

JYSKE BANK KREDS

VI SKAL SKABE OVERSKUD I HVERDAGEN/3 KODEKS FOR GOD
SAGSBEHANDLERSKIK/5 ANERKENDE TONER I ARBEJDSMILJØET/5
FÆLLES MÅL ER BEDST FOR DEN ENKELTE/6



Haggai Kunisch,
formand

TILLIDSMÆND ER LIGE SÅ VIGTIGE SOM LEDERE

Den nylig afholdte lederkonference den 7. september 2007 blev startskuddet for projektet "Skab overskud". Jeg har glædet mig til, at projektet nu endelig kommer i gang. Projektet kommer med et vigtigt budskab – men budskabet gik desværre "tabt" i det store fokus på sygdomsfraværet. Det er naturligt, at en arbejdsgiver fokuserer på sygdomsfraværet, især når fraværet er højere end hos konkurrenterne. Men jeg ønsker ikke, at der kun sættes fokus på sygefraværet. Der skal også fokuseres på forebyggelsen.

"Skab overskud" handler heldigvis ikke alene om at skabe overskud for banken. Det handler i høj grad om at skabe overskud i ens eget liv – noget, den enkelte selv har ansvar for.

I "Skab overskud" oplever jeg for første gang, at en arbejdsgiver i finanssektoren erkender, at stress godt kan opstå på grund af ens arbejde. I "Skab overskud"-pjecen står der således:

"Noget stress opstår på arbejdet, andet opstår uden for arbejdet – men ofte er der tale om et samspil mellem forskellige faktorer, når der opstår stress. Hvis du bliver stresset, går det ud over mange: dig selv, familien, venner og arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at både du og Jyske Bank-koncernen som virksomhed forholder sig til stress. Det er jo et fælles ansvar!"

Indsatsen mod stress er således et vigtigt element i projektet. Og det er her, tillidsmanden er en nøgleperson.

Bankens topledelse har for længst erkendt, at det er vigtigt at have gode tillidsmænd i hele koncernen. Tillidsmændene tænkes ind i kommunikationsstrategierne ved nye tiltag, og tillidsmændene agerer som vigtige forandringsagenter. Som tillidsmand har man pligt til at sætte medlemmets ve og vel og medlemmets interesser før forretningen. Det er således forventeligt og legalt, at tillidsmanden observerer, om der er medarbejdere eller ledere i afdelingen, der viser tegn på stress. Viden om stress får tillidsmænd gennem forbundets fremragende tillidsmandsuddannelse.

For mig er en afdeling uden tillidsmand det samme som en afdeling uden en leder. Der mangler et vigtigt element.

Det er lederens opgave at lede og fordele arbejdet og at vise nærhed og forståelse. Tillidsmandens opgave er blandt andet at sørge for, at der er forståelse for afdelingens fælles mål, og at der er plads til den enkelte og den enkeltes liv. Kredsens erfaring viser, at afdelinger, der har tillidsmænd, mange gange opdager og løser problemer, inden de bliver kritiske.

Hvis ikke der er en tillidsmand i din afdeling, kan der vælges en ved tillidsmandsvalget i november – og har du en tillidsmand, kan tiden være inde for at fortælle ham/hende, at du faktisk værdsætter tillidsmandens arbejde.

JYSKE BANK KREDS

FINANS FORBUNDET

Udgiver:

JYSKE BANK KREDS
Vestergade 18
8600 Silkeborg
Telefon: 89 89 26 00
Telefax: 86 81 51 83
E-mail: kredsen@jyskebank.dk
Hjemmeside: www.jyskebankkreds.dk

Redaktion:

Marianne Lillevang (ansv.)
Susanne Bach Jensen
Kommunikation, Finansforbundet

Design og produktion:

Datagraf AS

Forsidefoto:

Jakob Mark

Oplag:

