

JYSKE BANK KREDS

FIK LYST TIL AT SÆTTE SIG OP I EN HELIKOPTER/3 [FORHANDLINGER
UDEN ALT FOR STORE KRAV/4](#) BANKPENSION FINDER LETPENSION FOR
LET/6 DEN NYE KREDSBESTYRELSE/8



Haggai Kunisch,
formand

KOMPETENCERNE SKAL AFKLARES

På de nyligt afholdte afdelingsledermøder introducerede HR nogle nye værktøjer. Der er tale om en modulopbygget PUS-proces. Den nye PUS indeholder blandt andet et Jobprofil-modul med rollebeskrivelser. Jobprofil og rollebeskrivelse integreres og gøres til en aktiv del af medarbejderens udvikling.

Timing for den nye PUS kunne ikke være bedre. Kompetenceafklaring har været et centralt tema under overenskomstforhandlingerne. Både under de centrale og under de lokale forhandlinger. For mig er der ingen tvivl om, at den kompetenceafklaring, der vil finde sted under PUS, vil være til stor gavn for medarbejderne.

De krav, der stilles til medarbejderens job, skal beskrives, og der skal laves aftaler om ansvarsområder, roller og opgaver både nu og fremover. Behovet for yderligere læring vil blive afklaret, og der skal aftales et læringsforløb. Dette er intentionen og også et overenskomstmæssigt krav.

Det er en ny og anderledes måde at angribe PUS på, og det vil kræve tilvænnelse fra både leder og medarbejder. Men afklaringsgen af rollerne og den nødvendige læring for at kunne udfylde roller og opgaver vil være et kæmpe aktiv for det videre karriere- og ansættelsesforløb i banken.

Der vil være tale om læringsforløb, hvor praksis understøttes af læring. Læringsforløbet består af flere moduler og elementer, der kombinerer forskellige metoder. Det individuelle læringsforløb sammensættes af leder

og medarbejder i fællesskab, og begge har ansvaret for at skabe elementer til læringsforløbet i form af opgaver og samspil i afdelingen, og det er lederens ansvar at skabe rammerne for opgaver og samspil.

Jyske Bank definerer kompetence som det, der opstår, når viden og færdigheder anvendes af den enkelte og teamet i en arbejdsmæssig sammenhæng. På den måde skabes der handling af værdi for koncernen. Jyske Bank taler om kompetencer, når det kan ses i den daglige adfærd.

Der er altså tale om en definition, hvor kompetencen ikke alene udgøres af viden, erfaring og færdigheder, men lige så meget (hvis ikke mere) af adfærd og de opgaver (roller og job), som medarbejderen løser.

Dette er en legitim definition af kompetencer, men den medfører efter min mening, at Jyske Bank pådrager sig et særligt ansvar. Hvis kompetencen er afhængig af den opgave, medarbejderen skal løse, betyder det også, at banken skal kunne anvise nye opgaver

til medarbejderen, når der rationaliseres, og opgaver forsvinder.

Selvfølgelig frigør det ikke medarbejderen fra et medansvar. Medarbejderen skal stadig være forandringsparat og villig til at lære nyt. Men det er Jyske Bank, der i rette tid skal afdække, hvor arbejdsopgaver og rollerne forandrer sig således, at der skal ny læring til. Dette vil Jyske Bank Kredts til stadighed holde Jyske Bank op på.



FIK LYST TIL AT SÆTTE SIG OP I EN HELIKOPTER

Ivan Larsen, som har ti års erfaring som tillidsmand i Silkeborg Data, fik lyst til at beskæftige sig med fagligt arbejde på et mere overordnet plan. Derfor stillede han op til kredsbestyrelsen og blev valgt på generalforsamlingen i marts

Af journalist Carsten Jørgensen

”At gå ind i kredsbestyrelsesarbejdet er som at sætte sig op i en helikopter og se det fagpolitiske lidt mere fra oven. Jeg har efterhånden en del erfaring i det personlige fagforeningsarbejde og har lyst til at arbejde mere politisk med Jyske Bank som arbejdsplads”, fortæller Ivan Larsen, der er 45 år.

