

JYSKE BANK KREDS

KUNDE TRUER EN HEL FILIAL PÅ LIVET/3 SPÆNDENDE AT LÆRE NOGET
NYT/6 SKUFFELSE OVER FYRINGER/7 **RET TIL EKSTERN KOMPETENCE-
AFKLARING/8** MEDLEMMERNE ER PRESSET FRA ALLE SIDER/11
HVOR ER VI PÅ VEJ HEN?/12



Haggai Kunisch,
formand

DET ER FORÅR, OG ALT KLIPPES NED

”Det er forår, og alting klippes ned. Der beskæres i buskadser og budgetter. Slut med fordums fede ødselhed” (Benny Andersen)

Efter en kold, frustrerende og lang ventetid kom så langt om længe dagen, der afslørede en del af fremtiden for mange af vores kolleger. Godt 300 af vores kolleger fik besked om deres arbejdsmæssige fremtid. Cirka 170 fik nyt job i et service- eller regnskabskompetencecenter; de fleste efter eget valg, og mange af dem er glade og spændte på det nye job. Cirka 130 bliver ”flyttet rundt” fra deres nuværende afdeling til en anden, og endelig er der knap 30 kolleger, der forlader banken.

Kredsen har fulgt arbejdet med servicecentrene (SC) siden starten, og vi har følt os godt orienteret det meste af tiden. Beskeden til os var klar og tydelig: ”Vi etablerer ikke servicecentrene for at afskedige medarbejdere, vi har det antal kundemedarbejdere, vi har brug for men der kan være omstændigheder, som gør, at vi ikke helt kan undgå afskedigelser”.

Det kom derfor som et chok for kredsbestyrelsen, da antallet af medarbejdere, der skulle forlade banken, blev nævnt for os: Seks kolleger fik valget mellem en pensionersaftale med banken eller en afskedigelse, og 18 kolleger skulle siges op. Det var uægtelig betydeligt flere, end vi havde forventet, og dette på trods af, at mange af vores kolleger har været endda betydelig fleksible og mobile i deres prioriteringer. Når jeg skriver, at knap 30 forlader banken, så er der nogle kolleger, der har fået tilbudt job, der kræver så megen ekstra transport, at de valgte en afskedigelse i stedet, og så var der nogle kolleger, der bad om at blive afskedi-

get, da de ikke mente, at den forøgede transporttid gav mening i forhold til deres arbejdstid. Som jeg forstår det, så er SC blevet placeret med hensyn til kritisk masse og fremtidige rekrutteringsmuligheder. Her blev Fyn og Syd- og Sønderjylland diskvalificeret. Dette betyder, at der er mindst 12 afdelinger, hvor køreafstanden til det nærmeste SC bliver endda meget lang.

Jyske Bank Kredsen ved ikke, hvad der er årsag til, at det blev til så mange afskedigelser. Blev vi i lang tid ført bag lyset? Eller kom der andre faktorer ind i overvejelserne til sidst? Jeg ved, at forretningsaftalerne for 2010 kom på plads kort inden bemanningen for SC blev aftalt. Mit gæt er, at det er her man skal søge efter baggrunden for de mange afskedigelser, men det afvises af banken.

Mange af de kolleger, der forlader banken, har efterlyst en begrundelse for, hvorfor det lige er dem, der blev fravalgt. I deres opsigelser står der, at de er afskediget med baggrund i bankens forhold – det er sikkert korrekt. Det er Jyske Banks politik i disse tilfælde ikke at uddybe begrundelsen. Jeg kan godt forstå de kolleger der efterlyser ”hvorfor mig” og for mig at se må det være afdelingsdirektøren, der kan afdække nogle af overvejelserne om, hvem der skal være med på morgendagens hold, og hvem der ikke skal. De fleste kolleger, der skal fratræde, har valgt at lade sig fritstille, og deres arbejdskraft mangler så i afdelingerne. Det medfører nogle steder overarbejde.

Ja – digteren Benny Andersen har ret. Det er forår, og alting klippes ned. Der beskæres i buskadser og budgetter. Men fordums fede ødselhed kan jeg ikke få øje på i Jyske Bank.

