

# JYSKE BANK KREDS

KAMPVALG TIL POSTEN SOM TILLIDSMAND/3 [STÆRKERE FAGLIGT  
FÆLLESSKAB/4](#) MEDLEMSMØDER VAR EN STOR SUCCES/6 HVAD SKAL VI  
KRÆVE I NÆSTE OVERENSKOMST?/7 KRYDSORD/8



Haggai Kunisch,  
formand

# KUN HØJT TIL LOFTET I GODE TIDER

Jyske Bank vil gerne være en arbejdsplads, hvor der "skabes varige relationer i et produktivt, tillidsfuldt, uhøjtideligt og godt arbejdsmiljø præget af overskud og positiv energi". Sådan hedder det i Jyske Banks HR-vision, hvor det desuden er et vigtigt princip, at banken er en socialt ansvarlig arbejdsgiver inden for de markedsøkonomiske rammer, den drives under.

Det er en fin vision, og i princippet burde der ikke være forskel på, hvordan visionen udmøntes. Men holder visionen også i en tid, hvor der er fokus på omkostninger og effektivisering?

Vi har flere gange i årets løb oplevet, at Jyske Bank koncernen har afskediget et antal medarbejdere med baggrund i virksomhedens forhold (Jyske Markets, Private Banking, Jyske Finans, Nordisk Factoring med flere).

Det er altid synd for den medarbejder, det går ud over. Men vi må vist acceptere, at det er det der sker, når forretningsområder og dermed arbejdsopgaver bortfalder. I de tilfælde har bankens HR forsøgt at finde andre job til vores kolleger, hvis deres kompetencer kunne passe et andet sted i koncernen. Nogle gange lykkes det – andre gange desværre ikke.

Fra 2005-2008 har vi oplevet, at medarbejderomsætningen har været meget høj. Der var mange muligheder for at få job i sektoren, og der var stort set intet, der var umuligt. Krisen satte en brat stopper for dette. Den naturlige medarbejderafgang er næsten gået i stå. Fokus på omkostninger er kommet i højsædet, og der effektiviseres, der hvor man kan.

Det er min oplevelse, at forventede fremtidige effektiviseringsgevinster allerede er indregnet i normeringerne – og nogle gevinster, der skulle kunne høstes nu, er blevet borte. Men effektiviseringskravene er der til stadighed, så overliggeren bliver sat højere og højere.

Da den "naturlige" medarbejderafgang stort set er gået i stå, er det næsten umuligt at nå de politiske målsætninger om at nedbringe medarbejderantallet ved naturlig afgang. Så banken afskediger. Der har altid været – og der vil altid være – afskedigelser. Nogle gange er det et spørgsmål om kemi, andre gange er det arbejdsindsatsen eller noget helt tredje. Men i denne tid, hvor arbejdsløsheden generelt, men også i sektoren er stigende – i en tid, hvor der ikke mangler hænder på arbejdsmarkedet – altså i en tid, hvor det er meget svært at være ledig på arbejdsmarkedet, kan bankens tolerance med svage medarbejdere findes et temmeligt lille sted. Det er de svage, der står forrest i køen. De, som ikke har kompetencerne helt på plads, de, der har svært ved at vende tilbage efter længere tids sygdom, og sidst også fleksjobbere.

Måske er det naturligt, men jeg finder det alligevel tankevækkende, at når det går godt for banken, så er der plads og meget højt til loftet. Når der er krise i samfundet – så er det de svage, der står først for skud. Hænger det mon sammen med bankens HR-vision? Og er det den historie, vi vil fortælle, når vi er kommet over krisen engang?

Med disse tanker ønsker jeg alle god jul og godt nytår.

## JYSKE BANK KREDS

### FINANS FORBUNDET

#### Udgiver:

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

#### Redaktion:

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

#### Design:

Rikke Skovgaard, Kommunikation,  
Finansforbundet

#### Foto:

Jasper Carlberg

#### Tryk:

Datagraf

#### Oplag:

3.300

#### Udgives af Jyske Bank Kredse

– en virksomhedskredse  
i Finansforbundet

# KAMPVALG TIL POSTEN SOM TILLIDSMAND

I år er der kampvalg mange steder til posten som tillidsmand. "Det har virkelig båret frugt, at vi har fået skabt en synlighed omkring tillidsmandens rolle", siger næstformand i Kredsen Marianne Lillevang

Af journalist Sabina Furbo

For blot nogle år siden var antallet af tillidsmænd i Jyske Bank Kreds på den forkerte side af 100. Mange afdelinger i banken havde ingen tillidsmand, og interessen for at blive valgt var meget lille. I de senere år har der dog været en klar tendens til en større interesse for at blive tillidsmand. Og i år er ikke anderledes. Således har der flere steder været besluttet kampvalg til posten som tillidsmand. En udvikling, der glæder ikke mindst næstformand i Jyske Bank Kreds Marianne Lillevang.