På generalforsamlingen i Jyske Bank Kreds den 8. marts blev han efter kampvalg valgt ind i kredsbestyrelsen, og her er han nu godt i gang med at finde sig til rette. Blandt andet repræsenterer han Kredsen i det politiske ansvarsområde Beskæftigelse og velfærd i Finansforbundet, ligesom han er gået ind i det faglige arbejde med IT-klubben, som især arbejder på at varetage it-ansattes interesser.

Ivan er også selv it-mand. I næsten 18 år har han været ansat i Silkeborg Data, hvor han til daglig arbejder med udveksling af data mellem Silkeborg Løn og eksterne systemer for eksempel økonomisystemer og HR-systemer. De seneste ti år har han været tillidsmand – et hverv, han i sin tid overtog fra nuværende kredsformand Haggai Kunisch – og det er en post, Ivan fortsat er glad for.

”Som andre tillidsmænd har jeg nok det gen, at man kan lide at hjælpe sine kolleger og at være med til at få hverdagen på arbejdspladsen til at fungere”, siger han med et smil.

Ønsker elektronisk blad

Privat bor han lidt nord for Silkeborg i et hus med et par tønder land til, hvor hans 8-årige søn, Lukas, har en hest gående på græs.

Ivans it-evner håber Kredsen at kunne trække på i forbindelse med opdateringen af hjemmesiden jyskebankkreds.dk. Og hvis det står til ham, kan bladet, du læser dette i, også gøre sig lige så godt

som en pdf på hjemmesiden som i en trykt papirversion.

”Jeg læser selv en masse på skærm og har en idé om at få bladene gjort elektroniske. Men det vil flertallet af medlemmerne vist ikke være med til endnu. Jeg er godt klar over, at visse grupper, som ikke arbejder i nærheden af en skærm, vil have svært ved at have fornøjelse af et elektronisk blad, men det er den vej, udviklingen går”, mener Ivan Larsen.

Ivan Larsen



FORHANDLINGER UDEN ALT FOR STORE KRAV

GROK 2008 er veloverstået med et meget klart ja til resultatet fra medarbejderne. Her følger en beskrivelse af optakten til forhandlingerne og de væsentligste drøftelser undervejs

Af Marianne Lillevang



Under vores forhandlinger blev det endnu engang slået fast, at kollegerne skal kunne regne med det, der står i vores Grønne Overenskomst, i VIS eller andre steder, hvor bankens politikker og holdninger kommunikeres ud. Det var blot en af de mange, konstruktive holdningsdrøftelser, vi havde undervejs i forløbet. I 2007 holdt kredsen, HR og bankens direktion et fælles møde, hvor der var enighed om, at vi godt nok kan blive nødt til at tolke overenskomsten, men at vores udgangspunkt er, at vi mener det, vi skriver i overenskomsten.

Hverken Jyske Bank Kreds eller banken havde de store krav med til forhandlingerne. Da blækket var godt og vel tørt på overenskomsten 2005, havde vi ellers fra Kredens side ihærdigt forsøgt at forberede os på OK 2008. Vores innovationsudvalg havde sparket OK 2008 i gang med en særlig overenskomstfilm, der på en anden måde end tidligere fik tankerne i sving hos den enkelte kollega. Vi fik mange svar tilbage og mails fra engagerede kolleger. Tak for det – og også en stor tak til korpset af tillidsvalgte, der også i denne sammenhæng har ydet en stor indsats.

Ikke overraskende kunne vi konstatere, at langt de fleste ønskede løn, løn og atter løn. Det var gældende for hele sektoren. Selvom lønspørgsmålet blev forhandlet centralt, skulle vi i høj grad forholde os til det ved de lokale forhandlinger. Det gav os et klart signal om, at vi ikke skulle bruge for meget af den forventede pulje til andre goder.

Sundhed og service

Rigtig mange har ønsket sig massage og fitness. Enkelte har ønsket havemand, frokostordninger, dagligvarer bragt til døren, adgang til

diætist m.v. Kravene afspejler i høj grad de trends, der tegner sig andre steder i samfundet. Der er mange arbejdspladser, der allerede har indført goder som fx massage i arbejdstiden. Et relevant spørgsmål for os i Kredsen er, om vores kolleger ønsker at betale for det eller ej.

