt at få orlov med fuld løn i op til otte kalenderdage.

## **Barsels-, fædre og forældreorlov**

Kvindelige medarbejdere kan få fuld løn under orlov i forbindelse med graviditet og barsel fra fire uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen. Mandlige medarbejdere får fuld løn under deres fædreorlov i op til fire uger inden udløbet af de 14 ugers barselsorlov. Herudover kan både mandlige og kvindelige medarbejdere få fuld løn i op til 10 uger, som efter medarbejderens eget valg enten kan placeres inden for perioden uge 15-24 eller inden for perioden uge 25-34 efter fødslen.

Hvis barselsorloven forlænges på grund af barns hospitalsindlæggelse, betales der også fuld løn. Medarbejderens ret til orlov bliver samtidig forlænget med det antal uger, som hospitalsindlæggelsen har varet.

## **Orlov ved adoption**

En medarbejder, der adopterer et barn, har ret til orlov uden løn i 14 uger regnet fra det tidspunkt, hvor barnet modtages. Hvis den adoptionssøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen, har medarbejderen dog samme rettigheder som ved en almindelig barselsorlov.

## Pasning af døende

Det kan være svært at forene alvorlig sygdom i den nærmeste familie med et fuldtidsjob. På både pengeinstitut-, realkredit- og forsikringsområdet er det derfor muligt at få orlov i mellem 5 dage og 13 uger til at passe en døende i hjemmet.

## Frihed ved force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure. Det betyder, at det er muligt at få fri i tilælde, hvor tvingende familiemæssige årsager, fx sygdom eller ulykke, gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

## Familievenlige virksomheder

Ud over overenskomstbestemmelserne understøtter personalepolitikkerne i mange finansielle virksomheder familievenligheden. Det kan fx være i form af senior- og sygepolitik, virksomhedsbestemte orlovsordninger eller særlige sociale foranstaltninger m.v. Initiativerne varierer naturligvis fra store til mindre virksomheder. Mens de store virksomheder ofte har formulerede personalepolitikker, som omfatter en lang række forskellige emner, følger de mindre tit en bestemt praksis, når problemerne opstår, uden at have det skrevet ned på forhånd

## Fleksible ansættelsesformer

Den tid og energi, den enkelte er i stand til at lægge i arbejdet, kan variere gennem livets forskellige faser. Mindre ændringer i arbejdets indhold eller omfang kan derfor være kærkomment i perioder. Nogle virksomheder har indarbejdet fleksible ansættelsesformer i personalepolitikken, andre virksomheder foretager individuelle tilpasninger, når der opstår et behov.

Ændringer i arbejdets indhold eller af arbejdsformen kan ske som en permanent løsning eller en tidsbegrænset aftale. Men det kan også

være et tilbud, som medarbejderne kan vælge til og fra som et led i personalepolitikken eller organisationsformen.

## **Arbejdets indhold**

Ændringer i arbejdets indhold kan ske enten som en op- eller nedgrade-ring af opgaver eller som ændring af opgaver på samme niveau. Arbejdsformen kan også ændres fra løbende opgaver til fx projektarbejde eller distancearbejde. Beslutninger om at ændre arbejdets indhold vil oftest være en konsekvens af en ændring i organisationen eller resultatet af en medarbejdersamtale, hvor parterne har udtrykt ønsker og behov for at tilpasse arbejdets indhold.

## **Projektorganisation**

Nogle virksomheder har en organisationsstruktur, hvor hele eller dele af arbejdet er bygget op omkring projekter. Det kan give de ansatte mulighed for at vælge mere eller mindre krævende arbejder i perioder. I mindre virksomheder, hvor mulighederne for fleksibelt arbejdsindhold og -form er begrænsede, kan man søge at udnytte de muligheder, der er for, at medarbejderne indbyrdes roterer mellem de forskellige opgaver.