JYSKE BANK KREDS

FINANS FORBUNDET

<p>Udgiver: JYSKE BANK KREDS Vestergade 18 8600 Silkeborg Telefon: 89 89 26 00 E-mail: kredsen@jyskebank.dk Hjemmeside: www.jyskebankkreds.dk</p>	<p>Redaktion: Marianne Lillevang (ansv.) May-Britt Mygh Kommunikation, Finansforbundet</p> <p>Design: Kommunikation, Finansforbundet</p>	<p>Foto: Martin Dam Kristensen</p> <p>Tryk: Datagraf</p> <p>Oplag: 3.500</p>	<p>Udgives af Jyske Bank Kredsen – en virksomhedskredsen i Finansforbundet</p>
--	--	---	---

KUNDE TRUER EN HEL FILIAL PÅ LIVET

De ansatte i Jyske Bank i Esbjerg fik deres livs chok, da en kunde truede med at skyde dem alle sammen, fordi han var utilfreds med, at banken havde overført penge, han skyldte til en bilforhandler

Af journalist Sabina Furbo

”Hvis der er en kunde, der bare hæver stemmen lidt, så bliver jeg nervøs og tænker, er det nu sådan en igen?”.

Ordene kommer fra den 47-årige kasserer Lisbeth Lauridsen. I september 2009 oplevede hun og hendes kollegaer i Jyske Bank i Esbjerg enhver bankansats frygt. En truende kunde. Egentlig vidste de godt i banken, at der kunne være en potentiel konflikt på vej, da kunden skulle møde op i banken om formiddagen for at tale med funktionsleder Michael Toft. Banken havde nemlig aftalt med kunden at overføre penge, som kunden skyldte til en bilforhandler, hvis der kom penge ind på kontoen. Det gjorde der, da kunden satte en check ind på 5.300 kroner. Nu mente kunden imidlertid ikke, at aftalen var i orden, og da han tidligere havde truet ansatte i en Jyske Bank-afdeling i Middelfart, vidste de, at situationen kunne blive lidt tilspidset.

”Michael sidder i et andet møde, og derfor går der lidt tid, inden han kan komme til at snakke med kunden. Det irriterer ham, og derfor kommer han med den første trussel mod mig, at hvis der ikke er sket noget inden 15 minutter, så sker der noget”, husker Lisbeth.

Truslen bliver yderligere skærpet, da en kollega kommer og spørger, hvad der foregår.

”Jeg skal bare have mine penge nu, ellers henter jeg mit jagtgevær og skyder jer alle sammen”, er kundens ord.

Som et bankrøveri

Imidlertid er funktionslederen Michael dukket op. Han tager kunden med sig ind i et lokale for at tale ham til fornuft.

”Men han fastholder sin trussel, og han fortæller ydermere, at han er tidligere straffet for vold. Så jeg ser ingen anden udvej end at behandle det som et bankrøveri”, fortæller Michael.

Han tager derefter kunden med over til Lisbeth og beder hende om at udbetale de penge, som kunden mener, han har ret til. Han beder hende desuden om at gøre kundens konto op, da han ikke længere kan være kunde i banken. Imens går Michael hen til en kollega og beder hende om at ringe til politiet, da kunden har truet sig til penge.

Fire politibetjente kommer kort tid efter stormende ind og anholder kunden. Nogle få timer efter får afdelingen at vide, at kunden er sat på fri fod igen.

”Det ryster personalet. For har han nu det jagtgevær, som han talte om? Alle er meget påvirkede af situationen, for tænk, hvis han kommer igen?”, fortæller Michael.

Og det gør kunden. Lidt før klokken 16.00 står kunden på den anden side af gaden og råber og skriger. Men han kommer ikke ind og går lidt efter igen.

Modtager truende mail

De ansatte er meget påvirkede og får tilbudt psykologhjælp. Især Lisbeth kan ikke komme sig over hændelsen. Hun sover ikke den efterfølgende nat, og hendes mand må køre hende til arbejde næste morgen. Til morgenmødet snakker de om hændelsen, og Lisbeth må forlade mødet. Hun ryster, bare hun hører hans navn.

Da hun efterfølgende åbner afdelingens mailboks, får hun sit livs chok. I en mail, adresseret til hele afdelingen, står der, at de alle sammen vil blive gjort kolde. Mailen er fra den truende kunde.

”Det er jo mig, der åbner mailen, så jeg læser det, som om han vil gøre mig kold. Det var så ubehageligt, og jeg ryster bare”, fortæller Lisbeth, der i dag over et halvt år efter stadig bliver påvirket af at tale om hændelsen.