Vi brugte lang tid på at drøfte ønskerne. Vi listede dem op i en service- og i en sundhedspakke. Vi valgte på forhånd servicepakken fra. Vi ønskede ikke at bruge puljemidler i denne forbindelse. Fitness vil vi gerne gendrøfte med banken, hvis eller når det bliver muligt via lønpakker. Vi har en aftale med banken om, at bruttolønspakker kan genforhandles hvert år. Det er skattelovgivningen, der afgør, hvad der kan indeholdes i lønpakker.

Tilbage blev spørgsmålet omkring massage i arbejdstiden. Efter kravet om mere løn i lommerne var dette ønske klart det største hos vores medlemmer. Hvis massage skal anvendes forebyggende mod spændinger mv., skal man have behandling mindst en gang om ugen. Det ville blive meget dyrt at opfylde. Selv en gang om måneden ville blive (for) dyrt. Efter grundige drøftelser omkring emnet blev det også klart, at begge parter er betænkelige ved mulige konsekvenser af sammenblandingen mellem arbejdsliv og privatliv. Vi har dog ikke helt forladt emnet. Temaet vil blive taget op på et fællesseminar mellem Jyske Bank Kreds og bankens direktion den 18. juni i år.

Kompetence og læring i Jyske Bank

Kompetence og læring i Jyske Bank var et stort tema under forhandlingerne. I den centralt forhandlede overenskomst for 2008 kom en ret til kompetenceafklaring til den enkelte. Fra Kredens



side var udspillet, at medarbejdere, der måtte ønske det, skulle kunne få en ekstern afklaring. Det kunne vi ikke blive enige med banken om. Bankens kompetencemodel er baseret på, at afklaringsen skal ske efter de opgaver, der skal udføres. Den viden kan en ekstern konsulent ikke forventes at have. Vi var dog helt enige om, at vi fremover vil opleve stadig stigende kompetencekrav. Selve afklaringen skal gennemføres af afdelingslederen eller en HR-konsulent. I særlige tilfælde kan der være behov for ekstern kompetenceafklaring, og så vil det i disse situationer kunne lade sig gøre.

Interne underviseres vilkår var også til debat. Vi fik præciseret, at tidsforbrug til forberedelse og undervisning er lig med anden arbejdstid. Interne undervisere kan dermed udligne deres mertid efterfølgende.

Intentionerne for vores Grønne Overenskomst

Vi har igennem de sidste par år konstateret, at vi havde behov for at gendrøfte intentionerne for mange af de bestemmelser, vi har i vores lokale overenskomst. Vi har mange gange fra tillidsmænd og andre medlemmer hørt, at mulighed for flekstid og adgangen til anden frihed med løn er blevet forvaltet meget forskelligt rundt omkring i banken. Det var som om, det blev laveste fællesnævner, der dannede grundlag for den frihed, den enkelte leder er villig til at give medarbejderne.

Som udgangspunkt er der mulighed for flekstid overalt i Jyske Bank. Men i enkelte tilfælde kan det være u hensigtsmæssigt, og i så fald må lederen forklare den enkelte medarbejder, hvorfor flekstid ikke er en mulighed.

Vi har ikke lyst til at lave en udtømmende liste over begiven-

heder, der kan give frihed med løn. Det, der er vigtigt og en mærkedag for Per er ikke nødvendigvis det samme for Poul. Det må derfor stadigvæk være en individuel aftale mellem leder og medarbejder, hvor grænsen for mærkedage går – og nej der findes ikke millimeterretfærdighed. Det kan godt være, at jeg af min leder ikke får den samme frihed som en anden kollega. Det må min leder så forklare årsagen til.

Vi har ændret på teksten vedrørende børns sygdom. Teksten afspejler nu, at der er reel mulighed for yderligere frihed med løn. Også her beror den ekstra frihed på en individuel aftale mellem leder og medarbejder.

Fædreorlov til lesbiske

Vi har i vores GROK sikret lesbiske "fædre" mulighed for fædreorlov med fuld løn i op til 4 uger i forbindelse med barnets fødsel eller modtagelse i hjemmet, hvis der er søgt om adoption.