3.200

Udgives af Jyske Bank Kredsen

– en virksomhedskreds
i Finansforbundet

VI SKAL SKABE OVERSKUD I HVERDAGEN

Jyske Bank har i øjeblikket stor fokus på effektivisering i kølvandet på indførelsen af Jyske Forskelle. For at undgå, at effektiviseringen kun handler om det rent forretningsmæssige, er banken nu i gang med et projekt, der skal være med til at sikre en velfungerende og effektiv organisation med overskud frem for stress

Af journalist Sabina Furbo

Når medarbejdere går ned med stress, har det store konsekvenser for den enkelte og for virksomheden. Flere undersøgelser af Jyske Banks psykiske arbejdsmiljø har vist et behov for at sætte ind både forebyggende og reducerende i forhold til stress i koncernen. Inden for de sidste år har koncernen været igennem store omvæltninger, ikke mindst med indførelsen af Jyske Forskelle. Samtidig har behovet for effektivisering vist sig at være nødvendig for bankens fremtid. For at undgå, at effektiviseringen kun handler om at reducere omkostningerne på forretningsområdet, har Jyske Bank søsat projektet "Skab Overskud" i starten af september, der skal være med til at forebygge og reducere stress i koncernen.

"Effektivitet handler i høj grad om at have kompetente, engagerede og tilfredse medarbejdere, som trives i hverdagen", fortæller projektleder Marie Riisager Holst fra Jyske Banks HR-afdeling.

Samtidig vurderer hun, at Jyske Banks tilgang til stress er anderledes end mange andre virksomheders, fordi de sætter fokus på det, banken vil opnå, i stedet for det, som skal undgås.

"Med projektets titel vil vi signalere, at vi vil skabe i stedet for at undgå. Skaber vi overskud i koncernen, vil vi også undgå stress og samtidig være med til at forebygge, at stress opstår", fortæller hun.

Få hjælp til hverdagen

Hovedformålet med projektet er at sætte overskud og stress på dagsordenen i Jyske Bank-koncernen. Og det gøres blandt andet ved at skabe en øget viden om, hvordan man kan skabe overskud både i arbejdslivet og privatlivet.

På nuværende tidspunkt er der sendt pjecer ud til medarbejderne, og der er blevet oprettet en portal på intranettet, hvor alle de informationer, som man gerne vil kommunikere ud til organisa-

tionen, er. Pjecerne og portalen, som har været de første aktiviteter i projekt "Skab Overskud", har til formål at skabe en grundlæggende viden. Pjecerne har ligeledes det formål at synliggøre, hvilke roller de forskellige har i forhold til at skabe overskud.

"Når medarbejderne får øget deres viden, skal det gerne smitte af på adfærden. Vi skal blive bedre til at prioritere og sige fra på de rigtige tidspunkter", fortæller Marie Riisager Holst.

Senere vil medarbejderne blive introduceret for e-learning-moduler, som banken har haft positiv erfaring med fra indførelsen af Jyske Forskelle. Formålet med modulerne er at hjælpe den enkelte medarbejder med, hvordan man kan blive bedre til at tilrettelægge sin hverdag, prioritere sine opgaver og effektivisere hverdagen. → →

DERFOR KAMPAGNEN "SKAB OVERSKUD"

- Stress og sygefravær er et stigende problem
- Sammenhængen mellem stress og effektivitet er klar

Projektets formål er at:

- Sikre en velfungerende og effektiv organisation
- Skabe såvel mentalt som økonomisk overskud, da det hænger sammen
- Sætte "skab overskud" på dagsordenen i Jyske Bank-koncernen
- Skabe viden og bevidsthed omkring stress og "skab overskud" og forebygge og reducere stress
- Skabe klarhed omkring roller



Glade og tilfredse medarbejdere giver en bedre forretning. For jo bedre medarbejderne trives, jo mindre sygefravær har de, og jo mere effektivt arbejder medarbejderne”, siger Marie Riisager Holst.