## **Sociale foranstaltninger**

I den finansielle sektor er arbejdstidens placering over de seneste år ændret, bl.a. som konsekvens af udvidede åbningstider. Forskydning af arbejdstiden kan både give fordele og ulemper. Fordelene kan være, at man får mulighed for at benytte rekreative udbud på tidspunkter, hvor der ikke er så mange om budet. Det kan også give småbørnsforældre mulighed for at forskyde arbejdstiden i forhold til hinanden, og på den måde give mere tid til børnene enkeltvis. Det kan give bedre tid til at hente og bringe børn, købe ind og være sammen med børnene. Ulemperne ved arbejdstider, der strækker sig til aften timerne eller weekend, viser sig oftest ved, at der bliver en snævre adgang til nogle serviceydelser.



For børnefamilier er det især pasningsmulighederne. Nogle virksomheder har taget konsekvensen af dette, og har oprettet virksomhedsbørnehaver eller har medvirket til at oprette børneinstitutioner.

## Lønpakker og familiepolitik

I 2003 kom reglerne om lønpakker ind i overenskomsterne både på finans- og forsikringsområdet. Reglerne giver virksomhed og medarbejdere mulighed for at aftale andre aflønningsformer end blot traditionel løn. Dermed kan virksomheden, personaleforeningen og den enkelte indrette sig på en mere fleksibel og individuel måde. Muligheden for at bruge lønpakker familiepolitisk er absolut også til stede.

## Ansættelsesretlige konsekvenser

Mange af de tiltag for at gøre virksomheden familievenlig, som har været omtalt i denne FAkta, vil have individuelle ansættelsesretlige konsekvenser. Det er derfor væsentligt at overveje, om hidtidige aftaler på virksomheds- eller individuelt niveau giver tilstrækkeligt grundlag ved ændrede vilkår. I mange tilfælde vil det være nødvendigt at indgå skriftlige aftaler, som fastsætter parternes forpligtelser efter de nye vilkår.

## Forskellige virksomheder - forskellige behov

Arbejdstid og fleksibilitet er to nøglebegreber, når det drejer sig om at få job og fritid til at gå godt i spænd. Fremover vil arbejdstiden i den finansielle sektor formentlig ændre sig endnu mere, end den allerede har. Nye forretningsområder kan fx betyde, at arbejdstiden vil strække sig til aften timerne og indebære arbejde i weekend. Men arbejdsformen vil meget sandsynligt ændre sig i takt med denne udvikling, så mere arbejde kan udføres uden for virksomheden, fx som distancearbejde. Ændringerne kan også betyde, at den enkelte kan placere sin arbejdstid mere fleksibelt på forskellige tidspunkter af dagen eller på forskellige ugedage alt efter, hvornår det passer bedst. På den måde kan virksomhedens forretnings-

mæssige behov og medarbejdernes private behov løbende indrette sig efter hinanden.

I denne FAKta har vi set nærmere på familievenlige tiltag i finanssektoren. Vi har set på bestemmelser i overenskomsterne og på det, som virksomhederne selv kan stå bag. Det er nemlig ikke alt, der skal eller bør stå i de generelle overenskomster. I starten af FAKtaen understreges den forskellighed, der er i opfattelsen af, hvad der regnes som familievenligt. Netop på grund af denne forskellighed skal der være plads til, at virksomheder lægger vægt på forskellige ting inden for familiepoltikken. De følgende sider beskriver, hvordan tre virksomheder forsøger at imødekomme deres medarbejders behov for at kunne kombinere arbejde og fritid bedst muligt.

## Blidere overgang til pensionistlivet

*I Nordea har 10% af medarbejderne over 58 år valgt at sige ja tak til en deltidsordning. Det giver de ældre mulighed for at få en mildere overgang til den tredje alder.*