Tidligere har en lesbisk "far" først haft ret til orlov, når barnet er adopteret. Derved har parret reelt været afskåret fra at have fordel af at være to om barnet i den første tid, da en adoptions sag kan tage lang tid at få på plads. Vi har ingen ide om, hvor mange medarbejdere der vil få glæde af lige netop denne forbedring, men vi håber, at vi positivt kan bidrage til, at alle lesbiske par i Danmark vil få de samme rettigheder.

GROK 2008 er veloverstået. 97,7 procent har stemt JA til Grøn Overenskomst 2008 mod 1,8 procent nejstemmer. De resterende stemmesedler var blanke (1 ugyldig). Der er i alt afgivet 2.832 stemmer, hvilket giver en flot stemmeprocent på 87,9 procent.

BANKPENSION FINDER LETPENSION FOR LET

Jyske Banks pensionsrådgivere får lettere ved at sælge pension, når Letpension går i luften. Men medarbejdernes egen pensionsopsparing vil fortsat ligge i Bank//Pension. Fordelene ved den medlemsejede kasse bliver ikke overgået af den nye og lettere pensionsmodel

Af journalist Jakob Thomsen

Når Jyske Bank som den største aktionær om kort tid lancerer Letpension, så bliver det med en pensionskasse, som samlet set ikke kan matche medarbejdernes egen kasse, nemlig Bankpension. Sammenlignet med andre pensionskasser ligger Bankpension i top både hvad angår afkast og omkostninger. Derudover er der store fordele ved at være en medlemsejet kasse frem for et pensions-selskab, som skal tjene penge til dets aktionærer.

Derfor er der heller ingen planer om at flytte medarbejdernes opsparing fra Bankpension.

”Valget af pensionskasse er en forhandling mellem Jyske Bank

Kreds og så os. Indtil videre kører vi videre med Bankpension. Og hvis man fra medarbejdernes side ønsker noget forandring, så må man jo tage det op. Men fra bankens side tager vi ikke initiativ til det”, siger koncerndirektør for personaleområdet Leif Larsen med henvisning til reglerne i den nye overenskomst, som betyder, at valget af pensionskasse nu ikke længere kan bestemmes af ledelsen alene.

Letpension har foreløbig heller ikke nogen ambitioner om at score kunder fra Bankpension:

”Som formand for Letpension kan jeg godt sige, at vi gerne vil

Leif Larsen



Per Munkholm Poulsen



længere hen i forløbet, inden vi skal til at diskutere sådan noget”, siger Leif Larsen.

Fra Kredens side er der heller ikke noget ønske om at skifte pensionselskab til den kasse, som medarbejderne fremover skal sælge til kunderne. Bestyrelsesformand i Jyske Bank Kreds Haggai Kunisch siger:

”Alle sammenligninger viser, at Bankpension er den bedste af alle arbejdsmarkedspensioner. Så for mig står det ikke til diskussion. Men til gengæld skal vi udfordre Bankpension, så det udvikler sig og også giver de bedste individuelle løsninger”.

Medlemseje giver indflydelse

Ud over at Bankpension har et af markedets højeste afkast og nogle af de laveste omkostninger, så har ejerformen også betydning for kvaliteten af de forskellige pensionsprodukter, som medlemmerne kan vælge.

”Det er jo der medlemmernes indflydelse er kommet til orde hen ad vejen, fordi vi har et udpræget medlemsdemokrati. Ud over de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er vi i kontakt med de medlemsdelegerede, som er en bredere kreds af medarbejdere fra bankerne. To gange om året er der møder med de medlemsdelegerede, hvor de kan komme med forslag. De fleste ting er jo fornuftige, og jeg kan ikke huske noget eksempel fra nyere tid, hvor et forslag er blevet bremset af bestyrelsen”, siger Per Munkholm Poulsen, der udover at være Jyske Banks koncerndirektør med ansvar for blandt andet investeringsområdet også er bestyrelsesformand i Bankpension.

Som eksempel på medlemsindflydelse nævner Per Munkholm Poulsen invalidepensionen, som for nylig blev ændret og nu giver større valgfrihed til medlemmerne. Bankpension tilbyder nu også ratepension, som ikke er en livrenteordning. Også det var et ønske fra de medlemsdelegerede.