→ → “E-learning-modulerne vil både være handlings- og holdningsorienterede. Senere vil vi introducere et dialogværktøj, som kan hjælpe til at skabe dialog om stress og evnen til at skabe overskud i hverdagen. Det handler om at få skabt en åbenhed omkring emnerne både internt i lederteamet og i hele afdelingen”, siger Marie Riisager Holst.

Skab Overskud er tilrettelagt således, at det er muligt for det enkelte lederteam at skræddersy det forløb, der passer til deres behov.

“Vi vil gerne undgå one size fits all-problematikken. Det skal være op til det enkelte lederteam at arbejde med tingene på en måde, som passer til deres behov og deres udfordringer i forhold til stress og det at skabe overskud. Hvis man presser noget ned over hovedet på folk, risikerer man at opnå den modsatte effekt end den, man gerne vil have”, lyder det fra projektlederen.

Glade medarbejdere er god forretning

Ud over at skabe mere overskud, effektivitet og reducere stress i koncernen skal projektet også være med til at reducere sygefraværet. I Jyske Bank oplever man, at sygefraværet er stigende.

“I projektet arbejder vi ud fra den overbevisning at trivsel er en forudsætning for, at man kan drive en god forretning. Glade og tilfredse medarbejdere giver en bedre forretning. For jo bedre medarbejderne trives, jo mindre sygefravær har de, og jo mere

effektivt arbejder medarbejderne”, siger Marie Riisager Holst.

Hun understreger, at lederne skal være rollemodeller, hvis projektet skal blive en succes.

“Det er dem, der skal gå i front og være bevidste om egen adfærd. Er de for eksempel de første, der kommer, og de sidste, der går? Det er noget, der kan give medarbejderne en forventning om, at de også skal det”.

Selvom der er store forventninger til projektet, så er Marie Riisager Holst godt klar over, at det er utopi at tænke sig, at man kan opnå et stressniveau på nul. Men håbet er, at projektet kan være med til at reducere stress og sygefraværet i koncernen.

“Det er fuldstændig urealistisk at tro, man kan undgå stress helt i en organisation, men vi har ingen decideret facitliste. Selvfølgelig vil det være muligt at se en indikation på, om projektet har været en succes på sygefraværet. Der er ikke sat et sluttidspunkt på Skab Overskud-projektet. “Vi ser det her som et kontinuerligt projekt, som skal implementeres i koncernen, så projektets dele på sigt bliver en naturlig del af hverdagen i Jyske Bank”, siger Marie Riisager Holst.

PRØV KRÆFTER SOM

TILLIDSMAND

DET ER SJOVERE END DU TROR



Så er der igen tillidsmandsvalg.
Alle arbejdspladser skal inden
den 31. december 2007 vælge
en tillidsmand.

Læs mere på www.finansforbundet.dk/tillidsmandsvalg

**FINANS
FORBUNDET**

FÆLLES MÅL ER BEDST FOR DEN ENKELTE

Rollen som tillidsmand byder på mange opgaver og udfordringer. En af dem er at samarbejde med andre. Den dobbelte OL-guldvinder i roning, Eskild Ebbesen, giver her nogle bud på, hvordan man bedst gør det

Af journalist Mads Due Anker

Som tillidsmand indgår du i mange fællesskaber, hvad enten det er med virksomhedens ledelse, dine kolleger på kontoret, din kredsbestyrelse, Finansforbundet – eller de private fællesskaber, vi alle er en del af. For at få disse fællesskaber til at fungere er samarbejde et af de vigtigste redskaber.

Her er det væsentligt at fokusere på, hvad der er bedst for gruppen, og ikke, hvad der er bedst for mig. Sådan lyder hovedbudskabet fra "Guldfirerens" Eskild Ebbesen.

Med overskriften "Verdensmester i samarbejde" tager Eskild Ebbesens foredrag udgangspunkt i roerens egne erfaringer med at få et hold til at fungere optimalt.