"Det er ikke mange år siden, vi var under 100 tillidsmænd i

Marianne Lillevang: "Vi har fået vist, dels hvor vigtige vores tillidsmænd er i Jyske Bank, dels hvad vi kan bruge dem til".

Foto: Martin Dam Kristensen



Jyske Bank Kreds, nu er vi cirka 115, og det er spændende at se, hvor mange flere vi er, når alle afdelinger har afholdt valg til tillidsmand", lyder det fra næstformanden, der mener, at Kredsen høster frugten af det store arbejde, der er blevet lagt i at synliggøre tillidsmandens rolle.

"Vi har fået vist, dels hvor vigtige vores tillidsmænd er i Jyske Bank, dels hvad vi kan bruge dem til".

## Skal brænde for det

En af tillidsmandens væsentligste roller er at være kollegernes talsmand. Jyske Bank Kreds forventer, at alle tillidsmænd tager tillidsmandsuddannelsen via Finansforbundet. Det støtter Jyske Banks ledelse også op omkring. Derudover skal tillidsmanden være sparringspartner for ledelsen.

"Vi forventer også, at tillidsmanden brænder for det og har modet til at gå i brechen for de ansatte. Derudover er det vigtigt, at tillidsmanden evner at sætte sig i kollegaens sted, at vurdere situationen udefra og fremme trivsel og det gode arbejdsmiljø", siger Marianne Lillevang, der understreger, at tillidsmanden er Kredens forlængede arm.

"Det er vigtigt, at vi får information om, hvad der sker ude i de forskellige afdelinger, så vi kan hjælpe medlemmerne bedst muligt".

Resultatet af tillidsmandsvalgene, som er foregået hen over efteråret, ligger i skrivende stund endnu ikke klar.

## VISION

En tillidsvalgt i Finansforbundet skaber værdi ved at være kompetent – ansvarlig – troværdig. En tillidsvalgt er Finansforbundets ambassadør og kan formidle forbundets politikker.  
Kilde: Finansforbundet

# STÆRKERE FAGLIGT FÆLLESSKAB

16 medarbejdere i Jyske Banks nye servicecenter i Taastrup har siden september måned kørt et pilotprojekt på, hvordan fremtidens servicecentre i Jyske Bank skal se ud. "Det har været en positiv proces", siger kundemedarbejder Ina Andersen

Af journalist Sabina Furbo

Jyske Bank har åbnet to servicecentre i henholdsvis Taastrup og i Silkeborg. Servicecentrene er en del af et pilotprojekt, som skal køre indtil 1. januar 2010, hvorefter erfaringerne fra de to projekter skal bruges, når der skal etableres flere servicecentre rundt om i landet.

Etableringen af servicecentre kommer til at betyde, at nogle af de kundemedarbejdere, der før har siddet rundt om i de enkelte afdelinger, bliver samlet et sted og udformer diverse administrative opgaver for afdelingsnettet.

Kundemedarbejder Ina Andersen har været med fra start. Hun kommer oprindeligt fra Jyske Bank i Greve og har sammen med 15 andre medarbejdere, fra lige så mange forskellige afdelinger, siden september måned været med til at etablere servicecentret i Taastrup.

"Vi har selv skullet sætte spillereglerne og få det bedste ud af situationen. Og det var da lidt af en udfordring i starten, især fordi vi ude i afdelingerne havde færre rådgivere, vi skulle forholde os til, så når de skrev sådan og sådan, så vidste vi, hvad de mente. Så vi har skullet starte helt forfra", fortæller Ina Andersen, der trods lidt begyndervanskeligheder betegner processen som positiv.

"Det er en stor fordel, at al viden bliver samlet et sted, så vi ikke skal opfinde den dybe tallerken hver gang. Det har givet et større fagligt fællesskab for os alle og har betydet, at vi kan dække en større mængde opgaver end tidligere", siger hun.

Selvom medarbejderne i afdelingen ikke kendte hinanden på forhånd, har de været hurtige til at finde arbejdsglæden sammen. Ikke mindst takket være det faglige fællesskab, som de ikke før har

oplevet, da de sad alene eller nogle få stykker ude i afdelingerne, mener Ina Andersen.