I Nordea er der 600 medarbejdere, som er 58 år eller derover. 60 af dem har valgt at gå på deltid efter 58-års-reglen, der blev indført ved overenskomstforhandlingerne i 2003. Personalechef Niels Gregers Hansen er overbevist om, at en del af disse ældre medarbejdere ville have valgt at gå på pension, hvis de ikke havde kunnet trække ned på denne måde. I stedet fik de muligheden for at få en mere glidende overgang til livet som pensionist, mens Nordea fik lov at fastholde deres energi og erfaring i koncernen lidt længere. „Mange medarbejdere har nærmest viet deres liv til banken. Derfor kan det være lidt som at få en kold tyrker, hvis man stopper fra den ene dag til den anden. Med en deltidsordning får den ældre medarbejder tid til at opdyrke andre interesser og vende sig til at have mere tid til sig selv, inden han eller hun går helt af“, siger Niels Gregers Hansen. Ifølge ham har de fleste ældre medarbejdere i god tid gjort op med sig selv, hvornår de vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. En af de ting, der kan påvirke en sådan beslutning, er 58-årsreglen, som er interessant for dem, der ikke rigtig ønsker at gå af, men heller ikke føler, de har ressourcerne til at fortsætte på fuld tid.

For Nordea har det været vigtigt at kunne sende et signal om, at de ønsker at beholde de ældre medarbejdere så længe som muligt - og det er noget de føler, 58-årsreglen bidrager til. Ordningen fungerer på en uformel måde. Den ældre medarbejder, som er interesseret i at gå på deltid, taler med sin leder om det, og sammen planlægger de en passende ordning. Der har ingen problemer været med at få den enkeltes personlige behov og bankens forretningsmæssige behov til at harmonere med hinanden.

## **Plads til fleksibilitet**

*I PFA arbejder de løbende for, at medarbejderne kan kombinere arbejde og fritid bedst muligt. Det sker ved hjælp af fleksible muligheder for at planlægge arbejdstiden, og som det nyeste er selskabet ved at indrette et kontor med plads til børn.*

PFA vil gerne være en attraktiv arbejdsplads. Derfor arbejder de for, at medarbejderne kan få arbejde og fritid til at gå godt i spænd. Selskabet har flekstid, som giver medarbejderne gode muligheder for at tilrettelægge deres arbejdstid fleksibelt. Hvor det er muligt, fungerer flekstiden i kombination med tilbud om at arbejde hjemme fra en pc-opkobling. Det giver de ansatte en stor grad af frihed til i samråd med deres leder at planlægge deres arbejdsdage. Visse medarbejdergrupper har også fået tilbud om distancearbejdsplads. De medarbejdere, der har valgt denne løsning, kan arbejde hjemmefra på aftalte ugedage.

### **Deltid for dem der har behov**

En stor del af medarbejderne i PFA arbejder på deltid. Ifølge personalejurist/advokat René Honoré er det ikke bare medarbejdere med små børn, der har gjort brug af denne mulighed, men også ansatte med andre særlige behov for at få mere tid ved siden af arbejdet.

### **Kontor med plads til børn**

De fleste, der har eller har haft små børn, kender til det at stå om morgenen og mangle pasning til sit barn. Måske er barnet for sløjt til at komme i institution, men dog raskt nok til at lege og være oppe, eller også kan institutionen være lukket. PFA har besluttet at give medarbejderne gode muligheder for at tage børn med på jobbet i sådanne situationer. PFA er derfor i gang med at indrette et lokale, hvor der både er legetøj til barnet og computerarbejdsplads til medarbejderen. Medarbejderne kan booke rummet, hvis de har behov for at have barnet med på arbejde.

## Egen daginstitution giver familien mere tid

*1990 oprettede BG Bank egen vuggestue og børnehave i Høje Tåstrup. Institutionen gør det lettere for medarbejderne at få pasning og arbejdstid til at hænge sammen.*

Når medarbejderne i Danske Banks bygninger i Høje Tåstrup nær København taler om Kuverterne, Stemplerne, Rykkerne og Frimærkerne, er det ikke sikkert, at det er kontorartikler de mener. Det er nemlig navnene på de fire stuer i koncernens egen vuggestue og børnehave "MiniGiro".

