

JYSKE BANK KREDS

STATUS OVER ÅRET DER GIK FORUD FOR GENERALFORSAMLINGEN LØRDAG DEN 8. MARTS [NOGET AF ARBEJDSGLÆDEN ER FORSVUNDET/3](#)
PLADS TIL FLERE KVINDelige LEDERE/6 [TILLIDSVALGTE](#)
FORBEREDT PÅ KAOS/8



GENERALFORSAMLING

Der indkaldes til generalforsamling i Jyske Bank Kreds lørdag den 8. marts 2008 kl. 9.00. Generalforsamlingen holdes på Scandic Bygholm Park Horsens, Schüttesvej 6, 8700 Horsens.

Vi forventer, at generalforsamlingen slutter ca. kl. 14.00, hvorefter vi er vært ved en frokost.

I forbindelse med generalforsamlingen vil der være mulighed for at sige farvel til områdetillidsmand Finn Hansen, som går på pension efter 10 år i kredsbestyrelsen.

Der er mulighed for overnatning og spisning den 7. marts 2008 på hotellet på kredsens regning. Transport refunderes som sædvanlig.

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være formanden i hænde – på kredsens kontor, Vestergade 18, 8600 Silkeborg – senest 3 uger før generalforsamlingen, dvs. den 15. februar 2008.

Tilmelding skal ske SENEST DEN 5. FEBRUAR 2008 – til din tillidsmand eller kontaktperson.

Afdelinger uden tillidsmand/kontaktperson bedes foretage tilmelding direkte til kredsens kontor samme dato. Dette gælder også for ledige, pensionister samt hvilende og passive medlemmer.

Venlig hilsen
Jyske Bank Kreds

DAGSORDEN:

1. Valg af dirigent
2. Beretning fra bestyrelsen om kredsens virksomhed i det forløbne år
3. Orientering fra Finansforbundets virksomhed i det forløbne år

Debatforum

4. Forelæggelse og godkendelse af det reviderede regnskab
5. Indkomne forslag
6. Valg af:
 - a. Formand
 - b. Bestyrelsesmedlemmer iht. § 9
 - c. Suppleanter iht. § 9
 - d. Revisorer 2 stk.
 - e. Revisorsuppleant 1 stk.
 - f. Landsmødedelegerede
 - g. I lige år vælges 2 medlemmer til bankens medarbejderudvalg samt 2 suppleanter for disse iht. forretningsordenen for medarbejderudvalget i banken.
7. Eventuelt

**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

Forsidefoto:

Lene Esthave

Oplag:

4.300

Udgives af Jyske Bank Kreds

– en virksomhedskreds
i Finansforbundet



NOGET AF ARBEJDS- GLÆDEN ER FORSVUNDET

Store forandringer i Jyske Bank i 2007 har betydet mange udfordringer i det faglige arbejde. Og forandringerne har ikke kun været til det bedre. Således fornemmer vi, at noget af stoltheden og glæden ved at arbejde i Jyske Bank er forsvundet

2007 har været et år med mange udfordringer for kredsbestyrelsen. For også i 2007 er der sket store forandringer i Jyske Bank, som skal sikre bankens placering i superligaen i den danske banksektor.

Jyske Bank er måske verdens mindste avancerede pengeinstitut, og banken har brugt mange ressourcer på at opnå denne status. Men det er ikke kun koncerndirektionen eller bankens bestyrelse, der kan tage æren for dette. Det kan medarbejderne i allerhøjeste grad også. Kollegerne i bankens forskellige afdelinger har leveret en kæmpe arbejdsindsats for at gøre det muligt, og man skal huske på, at banken er en levende organisme, der har brug for alle organer.

I dagligdagen er det tillidsmændene og arbejdsmiljørepræsentanterne, som har fingeren på pulsen og fornemmer, hvordan det går i den enkelte afdeling. Gennem kontakten med tillidsmændene og på medlemsmøder får vi i kredsbestyrelsen indblik i, hvordan stemningen er, og hvordan det går i banken som helhed.

Desværre fornemmer vi, at noget af stoltheden og glæden ved at arbejde i Jyske Bank er forsvundet. Måske er dette ikke unaturligt, når medarbejderomsætningen i sektoren som helhed, men også i Jyske Bank er stigende. Tidligere havde vi en stor andel af kolleger med lang anciennitet – nu har vi mange kolleger, der ikke har bankens historie og udvikling med sig. De seneste 10 år er antallet af medarbejdere i koncernen steget fra knap 2.700 til godt 4.200 medarbejdere, hvilket er en udfordring, som både banken og Jyske Bank Kreds skal arbejde med.