På trods af at Letpension nu bliver en spiller på pensionsmarkedet med konkurrencedygtige produkter, så er Per Munkholm

Poulsen ikke bekymret på Bankpensions vegne.

”Selvom Bankpension er en medlemsejet kasse, og vi ikke skal skabe profit til ejerne, så skal vi jo stadig være en kasse med de rigtige ydelser til konkurrencedygtige priser og ikke mindst med et tilfredsstillende afkast. Derfor vil vi fortsat udvikle os, så vi fortsat kan være en attraktiv pensionskasse for medarbejderne. Det er også i bankens interesse, at medarbejderne har en pensionskasse, de er tilfredse med”, siger han.

Og derfor mener Leif Larsen, at Jyske Banks medarbejdere også for fremtiden vil have et pensionsprodukt, der er bedre end det nye, som de skal til at sælge kunderne.

”Ellers er det fordi, Bankpension ikke er oppe på tæerne, og så tror jeg, medlemmerne vil komme og sige, at den går ikke”, siger han og fortæller som et kuriosum, at samtlige fire af Jyske Banks koncerndirektører har pensionsmidler i Bankpension.

Uddannelse i Letpension

Når Jyske Bank har valgt at gå ind i Letpension, skyldes det, at ledelsen tror på, at der er forretning i det. Og ifølge direktionen bliver dagligdagen også lettere for de rådgivere, der har med pension at gøre. I hvert fald når først de er blevet oplært i Letpension. For ifølge Leif Larsen har medarbejderen endnu ikke fuldt ud de kompetencer, der skal til for at sælge Letpension.

”Men vi kommer med et meget stort uddannelsesprogram fra Letpension. Som i øvrigt også er enkelt og en ny måde at lave uddannelse på”, siger han.

Selvom de nye pensionsprodukter ventes at give Letpension en stor markedsandel og øge Jyske Banks forretning på pensionsområdet, så bliver der ikke behov for flere medarbejdere.

”Formålet med de nye it-systemer, vi kommer med, er jo at gøre det langt lettere for den enkelte medarbejder at håndtere pensioner. Så det skulle gerne betyde, at man kan få langt flere aftaler igennem ved det samme tidsforbrug”, forklarer Leif Larsen.

MEDLEMSEJET	IKKE-MEDLEMSEJET
<ul style="list-style-type: none">• Ingen aktionærer skal tjene på selskabet.• Medlemmerne betaler kun for det, det reelt koster at administrere en pensionsordning, da ingen skal tjene på administrationen.• Medlemmerne har beslutningsmagt på generalforsamlingen, så de er med til at bestemme udviklingen.	<ul style="list-style-type: none">• Aktionærer skal tjene på selskabet.• Kunderne betaler mere, end det reelt koster at administrere en pensionsordning, da selskabet skal tjene på administrationen.• Kunderne har ingen egentlig beslutningsmagt.



Fra venstre:
Ulla Snede (sekretær
på kredskontoret),
Susanne Bach Jensen,
Hanne Hammer, Annette
Gallaus, Hans Eriksen,
Johnny Christensen,
Mette Reenberg,
Lilian Isaksen,
Marianne Lillevang,
Haggai Kunisch,
Ivan Larsen og
Thomas Ljungdahl.

DEN NYE KREDSBESTYRELSE

Efter kredsgeneralforsamlingen i marts har den nye bestyrelse fordelt posterne i de syv politiske ansvarsområder således:
Merværdi til medlemmer: Johnny Christensen og Hanne Hammer
Kompetenceudvikling: Marianne Lillevang og Lilian Isaksen
Arbejdsliv: Hans Eriksen og Annette Gallaus

Sektorvilkår- og rammer: Lilian Isaksen og Mette Reenberg
Beskæftigelsespolitik og velfærd: Mette Reenberg og Ivan Larsen
Profession tillidsvalgte: Johnny Christensen og Thomas Ljungdahl
Kommunikation og politisk påvirkning: Susanne Bach Jensen og Thomas Ljungdahl

**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:

3.300

Udgives af Jyske Bank Kredsen

– en virksomhedskreds
i Finansforbundet