Et par dage efter får afdelingen et brev, hvori der står, at kunden vil kaste brosten ind ad bankens vinduer. ”... og hvis en af dem ramte en af de ansatte, var det bare synd, for det var jo deres egen skyld”. De ansatte kontaktede derefter politiet. Men da kunden var fraflyttet sin adresse, tog det tre-fire uger, inden det lykkedes politiet at finde ham.

”Hver dag jeg gik ud af banken og skulle gå de fem minutter hen til min bil, tænkte jeg på, om han nu stod der. Om aftenen låste jeg min dør, noget, jeg ikke plejer at gøre. De fire uger var ubehagelige – man vidste jo ikke, hvad det var for en person, om han ville gøre alvor af sin trussel”, fortæller Michael.

Politiet forsikrede de ansatte om, at de ikke skulle bekymre sig



TRUSLER

Foto: Lene Esthave



Lisbeth Lauridsen er i dag over et halvt år efter hændelsen stadig påvirket af at tale om den.



→ →

mere om kunden, efter at de havde taget en snak med ham. Og det viste sig at være korrekt. I sidste måned var Michael og Lisbeth så i retten for at vidne mod kunden i et af de 36 forhold, som kunden er sigtet for. Hændelsen i banken er blot et af de forhold. De andre forhold handler i den grove ende – som hændelsen i banken – om stjålne biler og benzin samt trusler mod tjenestemand. Han fik syv måneders fængsel.

”Det virker som ret lidt i forhold til, at han er dømt for så mange forhold, men det er rart, at han er blevet dømt. Endnu rare var det at få at vide, at han aldrig havde været dømt for vold, så truslerne havde bare været tomme ord. Men det ved man jo ikke, når

man står i situationen”, fortæller Lisbeth, der i dag er kommet sig over hændelsen ligesom hendes kollegaer.

”Men det ligger hele tiden i baghovedet”.

I Finans maj 2010 kan du læse om privatkunderådgiver Eva Ferrall fra Jyske Bank i København, som igennem 14 dage fik daglige dødstrusler fra en kunde.

Bankansatte bliver truet

En rundspørge, som Finansforbundet foretog blandt 784 medlemmer i december måned, viste, at 11 procent af bankrådgiverne har oplevet trusler fra kunder i forbindelse med deres arbejde i

HVIS I OPLEVER TRUSLER

Jyske Bank har i samarbejde med Jyske Bank Kreds udformet retningslinjer, der fortæller, hvad der skal gøres, når der er sket en trussel.

- Underret de rette kanaler, som står beskrevet på papiret. Derefter er følgende vigtigt:
- Håndter situationen som et røveri – afhængigt af, hvor voldsomt det har været. Det vil dog som regel ikke være nødvendigt at lukke afdelingen. Krisehjælpen bør dog bestilles!
- Sørg for, at den truede ikke er alene.
- Tal om hændelsen. Vær opmærksom på og accepter, at vi alle er forskellige, og at der er forskellige måder at reagere på. Bagatelliser ikke reaktionerne. Vær opmærksom på, at det kan være vigtigt at tale om hændelsen de efterfølgende dage.

- Lad den truede tale og fortælle, hvad han/hun har brug for, både praktisk og psykologisk.
 - Kom ikke med gode råd. Undlad at kritisere den måde, den truede har handlet på.
 - Ved vold: Sørg for, at den truede kommer til læge.
 - Sørg for, at der er nogen ved den truede det første døgn. Tilkald evt. pårørende. Køb evt. den truede hjem.
 - Underret evt. øvrige medarbejdere om, hvad der er sket og gjort.
 - Derudover er det vigtigt, at hvis der senere skal søges erstatning fra voldsofferloven og erstatningsansvarsloven, skal politianmeldelsen indgives inden for 24 timer.
- Se retningslinjerne på: www.jyskebankkreds.dk.



“Hver dag jeg gik ud af banken og skulle gå de fem minutter hen til min bil, tænkte jeg på, om han nu stod der”, fortæller Michael Toft.

sidste halvdel af 2009. Langt hovedparten af truslerne kommer til udtryk i form af personlige fornærmelser og trusler om klager, men en del er også i den grovere ende som for eksempel trusler om vold. Hertil kommer, at 42 procent af rådgiverne kun føler sig “i mindre grad” eller “slet ikke” klædt på til at håndtere trusler fra kundernes side.

“Det er virksomhedens ansvar, at de ansatte er klædt på til at håndtere truslerne. Mange ved ikke, at der er retningslinjer for, hvordan trusler fra kunderne skal håndteres”, siger formand for Finansforbundet Kent Petersen.