"Desuden er vi mindre sårbare over for ferie eller sygdom. Når jeg kom hjem fra sommerferie tidligere, lå der tre ugers arbejde og ventede på mig. Det sker ikke her, for vi kan tage over for hinanden".

## Kompetenceløft

Planen er, at der næste år kommer en række servicecentre rundt om i landet. Erfaringerne fra de to centre i pilotprojektet skal således bruges i opbygningen af de nye centre. Eksempelvis har funktionsleder Ulla Eriksen, der til daglig leder servicecentret i Taastrup, erfaret, at regnskabsopgaver stik imod forventning fylder meget i arbejdet hos de medarbejdere, der sidder i erhvervsteamet i servicecentret.

"Faktisk troede vi, at det ville være dokumentopgaverne, der ville fylde mest. Men den erfaring betyder jo, at vi er kommet nærmere, hvilke kompetencer der er brug for i de fremtidige centre. Det har også været en spændende proces at se, hvad der rent praktisk var muligt", siger Ulla Eriksen, der roser medarbejdernes indstilling til udfordringen.

"Medarbejderne kom med et åbent sind. De vidste godt, at der ikke ville være svar på alt, men at det omvendt også betød, at de ville få stor indflydelse på, hvordan tingene skulle struktureres. At blive samlet i én enhed har også givet dem et kompetenceløft", siger Ulla Eriksen.

Ulla Eriksen er også blevet positivt overrasket over stemningen.



Selvom medarbejderne i afdelingen ikke kendte hinanden på forhånd, har de været hurtige til at finde arbejdsglæden sammen.

”Mange har en forestilling om, at kundemedarbejdere er sådan nogle stille papirnussere, men de er meget festlige, og den daglige tone er meget munter”.

Når pilotprojektet afsluttes 1. januar, bliver der udformet en evalueringsrapport, som skal bruges til at tage endelig stilling til, hvordan servicecentrene skal køre fremadrettet.

## SERVICECENTRENE

Servicecentrene er delt op i et erhvervsteam og et privatteam. I erhvervsteamet er de primære opgaver at udføre administrative opgaver vedrørende:

- Lån
- Sikkerheder
- Genforhandlinger
- Regnskab
- Analyse og kommentering af regnskab

I privatteamet er de primære opgaver at udføre administrative opgaver vedrørende:

- Bolig
- Lån v. sikkerheder
- Garantier

## HVERDAGEN ER BLEVET LETTET

Bankrådgiver og fagansvarlig for bolig Susanne Nielsen fra Jyske Bank i Glostrup er en af dem, der dagligt benytter ekspertisen fra Servicecenteret i Høje-Taastrup. Og hun glæder sig over det nye tiltag.

”Det er rigtig lækkert. Man er sikker på, at tingene bliver gjort og fulgt op på, fordi der altid er folk på jobbet. Førhen kunne der nemt opstå problemer, hvis der var sygdom eller ferie, og så har man selv som rådgiver været nødt til at følge op på tingene. Servicecentrene har betydet, at man som rådgiver har fået mere tid til kunder og rådgivning af disse. Det har i den grad lettet min hverdag”, fortæller Susanne Nielsen, der heller ikke ser den geografiske afstand som nogen hindring. ”Jeg har slet ikke oplevet, at der har været nogen problemer i forhold til at sende tingene af sted. Alt kører jo over mail, telefonerne eller den interne postgang, og det har fungeret fint”, siger Susanne Nielsen, der håber på, at ordningen kommer til at fortsætte efter årets udgang.

# MEDLEMSMØDER VAR EN STOR SUCCES

Nye idéer og holdninger til overenskomsten 2011 var blot noget af det, som Jyske Bank Kreds kunne tage med hjem, da Kredsen i løbet af efteråret afholdt medlemsmøder rundt om i landet. "Vi havde en virkelig god dialog med medlemmerne", lyder det fra områdetillidsmand Thomas Ljungdal

Af journalist Sabina Furbo

Siden september måned har Jyske Bank Kreds kørt landet tyndt for at møde så mange medlemmer som muligt og høre, hvad der sker ude i de enkelte afdelinger. Aabenraa, Slagelse, Hillerød og Holstebro var blot nogle af de i alt ni byer, som Jyske Bank Kreds afholdt medlemsmøder i i løbet af efteråret. Til forskel fra tidligere år, hvor Kredsen stort set kun har afholdt medlemsmøder i de større byer, var et af målene denne gang at møde medlemmer, som de normalt ikke ville møde.

Og det var en stor succes. De fleste steder mødte Kredsen medlemmer talstærkt op til mødet. Områdetillidsmand Thomas Ljungdal er begejstret over succesen.