For at få en gruppe, eller en arbejdsplads, til at fungere ideelt, er det blandt andet nødvendigt, at man får skabt en bevidsthed om, at det er det fælles mål, der tæller, sådan at den enkelte ikke bare knokler løs med sin egen dagsorden. Her drager Eskild Ebbesen en parallel til udtagelsesprøverne til "Guldfireren", hvor indbyrdes konkurrenter skal lære at arbejde sammen bedst muligt for at blive udtaget til holdet.

"Vi er aldrig stærkere end det svageste led i kæden. Derfor er vi afhængige af hinanden og de andres præstation og potentiale".

Oversat til tillidsmandsrollen kan man sige, at man skal have hele holdet af kolleger med i samarbejdet, for at det rykker noget.

"Det betyder samtidig, at det er vigtigt at motivere en medarbejder, der kan være på vej ud af kurs i forhold til gruppens mål. Så sikrer man nemlig det bedste resultat. Både for gruppen og den enkelte", siger Eskild Ebbesen.

Ud over at man skal huske at få alle kolleger motiveret, kan et andet redskab til at nå et fælles mål være, at man sætter sig en række delmål. På den måde bliver det endelige mål mere overskueligt at nå.

Nyt medlem giver et helt nyt hold

En anden vigtig del af en gruppes samarbejde er måske ikke overraskende, at kommunikationen fungerer. Eskild Ebbesen pointerer her, at det er nødvendigt, at man melder klart ud, når man har noget på hjerte.

"Jo mere information man giver, des bedre bliver samarbejdet", siger han.

Nogle gange kan det dog være svært at få nye kolleger til at forstå arbejdspladsens måde at kommunikere med hinanden på. Men det er ikke kun den nytilkomne medarbejders ansvar at indordne sig. Det er i lige så høj grad arbejdspladsen, der skal tage hensyn til det nye ansigt.

Bedst, når det gælder

Endelig er et af Eskild Ebbesens øvrige mantraer, at man skal være bedst, når det gælder, hvilket han med sin resultatliste som verdens mest vindende letvægtsroer selv er et omvændende bevis på.

Det bliver man ved at finde sit absolutte talent og udvikle det med en træning, der virker. Hvis man skal sætte det ind i en tillidsmandssammenhæng, betyder det, at for eksempel efteruddannelse kan være en måde, man kan optimere sine evner på.

Derudover er det vigtigt hele tiden at evaluere sine egne og andres præstationer på en god måde.

"Man kan gøre det sådan, at man starter med at rose, derefter give noget ris og så til sidst ros igen. Så vil den evaluerede person, bedre kunne tage imod kritikken".

Eskild Ebbesen er dog klar over, at man ikke kan være bedst hele tiden. Derfor skal man både vælge sine kampe som tillidsmand med omhu, samtidig med at man skal prioritere sine arbejdsopgaver, sådan at man netop kan præstere bedst muligt, når det gælder.



“Vi er aldrig stærkere end det svageste led i kæden. Derfor er vi afhængige af hinanden og de andres præstation og potentiale”, siger Eskild Ebbesen.

MED I ”GULDFIREREN” SIDEN 1993

Eskild Ebbesen, 35 år, har været med i Letvægtsfireren, som ”Guldfireren” ret beset hedder, siden Team Danmark valgte at satse på bådtypen i 1993. Han har vundet to OL-guldmedaljer, en OL-bronze, seks VM-guldmedaljer og to VM-sølvmedaljer.

”Guldfireren” deltog også ved VM i München i slutningen af august måned i år.

Her blev det ”kun” til en sjetteplass, men det altoverskyggende mål om at kvalificere sig til OL i Beijing i 2008 blev indfriet.

Eskild er uddannet cand.scient. i idrætsfysiologi og har været engageret som partner i Health Group A/S, der rådgiver omkring sundhed i nogle af de største virksomheder i Danmark. Siden han i september 2006

igen helligede sig ”Guldfireren”, er arbejdet i firmaet sat i bero.