Samarbejdsrådet, der består af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet og DFL har via et brev opfordret virksomhedernes samarbejdsudvalg til at sætte trusler på arbejdspladsen på dagsordenen. Heri nævnes en række emner, som virksomhedernes samarbejdsudvalg bør drøfte. Det gælder eksempelvis retningslinjer for, hvordan medarbejdere skal forholde sig i tilfælde af trusler, og retningslinjer omkring, hvad der skal gøres, når skaden er sket. Jyske Bank har i samarbejde med Jyske Bank Kreds udformet sådanne konkrete retningslinjer. (Se boks).

Ifølge en undersøgelse, som forskningscenteret for arbejdsmiljø (NFU) har foretaget blandt offentligt ansatte, kan vold og trusler om vold have meget skadelige virkninger for ofrene i form af posttraumatisk stress, kroniske psykiske lidelser, langtidsfravær og arbejdsophør.

NY I KREDSBESTYRELSEN

Jeg hedder May-Britt Mygh og arbejder til daglig i Dalum-afdeling som kundemedarbejder. Jeg er udlært i Odense-afdeling i 1998. Jeg har været tillidsmand siden 2004.

Privat bor jeg i Faaborg på Sydfoyn sammen med min mand og vores to børn på 15 og 10 år.

Hvorfor er jeg kommet i Jyske Bank Kreds?

Tja, allerede da jeg tog tillidsmandsuddannelsen, fandt jeg ud af, at det var ting som kommunikation, samarbejde, sparring, holdninger, bløde værdier og omsorg for kolleger, der virkelig interesserede mig. Siden har jeg sammen med Kredsen deltaget som delegeret på Finansforbundets landsmøde to gange. Her har jeg opdaget, at også det politiske arbejde optager mig meget. Så jeg har længe ønsket at kunne bruge mere af min tid på disse områder.

Og da der så var en ledig plads i Kredsen til dette års generalforsamling, tænkte jeg, at nu var muligheden der – og så var jeg så heldig at blive valgt!

Jeg glæder mig RIGTIG meget til at komme i gang med arbejdet i Kredsen, hvor jeg blandt andet er kommet med i redaktionsgruppen for kredsbladet her.



Foto: Alex Tran

May-Britt Mygh

SPÆNDENDE AT LÆRE NOGET NYT

Lene Hillersborg Madsen glæder sig til at starte i kompetencecenter Regnskab i Silkeborg til maj. Hendes nye arbejdsplads var hendes førsteprioritet, da hun i sin tid skulle vælge, hvilket servicecenter hun gerne ville placeres i

Af journalist Sabina Furbo

Hovedparten af de kundemedarbejdere i Jyske Bank, der i sin tid skulle ønske, hvilket servicecenter de ville lande i, har fået deres førsteprioritet. En af dem er 51-årige kundemedarbejder Lene Hillersborg Madsen fra Jyske Bank i Kjellerup. Hun ser masser af muligheder i det nye arbejde, som betyder, at hun kommer et spadestik dybere ned i de regnskabsopgaver, som hun altid godt har kunnet lide at lave.

”Jeg ser det som en mulighed for at prøve noget andet. Det bliver spændende at lære noget nyt. Så for mit vedkommende har oprettelsen af disse nye centre kun været positivt”, fortæller Lene.

Oprettelsen af de ti nye servicecentre betyder, at 178 administrative medarbejdere, som i dag sidder ude i filialerne, skal samles i ti nye servicecentre og tre kompetencecentre, som kun tager sig af administrative opgaver.

Tættere viden

Lene har arbejdet i Jyske Bank i 32 år, hvoraf de 29 har været i Kjellerup-afdelingen primært som kundemedarbejder i Erhverv. Hendes nye arbejde i Silkeborg betyder små 20 kilometer frem og tilbage, så selvom det er lidt længere til arbejde end i dag, så betyder det ikke det store i hverdagen for hende. Til gengæld betyder det noget, at Lene med ansættelsen i det nye servicecenter krydser en områdegrænse, da Kjellerup-afdeling hører til Område Nord, mens Silkeborg er Område Syd.

”Det er klart, at når jeg ikke skal dække min egen afdeling, så bliver det hele helt nyt, og jeg skal også til at lære nogle helt nye arbejdskollegaer at kende. Men det ser jeg kun frem til, selvom jeg selvfølgelig kommer til at savne mine gamle kollegaer og den afdeling, som jeg har været i i så mange år”, siger Lene.