Færre medarbejdere i 2007

Koncerndirektionen har tydeligt fokuseret på omkostningerne og på medarbejderantallet i det forgangne år. Det er desværre et generelt billede i sektoren, at omkostningsreduktion oftest går hånd i hånd med medarbejderreduktion. I Jyske Banks tilfælde behøver medarbejderreduktion dog ikke nødvendigvis at betyde flere afskedigelser. Men det kan ikke undgås, at den enkelte medarbejder kommer til at "betale" for bankens besparelser, når der til stadighed forventes større økonomiske resultater fra de enkelte afdelinger, uden at medarbejderantallet udvides.

I 2007 er antallet af ansatte i koncernen faldet med 50-60 personer. På trods af dette har Jyske Bank Kreds oplevet fremgang i medlemstallet, som det fremgår af boksen:

Medlemsstatus Jyske Bank Kreds	2008	2007	2006	2005
Kredsens medlemstal pr. 1. januar	3.502	3.459	3.224	3.041
Aktive medlemmer inkl. ledige	3.285	3.258	3.034	2.868
Ledige	65	60	59	61
Passive medlemmer inkl. pensionister	217	207	190	173





→ → Stor indsats af områdetillidsmænd

Det er Kredsenes områdetillidsmænd, der i det daglige arbejde tager sig af medlemssager, og der skal ikke herske tvivl om, at de gør en stor indsats for det enkelte medlem, når medlemmet har brug for hjælp, råd eller vejledning.

Udtrykket "medlemssag" er en svært definerbar størrelse. I Jyske Bank Kreds bruger vi udtrykket, når et medlem (eller en tillidsvalgt på medlemmets vegne) henvender sig til Kredsen, eller også når en medarbejderkonsulent eller HR-afdelingen henvender sig til Kredsen i en "sag", der vedrører et medlem. En "sag" indebærer ikke nødvendigvis uenighed mellem medlemmet og banken, men kan have meget varieret indhold og omfang, og det kan også være en afskedigelsessag.

Meget af det arbejde, som områdetillidsmændene udfører, kommer aldrig frem i lyset, og derfor er mange slet ikke klar over, hvor stor en arbejdsindsats og tidsforbrug der ligger bag råd og vejledning eller de løsninger, der findes.

Det er vigtigt for Jyske Bank Kreds at kunne yde medlemmerne denne service, og vi lægger stor ære i at levere de rigtige løsninger.

Ny afdelingsstruktur og samling af kreditafdelingen

Siden juni måned 2007 har banken arbejdet med ideer til en ny afdelingsstruktur. Kredsbestyrelsen blev informeret og hørt lige fra begyndelsen af dette arbejde, ligesom vi har kunnet kommentere tiltagene. Vi hverken kan eller vil tage ære eller ansvar for de beslutninger, der er truffet, men ledelsen i indland og HR skal have ros for den måde, hvorpå de har involveret Kredsen i beslutningsprocessen.

Men én ting er beslutningsprocessen, noget helt andet er implementeringen. Her må vi erkende, at vi – heldigvis – mangler

erfaring med denne type omstruktureringer. Både Kredsen og banken ved godt, at vi kan lære af denne implementering, og vi er i dialog om, hvordan det skal håndteres en anden gang.

Når der tænkes stort og i helheder, kan nogle enkelte nemt komme i klemme. Det er blandt andet i disse tilfælde, at det enkelte berørte medlem virkelig lægger mærke til, at Jyske Bank Kreds står bag medlemmerne og gør en indsats. Men også her gælder det, at en stor del af arbejdet foregår bag lukkede døre, hvorfra der normalt ikke offentliggøres hverken navne eller løsninger.

Desværre kan vi ikke sige, at den nye afdelingsstruktur implementeres, uden at det koster nogen jobbet. Det er en ringe trøst for dem, det gik ud over, når kredsbestyrelsen påstår, at det kunne have set endnu værre ud uden vores indsats.

De menneskelige omkostninger ved disse afskedigelser berører os altid meget i kredsbestyrelsen. Vi forsøger altid at finde løsninger for disse kolleger, og det er Kredsenes holdning, at det i princippet ikke kan blive dyrt nok, når banken afskediger kolleger – især når disse har været loyale over for banken i rigtig mange år.

Økonomiske løsninger kan kun være et plaster på såret!