Han er gift og har to døtre. Eskild Ebbesen oplevede en stor popularitet i forbindelse med sin deltagelse i ”Vild med dans”, hvor han blev nummer to sammen med Marianne Eihilt i tv-programmets anden sæson i 2005.

KORT NYT

Fokus på balance

Fra den 12 til den 14. september afholdt Jyske Bank Kreds tillidsmandseminar på Comwell Hotel i Roskilde. Overskriften var balance i livet, og over to dage blev de omkring 100 deltagere kastet ud i organisationsøvelser, personlig udviklingsøvelser og forskellige workshops med temaer som "Ledelse og følgeskab i forandringsprocesser", "Balance i Familieliv og arbejdsliv" og "Styr dit 'røde kors' kompleks og sæt en konstruktiv grænse". Om fredagen kom kredsbestyrelsen og Jyske Banks ledelse i Krydsild. Læs mere om tillidsmandsseminaret i næste nummer af Jyske Banks Kredsblad, der udkommer til november

/SF

Kodeks for god sagsbehandlerskik

Sagsbehandleren rådgiver dig professionelt uden at lade sig påvirke af sin personlige opfattelse. Sagsbehandleren overholder frister og orienterer dig om dem. Sagsbehandleren sikrer sig, at sagen er fuldt belyst. Sådan lyder tre af i alt 16 regler om god sagsbehandlingsskik, som Finansforbundet besluttede i foråret. "Formålet med reglerne for god sagsbehandlingsskik er, at medlemmerne skal vide, hvad de har krav på både ude i det nærmeste led til tillidsmanden og i Finansforbundet. Samtidig er reglerne også et værktøj for tillidsmanden. En tillidsmand kan

ikke vide alt, men i kraft af regelsættet kan han guide medlemmet videre til den person eller instans, som kan hjælpe i det konkrete tilfælde", forklarer Kent Petersen, næstformand i Finansforbundet. Reglerne for god sagsbehandlingsskik er offentliggjort på finansforbundet.dk (vælg 'om forbundet' og derefter 'klageinstans'), så du som medlem både kan få et overblik over, hvilken betjening du kan forvente, og hvordan du skal klage, hvis du ikke mener, du får den lovede service

/SF

Anerkendende toner i arbejdsmiljøet

På arbejdspladsen kommer mange nemt til at tale om det, de ikke vil have, det, der ikke virker, og det, de vil undgå. Men i stedet bør man arbejde på at indføre værdsættende samtaler, hvor man taler om det, man gerne vil have, det der virker godt og om den fremtid vi ønsker os. Sådan lyder opfordringen fra Branchearbejdsmiljørådet Finans/ Offentligt Kontor & Administration (BAR FOKA), som netop har udgivet brochuren "Anerkendende toner i arbejdsmiljøet".

Ved at slå en anerkendende tone an i samtalerne på jobbet, styrkes det psykiske arbejdsmiljø. Værdsættende samtale kan omsætte medarbejdernes bedste erfaringer og største visioner til konkrete forandringer, hedder det således i brochuren. Lederne i den amerikanske rumfartsadministration NASA forfølger de overordnede strategier gennem værdsættende samtale og kan i dag notere, at man har en åben og direkte kommunikation, bedre samarbejde samt opmærksom-

hed på individuelle udviklingsområder. I hæftet finder der også eksempler på danske arbejdspladser, som har arbejdet med anerkendelse for at udvikle et bedre psykisk arbejdsmiljø. Eksemplerne kan man læse om på www.arbejdsmiljo.dk/anerkendelse. På arbejdsmiljoweb.dk kan du finde pdf-versionen af "Anerkendende toner i arbejdsmiljøet". Publikationen kan rekvireres for 25 kroner via www.arbejdsmiljobutikken.dk.

/CJO