### Skæve arbejdstider gav problemer

Det var BG Bank, der i sin tid valgte at oprette MiniGiro, da mange af bankens medarbejdere havde problemer med at få de skæve arbejdstider til at passe sammen med de offentlige institutioners åbningstider. MiniGiro har åben fra klokken 5.45 til 20.15 på alle hverdage. Om fredagen lukker de dog "tidligt", nemlig 19.45. Ifølge vedtægterne kan bestyrelsen bestemme, at åbningstid skal ligge i tidsrummet kl. 5.30 til 22.30. Det har været på tale at tilbyde pasning alle døgnets 24 timer, men undersøgelser har vist, at der ikke p.t. er behov for denne løsning. I MiniGiro er der ikke nogen faste tider, hvor barnet skal være afleveret. Forældrene kan, modsat hvad der gælder i mange kommunale institutioner, komme på den tid af dagen, der passer dem. MiniGiro har til huse i stueetagen i en fløj af Danske Banks bygninger i HøjeTåstrup. Danske Bank driver institutionen i et samarbejde med Høje Tåstrup Kommune. Kommunen råder over 30 procent af de i alt 80 pladser, mens personalet i Danske Bank bruger resten. Der er ingen venteliste til de pladser, Danske Bank-koncernen råder over. For småbørnforældre, der er ansat i Danske Bank i Høje Tåstrup, er der flere fordele ved løsningen. De undgår fx de kommunale ventelister, de kan få arbejde og pasning til at passe bedre sammen tidsmæssigt, og så sparer de oven i købet tid på transport til og fra institutionen. Det giver alt i alt ekstra tid til familien.

## Fakta-serien

- **Nyt lønsystem for ansatte i pengeinstitutter, 1/1995**
- **Weekend Work and the European Banking Sector, 2/1995**
- **Europæiske virksomhedsråd, 3/1995**
- **Dagpengemodel - et bud fra finanssektoren, 4/1995**
- **Større afskedigelser i den finansielle sektor, 1/1996**
- **Forandring og fleksibilitet, 2/1996**
- **Distancearbejde, 3/1996**
- **Virksomhedsoverdragelse, 4/1996**
- **Europa-guide for det finansielle arbejdsmarked, 5/1996**
- **The European Banking Sector and Weekend Work, 1/1997**
- **Familievenlige virksomheder, 2/1997**
- **Fagretlige afgørelser fra den finansielle sektor, 3/1997**
- **Arbejdsmiljø - forebyggelse eller regeljungle, 1/1998**
- **EF-direktiver - Det finansielle arbejdsmarked, 2/1998**
- **Fratrædelse til pension, efterløn m.v., 3/1998**
- **Fleksible ansættelsesformer, 4/1998**
- **Sociale bestemmelser, 5/1998**
- **Konkurrenceklausuler, 6/1998**
- **Effektiv og fri voksen- og efteruddannelse, 1/1999**
- **Send, surf - og sikkerhed, En beskrivelse af arbejds- giverens ret til at overvåge medarbejderens e-post og Internet-surfing, 2/1999**
- **Reguleringsklausulen, 1/2000**
- **Fagretlige afgørelser, 2/2000**
- **Hjemme-pc - en ordning med fordele for alle, 3/2000**
- **Aktieinstrumenter som aflønningsmiddel, 4/2000**
- **Uddannelse i dag og i fremtiden, 5/2000**
- **Fremtidens forhandlinger 6/2000**
- **Viden om arbejdsmiljø 7/2000**
- **Større afskedigelser i den finansielle sektor 8/2000**

- **Lønsamtaler 9/2000**
- **Arbejds- og familieliv 10/2000**
- **Ny forhandlingsstruktur på finansområdet 1/2001**
- **Lige løn til begge køn 2/2001**
- **En mere enkel BAR-struktur 3/2001**
- **Større afskedigelser 4/2001**
- **Seniorpolitik 1/2002**
- **Pension i Fremtiden 2/2002**
- **Den sociale dialog i Europa 3/2002**
- **Virksomhedsoverdragelse - revideret september 4/2002**
- **Brugen af personoplysninger - 5/2002**
- **„Medarbejder søges“ - 1/2003**
- **Fakta om arbejdsmiljø - 2/2003**
- **De nye barselsregler - 3/2003**
- **Hvorfor seniorpolitik igen? - 4/2003**
- **Funktionsbestemte lønsystemer på finansområdet 5/2003**
- **Balance mellem arbejde og fritid - 1/2004**