"Det var super godt at opleve den store opbakning, der var fra vores medlemmer. Og selve møderne var præget af en rigtig god dialog, stor spørgelyst blandt deltagerne både om Kredsen og bankens forhold, og så fik vi også en masse indspark til emner, vi skal arbejde med det næste stykke tid", siger Thomas Ljungdal, der nu sammen med kredsbestyrelsen vil arbejde videre med de idéer og råd, der udsprang af medlemsmødet.

For at nå ud så mange steder, som Kredsen gjorde, valgte be-

styrelsen i år at samarbejde med Sydbank i eksempelvis Åbenrå og Slagelse. Det betød, at kredsen kunne dele udgifterne og dermed nå flere medlemmer.

## Værdifuld dialog

Ud over selve møderne bestod aftenerne også af spisning og underholdning af filosofen John Engelbrecht, der gennem humor, latter og vitser gav sit besyv med på de vigtige ting i livet.

"Vi har modtaget mange positive tilbagemeldinger fra deltagerne. De satte pris på den åbne og uformelle dialog, og så faldt John Engelbrecht også i deltagerens smag", fortæller Thomas Ljungdal.

Desværre oplevede Kredsen også, at nogle tilmeldte ikke dukkede op. Eksempelvis i København udeblev 25 af de 100 tilmeldte, og med en udgift på 800 kroner per næse var det en betydelig udgift.

"Og det er ærgerligt, men vi har været rigtig glade for den dialog, vi har haft med de fremmødte", siger Thomas Ljungdal.

Deltagere fra medlemsmødet i Aabenraa 28. september, hvor en del af debatten handlede om kompetenceudvikling.

## OVER 500 DELTOG I MØDERNE

Der var i alt tilmeldt 570 medlemmer til de ni fyraftensmøder. Kredsen har i gennemsnit betalt 550 kroner per person, hvilket giver en samlet udgift på 313.500 kroner.

67 af de tilmeldte medlemmer blev væk uden at melde afbud til kredsen. Dette svarer til en unødvendig udgift på 36.850 kroner!



Foto: Anders Brohus



Foto: Colourbox

# HVAD SKAL VI KRÆVE I NÆSTE OVERENSKOMST?

Mere i løn? Flere fridage? Mere barsel? Medlemmer af Finansforbundet kan være med til at bestemme, hvilke krav Finansforbundet skal tage med til overenskomstforhandlingerne om et års tid. Alt, hvad du skal gøre, er at besvare et spørgeskema

Af journalist Sabina Furbo

I januar 2011 skal Finansforbundet igen til forhandlingsbordet med Finanssektorens Arbejdsgiverforening, når der skal forhandles om en ny overenskomst for forbundets medlemmer. Og igen er der mulighed for medlemmerne for at få indflydelse på, hvilke krav forbundet skal fremføre over for FA. Det sker i februar 2010, hvor alle medlemmer af Finansforbundet vil få et spørgeskema enten per mail eller som brev.

"Jeg vil opfordre alle til at sætte de 10-15 minutter af, som det tager at gennemføre medlemsundersøgelsen. Det er af stor betydning, at Finansforbundet får et bredt billede af, hvilke emner og temaer der er vigtige for medlemmer, så Finansforbundet kan være godt rustet til overenskomstforhandlingerne i januar 2011", siger næstformand i Jyske Bank Kreds Marianne Lillevang og understreger, at jo flere der svarer, jo stærkere står Finansforbundet i forhandlingerne med arbejdsgiverne.

## Fordeling af 1.000 kroner

Medlemsundersøgelsen giver medlemmerne mulighed for at give

udtryk for, hvilke områder der er vigtigst for dem at prioritere i en overenskomst; det være sig løn, uddannelse, fridage, pension med mere.

I det sidste centrale spørgsmål bliver medlemmerne desuden bedt om at fordele et overenskomstresultat på 1.000 kr. på løn og andre elementer. Hensigten er både at få en indikation på, hvordan medlemmerne helst ser, at resultatet fordeles, og desuden at opnå forståelse for, at der skal prioriteres.

Når besvarelsener er blevet analyseret, bliver resultatet overgivet til kredsene og forhandlerne af virksomhedsoverenskomster – for deres respektive områder. Hovedbestyrelsen får det samlede resultat.

Resultaterne udgør derefter et af grundlagene for kredsens indsamling af krav til OK 2011, som skal diskuteres ved Repræsentantskabets aftalekonference i oktober 2010, før de endelige overenskomstforhandlinger sker i januar 2011.