For os, som er tilbage i koncernen, gælder det om at forsøge at få det bedste ud af den nye afdelingsstruktur. Der venter en spændende tid for afdelingsnettet, og kun fremtiden kan vise, hvordan vi håndterer forandringerne. Der vil uden tvivl skulle rettes til hist og pist, og der vil nok gå et stykke tid, inden alt er, som det skal være. Opfordringen fra Kredsenes side kan kun være: Benyt hinanden, jeres tillidsmænd, jeres arbejdsmiljøansvarlige og Kredsen til at komme af med frustrationerne – vi vil gøre vores bedste for at støtte jer.

Der er også truffet beslutning om, at bankens kreditafdelinger skal samles i Silkeborg. Det betyder en ændring af arbejdssted

Kredsbestyrelsen fra venstre:
Haggai Kunisch, formand
Marianne Lillevang, næstformand
Hanne Hammer, kasserer
Susanne Bach Jensen
Lilian Isaksen

Hans Eriksen
Finn Hansen
Mette Reenberg
Johnny Christensen
Thomas Ljungdahl og
Annette Gallaus



og arbejdsopgaver for alle de kolleger, som ikke flytter med til Silkeborg. Det er Kredsen indtryk, at der er fundet acceptable løsninger for alle involverede. Og vi kan kun håbe, at effekten af en samlet kreditaftale opvejer de ulemper, ændringerne har medført.

Samarbejde med banken

Kredsbestyrelsen og bankens ledelse har mange berøringsflader – både formelle og uformelle. Der holdes regelmæssige møder mellem HR-ledelsen og områdetillidsmændene og formandskabet. Samarbejdet bærer præg af professionalisme og tillid. Parterne er klar over hinandens roller og respekterer disse. Den gensidige tillid er en forudsætning for, at der kan gives de relevante informationer, og at der kan findes acceptable løsninger for begge parter.

Men tillid og professionalisme betyder ikke, at Kredsen og bankens ledelse er enige i alle beslutninger. Ledelsen har mulighed for at benytte sin ledelsesret, og hertil kan Kredsen eneste modspil være den sunde fornuft og opbakningen fra medlemmerne og tillidsmændene. Derfor er det også vigtigt med en høj organisationsprocent i Jyske Bank Kredsen.

Koncerndirektionen har klart tilkendegivet, at Kredsen og tillidsmændene har nøgleroller i de forandringsprocesser, som banken gennemfører. Det er blandt andet derfor, at Anders Dam deltog i Kredsen tillidsmandsseminar i 2007, og han har tilkendegivet, at både han og en kollega fra koncerndirektionen vil deltage i Kredsen seminar for tillidsvalgte i 2008.

Efter nogle års pause holdt kredsbestyrelsen og koncerndirektionen med deltagelse af HR-ledelsen et møde, hvor vi drøftede samarbejdet og "temperaturen" i banken. Vurderingen er, at dialogen og meningsudvekslingen var så givende for begge parter, at vi allerede har aftalt at mødes igen i juni 2008.

Kultur og værdier

Bankens kultur og værdier er et af de bærende elementer i Jyske Banks medarbejderpolitik. Det er medarbejdernes loyalitet og deres efterlevelse af bankens værdier, som gør det muligt at skabe store resultater – uden at være lønførende og uden bonusordninger.

Men bankens kultur er under forandring. Dette er en helt naturlig følge af en større medarbejderomsætning og er ikke nødvendigvis negativt. Det vil dog til stadighed kræve en stor ledelsesindsats at arbejde med bankens kultur og at videreudvikle den, således at Jyske Bank også fremover er en arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde medarbejdere.

Det er Kredsen oplevelse, at bankens værdier som følge af organisationsændringer og ændret fokus på nøgletal, omkostninger mm. er i spil.

Vi er ikke i tvivl om, at bankens ledelse til stadighed står bag bankens definerede værdier. Men det, som tæller i denne sammenhæng, er ikke, hvad ledelsen siger og mener, men hvad medarbejderne i dagligdagen oplever. Når der igen og igen stilles spørgsmål, om nu det ene eller det andet er i overensstemmelse med bankens værdier, er det et klart bevis på, at medarbejderne er i tvivl om, hvorvidt værdierne stadig er de samme.

Kredsen har også en løbende diskussion med bankens ledelse om, hvorvidt balancen mellem bankens tre hovedinteressenter – medarbejdere, kunder og aktionærer – stadig er i ligevægt. Og dér er vi tydeligvis ikke enige. Kredsen synes, at aktionærerne fylder for meget og medarbejderne for lidt, mens direktionen synes, at medarbejderne fyldte for meget på et tidspunkt, og at man derfor nu er i gang med at genoprette ligevægten.