SKUFFELSE OVER FYRINGER

Stik imod Jyske Bank Kreds' forventning blev der fyret medarbejdere i forbindelse med oprettelsen af de nye servicecentre. ”Det har bevirket, at en del medarbejdere føler sig skuffet over ledelsen”, siger kredsbestyrelsesmedlem Thomas Ljungdahl

Af journalist Sabina Furbo

27 medarbejdere i Jyske Bank har i forbindelse med oprettelsen af de nye servicecentre fået en fyreseddel i hånden. Antallet af fyrede medarbejdere overraskede kredsformanden for Jyske Bank Kreds, Haggai Kunisch.

”Banken har klart og tydeligt sagt, at vi havde brug for de servicemedarbejdere, der var, og at der derfor ikke ville komme reelle afskedigelser. At der var nogle geografiske udfordringer, var vi godt klar over. Som det ser ud nu, har vi 27 medarbejdere, der enten er blevet fyret, eller som ikke kan sige ja til at køre flere timer frem og tilbage på arbejde”, siger kredsformanden.

Områdetillidsmand i Område Øst og kredsbestyrelsesmedlem Thomas Ljungdahl har oplevet, at de fyrede medarbejdere har været frustrerede og kede af det oven på fyringerne

”Mange føler sig personligt skuffet over Anders Dam, som

Oprettelsen af de nye servicecentre har været positiv for Lene Hillersborg Madsen, der glæder sig til at prøve nye udfordringer.

Uvisheden om, hvad der skal ske på den nye arbejdsplads, er dog ikke så stor for Lene, fordi hun tidligere har været med i en projektgruppe under det pilotprojekt, som har gået forud for oprettelsen af de nye centre. Her lavede hun noget forarbejde med arbejdsgangene for kompetencecenteret i Silkeborg.

"Det er klart, at min viden omkring projektet har været lidt tættere, og derfor har jeg måske ikke følt samme frustration over, hvad det var, der skulle ske – det har jeg haft en fornemmelse af hele tiden", fortæller Lene, der skulle begynde sit nye arbejde mandag 3. maj – efter bladets deadline.

"Indtil da har jeg travlt med at få ryddet op i sagerne herinde".



Foto: Martin Dam Kristensen

mange jo ser op til. De føler, at han og ledelsen har haft en skjult dagsorden, når de tidligere har udtalt, at oprettelsen ikke ville koste arbejdspladser. Men også for dem, der er tilbage, er der ridser i lakken, for de føler sig jo også ført bag lyset, selvom det ikke har haft nogen personlige konsekvenser for dem", lyder det fra Thomas Ljungdahl.

Stor fleksibilitet

Frustrationen er heller ikke blevet mindre blandt medarbejderne af, at processen med at etablere de nye servicecentre har været meget lang – næsten to år er der gået, siden medarbejderne første gang hørte om projektet.

"Det er et alt for langt forløb, og der har været meget usikker-

hed omkring, hvad der skulle ske", fortæller Thomas Ljungdahl.

Man var på forhånd klar over, at der i forbindelse med oprettelsen af servicecentre ville opstå nogle geografiske udfordringer på grund af placeringen af de nye servicecentre. Nogle af dem, der er blevet tilbudt arbejde i et servicecenter langt væk, har da også valgt at lade sig fritille. Som områdetillidsmand for Område Øst har Thomas Ljungdahl dog også oplevet, at nogle medarbejdere har udvist stor fleksibilitet.

"Vi har blandt andet nogle fra Vest- og Sydsjælland, der er blevet tilbudt arbejde i København, og det er en lang tur. Men de fleste har set det som en udfordring, som de har villet tage op", siger områdetillidsmanden.

RET TIL EKSTERN KOMPETENCEAFKLARING

Jyske Bank fastholder, at kompetenceafklaring skal ske mellem leder og medarbejder. Det er ikke godt nok, lød det fra formand fra Jyske Bank Kreds Haggai Kunisch på generalforsamlingen lørdag den 13. marts

Af Sabina Furbo

I en tid, hvor fyringer af medarbejdere er blevet hverdagskost, bliver en afklaring af kompetencer også tvingende nødvendig. Vel at mærke en såkaldt neutral afklaring. Derfor vil Jyske Bank Kreds kæmpe for, at de ansatte i Jyske Bank får mulighed for at få en ekstern kompetenceafklaring. Det kom frem på Kredsen's generalforsamling lørdag den 13. marts på hotel Scandic Bygholm i Horsens.