Andel af kvindelige ledere i Jyske Bank-koncernen opgjort pr. 1.7.2007

År	1999	2004	2005	2006	2007
procent	15,9	23,0	22,5	24,7	25,3

Kønsfordeling:

Koncernbestyrelsen: 8 mænd og 1 kvinde (medarbejdervalgt)

Koncerndirektionen: 4 mænd

Repræsentantskab:

Nord: 33 mænd og 8 kvinder – Syd: 34 mænd og 10 kvinder

Øst: 35 mænd og 5 kvinder

Kilder: HR og Jyske Banks hjemmeside



PLADS TIL FLERE KVINDELIGE LEDERE

Kun hver fjerde leder i Jyske Bank er kvinde

Det er nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med lige løn for lige arbejde i Jyske Bank. Vi er fire personer i gruppen, to fra Kredsen og to fra HR.

I øjeblikket er vi ved at få et overblik over, hvordan det ser ud i banken, og når tallene er gennemgået, skal vi lave en handlingsplan og sørge for, at den bliver formidlet ud til alle.

Som det fremgår af oversigten i boksen her, kan man roligt konkludere, at der er plads til flere kvindelige ledere i banken. Det bliver spændende at se, om den nye afdelingsstruktur får indflydelse på disse tal.

DIALOG MED ELEVER

Også i 2007 har kredsen besøgt finanseleverne på Gl. Skovriddergård. I deres undervisning var der plads til, at vi måtte komme et par timer i forløbet. Blandt eleverne var der en meget stor interesse for at høre om, hvad fagforeningen betyder for dem, og spørgelysten var stor.

Med baggrund i overenskomsten har vi formidlet nogle fælles oplysninger, fortalt historien om Finansforbundet, og hvad fagforeningerne har opnået af resultater igennem de sidste 100 år. Eleverne har især spurgt ind til, hvilke muligheder og aftaler der er for de unge.

I år er det desværre sidste gang, at vi kan besøge eleverne, da banken nu har valgt kun at tage finansøkonomer ind.

Vi har ikke haft mulighed for samme dialog med finansøkonomerne, da det indtil nu ikke har været muligt at få lagt et par timer ind til Kredsen i deres undervisningsforløb.

FORSØG KAN SÆTTE OVERENSKOMST UD AF KRAFT

”Der er ingen bånd, der binder mig”, synger Pinocchio i Disneys udgave af det gamle italienske eventyr. Og der er heller ingen bånd, der skal binde medarbejderne i et toårigt forsøgsprojekt, som Finansforbundet og FA planlægger at gennemføre. ”Pinocchio-projektet”, som det populært kaldes, sætter både overenskomst og ledelsesret ud af kraft på en række finansielle arbejdspladser, under forudsætning af at medarbejdere, ledelse og kredse kan blive enige. Ideen er at afprøve helt nye måder at organisere arbejdet på i en filial.

Jyske Bank og Jyske Bank Kreds er begge interesseret i Pinocchio-projektet, og vi planlægger derfor et møde i Frederikshavn afdeling for at afdække, hvilke muligheder der ligger i projektet, og om alle kolleger i Frederikshavn er parate til at deltage.

REGNSKAB 2007 JYSKE BANK KREDS

		2006	
INDTÆGTER:		t.kr.	
Kontingent	kr.	1.628.297,50	1.958
Renter	kr.	24.722,31	21
Kurstab aktier	kr.	(2.237,50)	117
Indtægter i alt	kr.	1.650.782,31	2.096
UDGIFTER:			
Bestyrelsesaktiviteter	kr.	173.328,40	156
Bestyrelsesseminarer	kr.	70.164,00	143
Afsavnsfest	kr.	54.337,91	39
Medlemsblad	kr.	158.515,00	67
Elevintro	kr.	3.489,95	4
Kursus m.v.	kr.	-	87
Aktiviteter Forbund, andre Kredse	kr.	5.284,00	5
Sekretariatet incl lønsum	kr.	12.901,18	318
Gaver og repræsentation	kr.	10.528,25	42
Kontorhold	kr.	18.952,97	50
Telefon	kr.	49.309,43	29
Erfa-, netværk- og medlemsmøder	kr.	29.146,90	246
TV-Seminar	kr.	763.085,55	423
Generalforsamling	kr.	189.826,03	207
Aflyste først Maj møder	kr.	60.202,50	0
Porto	kr.	10.919,30	10
Hvervekampagne	kr.	1.935,00	9
Rådgiveransvar	kr.	0,00	43
Landmøde	kr.	0,00	33
Grøn OK film	kr.	34.056,15	0
Udgifter i alt	kr.	1.645.982,52	1.911
Periodens overskud	kr.	4.799,79	185

Balance pr.: 28. december 2007

AKTIVER:			
Bankindestående	kr.	1.598.264,73	
Kassebeholdning, kontoret	kr.	240,50	
Tilgodehavende transport	kr.	179.046,92	
JB aktier 1250 stk. a kurs 399,99	kr.	499.987,50	
Aktiver i alt	kr.	2.277.539,65	
PASSIVER:			
Egenkapital primo	kr.	2.222.727,76	
Årets resultat	kr.	4.799,79	
Egekapital i alt	kr.	2.227.527,55	
Skyldige omkostninger	kr.	50.012,10	
Passiver i alt	kr.	2.277.539,65	



STATUS PÅ TILLIDSMANDSVALG

I november måned blev der holdt tillidsmandsvalg. De fleste er genvalgte, men der har været enkelte udskiftninger og der er også kommet helt nye til. Før valget havde vi 103 tillidsmænd og nu er vi oppe på 106.



Tillidsvalgte forberedt på kaos

Forandringer er kommet for at blive, og derfor er det også vigtigt, at de tillidsvalgte ved, hvad forandringer gør ved dem selv og deres medlemmer. Hvad kan og skal de gøre eller ikke gøre ved det, de oplever i deres daglige arbejde? Kort sagt skal tillidsvalgte blive bedre til at stå igennem kaos, lød filosofien bag årets seminar for tillidsvalgte.

Under overskriften "Balance i livet – med fokus på roller og grænser i jobbet" samlede Jyske Bank Kreds i september knap 90 tillidsvalgte.

Igennem rollespil i organisationsgrupper og personlige udviklingsgrupper og workshopper beskæftigede deltagerne sig med grænser mellem rolle og personlighed, med grænser mellem grupper og med grænser mellem den midlertidige organisation og omverdenen.

Metoden er en form for eksperimentel og oplevelsesorienteret læringsproces, hvor den enkelte deltager har mulighed for at afprøve sig selv i nye og måske ukendte situationer og føle på egen krop, hvad der

kommer ud af det. Der er ingen facitliste, det er i høj grad op til den enkelte at finde mening og relevant læring.

Jo mere den enkelte var villig til at give af sig selv – jo større ville chancen være for at få noget med hjem i "værktøjskassen". Kredsbestyrelsen håber, at deltagerne på seminaret føler, at det har gjort en forskel for dem at deltage i seminaret, og at I kan se forskellen, når jeres tillidsvalgte får brug for at anvende kompetencerne.

Konflikt vil stoppe alle pengestrømme

I en ny aftale mellem FA (Finanssektorens Arbejdsgiverforening) og Finansforbundet anerkender arbejdsgiverne Finansforbundets behov for at gøre en konflikt effektiv og har selv indvilget i at være med til at stoppe alle pengetransaktioner inden for landets grænser.

På den anden side anerkender Finansforbundet, at arbejdsgivernes behov for at værne om værdier i informationsalderen har fået en ny karakter. Kritiske it-applikationer skal friholdes, så der ikke sker uoprettelige skader på dem ved lukning og genstart.

Aftalen er et bilag til den såkaldte Hovedaftale, som udstikker de overordnede retningslinjer for samarbejdet mellem arbejdsgiver- og lønmodtagersiden.

Hvis forhandlingerne om en ny overenskomst – som ved redaktionens slutning var i fuld gang – ender uden resultat, og det udarter sig til en konflikt, vil kunderne hverken kunne bruge netbank, hæve i automater eller bruge dankortet i forretninger og filialer.

Uvildig klageinstans

Som en del af god fagforeningssskik – også kaldet Union Governance – blev der per 1. februar 2007 indført en såkaldt klageinstans i Finansforbundet. Indtil videre har tre klager fundet vejen forbi klageinstansen, og mens en fik medhold, blev to afvist.

Klagen, der fik medhold, kom fra et medlem, der klagede over sin tillidsmands rådgivning vedrørende en fratrædelsesordning. Sagen nåede aldrig til den eksterne klageinstans, men blev afgjort af den kreds, medlemmet var tilknyttet. Den pågældende kreds fik en juridisk udtalelse fra Finansforbundets jurister og medgav, at rådgivningen ikke havde været fyldestgørende. Medlemmet fik herefter en erstatning.

De to afviste klager var dels en bortvisningssag, som allerede var blevet afvist ved de regulære domstole, dels en klage over Finansforbundets sagsbehandling vedrørende en pensionsordning.

Det er advokat Lars Svenning Andersen fra advokatfirmaet Bech-Bruun, der varetager hvervet som uvildig klageinstans. Han skal senest otte uger efter modtagelse af medlemmets skriftlige klage træffe sin afgørelse i sagen. Afgørelsen er vejledende.