"Temaet blev drøftet indgående mellem banken og Kredsen under de seneste overenskomstforhandlinger. Nu skal man jo

være to til tango, og det var vi desværre ikke. Banken fastholdt, at kompetenceafklaring skal ske mellem leder og medarbejdere, og om nødvendigt kan en HR-konsulent involveres. Det er ikke godt nok", sagde formand for Jyske Bank Kreds Haggai Kunisch til de 75 delegerede på generalforsamlingen.

Erfaringerne fra andre kredse viser, at ekstern kompetenceafklaring er et hit, fordi man får indblik i egne kompetencer og får klarlagt udviklingsbehov og muligheder fra neutralt hold.

Fratrædelser på bankens foranledning – det vil sige afskedigel-





Foto: Martin Dam Kristensen

ser, aftalte pensioneringer og såkaldte motiverede opsigelser – har bevæget sig fra omkring de 40 om året før 2007 til foreløbig at toppe på den anden side af de 100 i 2009, fortalte formanden på generalforsamlingen.

Den gode nyhed er, at 14 ud af 15 medarbejdere, som var en del af de første fyringer i 2009, er blevet hjulpet tilbage på arbejdsmarkedet – 13 af dem er kommet tilbage i den finansielle sektor. Kredsen havde i forbindelse med nedlæggelserne af job i Jyske Markets og Privat Banking aftalt med banken, at alle de afskedigede blev tilbudt et outplacement-forløb, som bestod af en kompetenceafklaring og op til 12 individuelle møder med mere.

”Det ser ud, som om vi her har et værktøj, der virkelig kan hjælpe afskedigede kollegaer videre, og måske ligger der her et krav til den kommende overenskomstforhandling”, sagde formand Haggai Kunisch.

Uddannelse

Kompetenceløft var det helt store debattemne ved sidste generalforsamling, og kredsbestyrelsen har arbejdet meget på at skabe bedre rammer i samarbejde med HR. Der er imidlertid opstået nogle nye problemer. Desværre er der mange, der oplever, at deres lokale ledelse ikke mener, at der er plads og mulighed for at gennemføre eksempelvis Flexfinansuddannelsen i afdelingen.

”Vi har meldt det klart ud og gør det her igen; kom til os, når I oplever, at det ikke er muligt at få lov til at gennemføre uddannelsen. Vi kan ikke love, at vi kan få gjort det muligt, at man kan starte på uddannelsen, men vi kan få nogle andre øjne til at kigge på problemstillingen”, lød det fra formanden.

Derudover er der mange arbejdsgivere, der ikke er begejstret for, at HD-uddannelsen nu foregår i dagtimerne på almindelige arbejdsdage.

”De betingelser, som især Jyske Bank tilbyder en række HD-studerende, er ikke optimale, og det er vist et tema, som vi kan tage op til de kommende lokale overenskomstforhandlinger”.

Desværre lykkedes det ikke i år at forøge antallet af tillidsmænd i Jyske Bank. Faktisk er der i dag 111 tillidsmænd mod 113 sidste år.

Tillidsmandens rolle er vigtig

”I lyset af de forandringer, som Jyske Bank lige nu gennemfører, kan jeg slet ikke forstå, at der er steder i afdelingsnettet, hvor man har fravalgt en tillidsmand. Der skal ikke herske tvivl om, at hvis kredsbestyrelsen får nys om, at der er noget, som ikke er, som det skal være, så tager vi fat. Men det er en forudsætning, at vi kender til problemet. Det er de tillidsvalgte, som er vores kontakt til den virkelige verden”, sagde Haggai Kunisch, der blandt andet kunne nævne nogle eksempler på, at det rent faktisk betaler sig at have en tillidsmand.

En tillidsmand henvendte sig til Kredsen, fordi hun ikke syntes, at lønindplaceringen for en nyuddannet finansassistent fra årgangen 2008 kunne passe. Kredsbestyrelsen undersøgte det, og det viste sig, at 63 ansatte på grund af en misvisende information fra FA var fejlindplaceret. De ansatte fik en efterbetaling på 5.000 kroner.

I en anden situation fik et medlem 160.000 kroner i erstatning takket være en vaks tillidsmand, der gjorde en kollega, som kom tilbage efter at have overlevet kritisk sygdom, opmærksom på, at man kunne søge erstatning for kritisk sygdom fra Bank/Pension.

Ligestilling

Kredsformanden slog ligeledes et slag for ligestillingen ved generalforsamlingen. Formanden hæftede sig ved, at selvom Jyske Banks konklusion efter at have udformet ligelønsstatistikker var, at det ikke kunne udelukkes, at der var ligeløn i sektoren, så var det efter hans overbevisning bygget på et materiale, der ikke var godt nok.

”Vi har desværre ingen garanti for, som jeg også har fremført over for medarbejderudvalget, at der ikke er en kvinde et eller andet sted i Jyske Bank, som ikke får lige løn for arbejde af lige værdi. Men som nævnt tidligere, falder vi over sådan et tilfælde, så bliver





det rettet med det samme”.

Det gjorde kredsbestyrelsen blandt andet, da en ny kvindelig ansat henvendte sig til Kredsen, fordi hun ikke var sikker på, hvordan lønniveauet i det nye job skulle være. Med hjælp fra HR fandt Kredsen hurtigt ud af, at den kvindelige kollegas løn ikke svarede til den løn, som hendes mandlige kollegaer fik. Det resulterede i, at årslønnen blev hævet med godt 100.000 kroner.

Servicecentrene

Formanden kom også ind på oprettelsen af servicecentre (gene-

ralforsamlingen blev afholdt, kort tid før ledelsen meddelte, hvem der skulle placeres hvor, og hvem der blev fyret, red.). Formanden håber, at centrene bliver den succes, som banken forventer.

”Jeg regner med, at de afdelingsledere, der får tilknyttet et servicecenter til deres afdeling, formår at integrere centrene i den eksisterende afdeling. Jeg forventer også, at der kommer uddannelses tilbud til kundemedarbejderne. Det bliver spændende at se, hvilken betydning centrene får for banken, afdelingerne og kollegaerne”.



Foto: Martin Dam Kristensen

HVAD ER VIGTIGT?



Thomas Nedergaard, investeringskonsulent i forretningsudvikling og tillidsmand i Jyske Banks hjemsted i Silkeborg:

”Medlemshvervning er utroligt vigtig. Efterhånden er det mere end halvdelen i et hovedsæde, der ikke har en traditionel bankuddannelse, men er fra andre steder – hovedsageligt it-folk, jurister og økonomer.

For at vi kan overleve som forbund, er vi nødt til at kunne være der for dem også. Som det er nu, er traditionelle bankfolk jo som dinosaurerne var i sin tid – en uddøende race”.



Per Jacobsen, kundemedarbejder i Erhverv og tillidsmand i Jyske Bank i Nykøbing Falster:

”Jeg har kæmpet i ti år for, at vi får en anciennitetsbestemt orlov – helst finansieret. Og det glæder mig at se, at formanden for Finansforbundet, Kent Petersen, er inde på noget af det samme i sin tale på generalforsamlingen. Det er vigtigt at give kollegaerne

mulighed for at se noget andet, at få lidt luft, uden at skulle tænke på økonomien”.

MEDLEMMERNE ER PRESSET FRA ALLE SIDER

Pres i dagligdagen, pres fra journalister og pres fra politikerne. Det er ikke nemt at være banken set i dagens Danmark, lød det fra den nye formand for Finansforbundet, Kent Petersen, ved Jyske Bank Kreds' generalforsamling

Af journalist Sabina Furbo

"Det er nok et af de værste og bedste år, vi har været igennem som fagforening", lød det fra talerstolen på Jyske Bank Kreds' generalforsamling, da formand for Finansforbundet Kent Petersen talte til de delegerede.

For på den ene side har fagforeningen fået flere medlemmer, flere tillidsmænd er kommet til, og medlemmerne er tilfredse med det arbejde, forbundet laver. På den anden side har mere end 3.000 medlemmer i sektoren fået en fyreseddel. 75 masseafskedigelser har der været. Arbejdsgiverne har haft svært ved at få penge op af lommen til de fyrede. Desuden har Finansforbundet oplevet nogle få tillidsmænd, der har haft svært ved at finde ud af, hvilken side af bordet de sidder ved. Få, men nok til, at Finansforbundet vil se på det.

"Oven i hatten har medlemmerne været under et urimeligt pres fra alle sider. Pres i dagligdagen, pres fra journalister og pres fra politikere. Det irriterer mig grænseløst, at journalister og politikere ikke har sat sig godt nok ind i tingene. Ansvarlighed er det,

som forbundet prædiker, desværre er det ikke alle, der har samme indstilling", tordnede formanden.

Stadig lav ledighed

Selvom der har været mange fyringer i sektoren, glædede formanden sig over, at ledighedsprocenten stadigvæk er forholdsvis lav, nemlig 1,8 procent.

"Det er jo et udtryk for, at det samarbejde, vi har med dels FTFA og outplacement-firmaet Mercuri Urval, fungerer tilfredsstillende. Når det så er sagt, så opfordrer jeg arbejdsgiverne til at tænke mere langsigtet i fremtiden. For det kan godt være, at vi står over for en digital revolution, men kigger man på, at gennemsnitsalderen dels er meget høj, dels at medlemmerne gerne vil gå på efterløn, når de er 60-62 år gammel, så vil der alt andet lige mangle arbejdskraft nogle få år ud i fremtiden".



Malene Nørmølle Rasmussen, forretningskonsulent og tillidsmand i forretningsudvikling i København:

"Det er vigtigt, at vi har et organ på medarbejdersiden, som kan være modvægt til ledersiden og HR. At vi tillidsmænd fungerer som et talerør for medlemmerne. Det er enormt vigtigt – ikke mindst i disse tider, at vi står sammen og taler med en samlet stemme".

VALG TIL KREDSBESTYRELSEN

På generalforsamlingen sagde bestyrelsen farvel til Hanne Hammer, der går på pension. Ny i kredsbestyrelsen bliver May-Britt Mygh, Dalum-afdeling, som siden sidste generalforsamling har været suppleant i kredsbestyrelsen. Johnny Christensen, Mette Reenberg, Susanne Bach Jensen, Annette Gallaus og Ivan Larsen blev genvalgt til kredsbestyrelsen. Per Jakobsen fra Nykøbing Falster blev valgt som suppleant for bestyrelsen. Der var genvalgt til revisoren, Finn Hansen, Køge, der er valgt for 2 år.



Foto: Martin Dam Kristensen

I debatten på generalforsamlingen blev der blandt andet peget på, at der bør ske en kulturændring i banken, hvor der er mere plads til forskellighed.

HVOR ER VI PÅ VEJ HEN?

Jyske Bank står over for mange forandringer, og det bar debatten ved årets generalforsamling også præg af

Af journalist Sabina Furbo

Igen i år var der mulighed for de delegerede ved generalforsamlingen i grupper at pege på de ting, som de mener, er de væsentlige i øjeblikket. Der var både interesse for at diskutere de forandringer, som servicecentrene medfører, men også arbejdsglæde, kompetenceafklaring, bankens værdier, fleksibel orlov og systemudvikling eller manglen på samme og sidst men ikke mindst, "hvor er Jyske Bank på vej hen?", var til debat.

Især sidstnævnte var et populært emne. Mange følte sig usikre på, hvad der skal ske. Andre, hvordan den ubalance mellem rådgivning og salg, som mange føler i øjeblikket, bliver forbedret. Der var nogle, der mente, at man manglede en tydelig topledelse og mere klar information fra ledelsen omkring blandt andet servicecentrene.

"Der bliver ikke snakket nok om forandringerne, og kollegerne er utrygge", var der en af de delegerede, der sagde.

Formand Haggai Kunisch forsikrede om, at Kredsen som så mange gange før ville tage fat i Anders Dam og diskutere, hvordan man sikrer mest mulig åbenhed.

"For der mangler klar kommunikation, men forhåbentlig er vi på

vej ind i en tid med mere blå himmel", sagde Haggai Kunisch.

I forhold til servicecentrene var de store spørgsmål, hvordan man sikrer, at der ikke sker lønnedgang.

Til dette svarede formand Haggai Kunisch, at Kredsen ville udfordre ledelsen på hvert af de medlemmer, der får lønnedgang.

Arbejdsglæde

Set i lyset af de mange forandringer, som de ansatte i Jyske Bank står over for, var det nærliggende at diskutere, hvordan arbejdsglæden bevares. Der var mange gode bud på, hvordan fredagsøl og andre sociale arrangementer var med til at løfte stemningen.

Men alt er ikke løst med sociale arrangementer. Mange mente, at der er behov for, at ledelsen viser sig som en kompetent ledelse, som er bevidst om sit ledelsesansvar. Andre pegede på, at en kulturændring, hvor der er plads til forskellighed, og hvor misundelse er en by i Rusland, er nødvendig nogle steder.

"Derudover skal vi også være bedre til at dele de positive historier og fordre den positive kommunikation", sagde en af de delegerede.