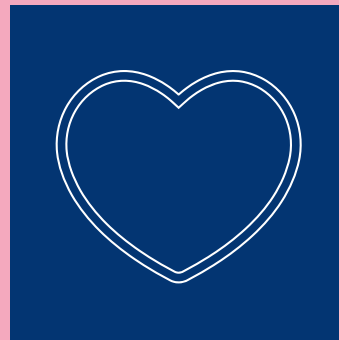
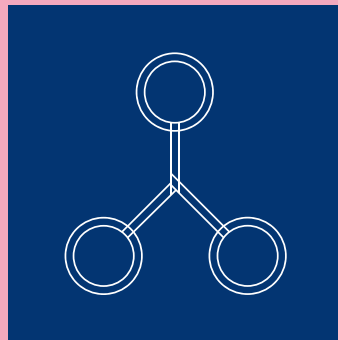
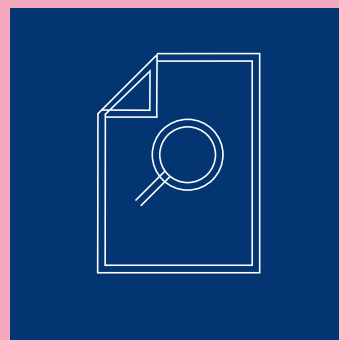
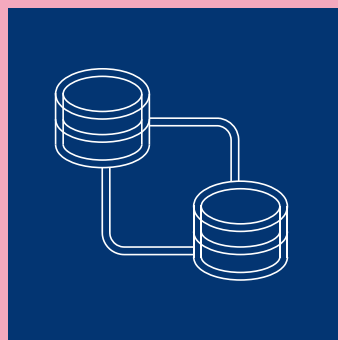
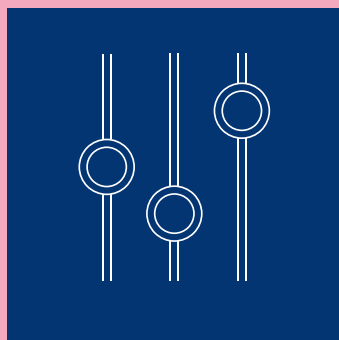
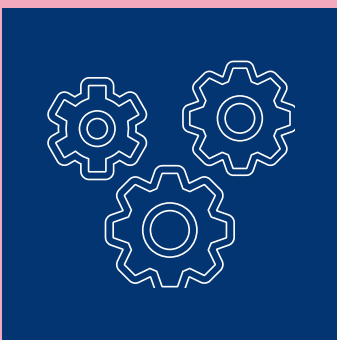
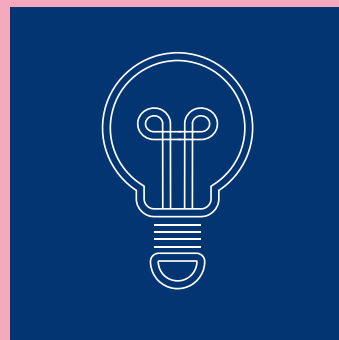
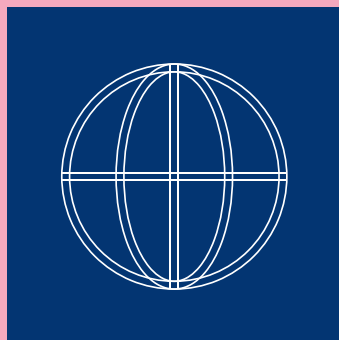
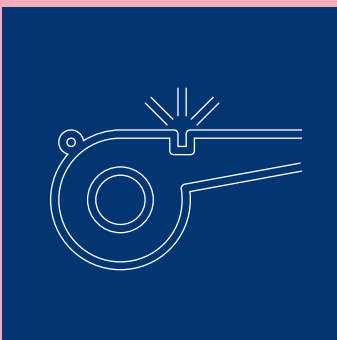
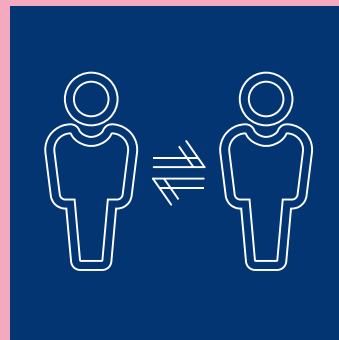


# 2021



Årsblad for  
Finansforbundet  
Spar Nord Kreds



# ET ÅR PRÆGET AF STORE FORANDRINGER

Kredsformand Jannie Skovsen gør status over et 2020, hvor coronapandemien fyldte rigtigt meget på godt og ondt. Det var også et år med rigtig mange forandringer, der har påvirket alles dagligdag.

**M**egget er forandret, siden corona meldte sin ankomst og udfordrede dagligdagen for alle, uanset hvor man befinder sig i verden. Som borger i dette land har vi alle måttet omstille os. Som medarbejder i banken har det betydet hjemmearbejde i rigt mål, og lukkede filialer har kaldt på stor omstillingsparathed.

Det, som de fleste af os forventede snart gik over, har nu været en præmis i mere end et år. Den overenskomst, som var blevet stemt hjem i foråret, var ikke mange timer gammel, før det blev nødvendigt for en stund at være langt mere fleksibel omkring arbejdstider. Nogle har trivedes godt med hjemmearbejde, mens andre klart foretrækker at være tæt på kollegerne. Nogle har været trygge ved ikke at skulle møde op eller tage offentlig transport, mens andre har syntes, at restriktionerne har været alt for vidtgående.

Fra mit skrivebord synes jeg, at banken har håndteret situationen godt. Langt de fleste steder har man heldigvis været gode til at snakke sammen og hjælpe hinanden på distancen. Jeg tror roligt, jeg kan sige, at vi er mange, som på kort tid er blevet langt mere komfortable med at mødes i det virtuelle rum. Det kommer vi forhåbentlig til at holde fast i også i tiden efter corona. Altså når det giver mening. Mening i forhold til kundens behov, i forhold til medarbejderens fleksibilitet, i forhold til at spare rejsetid og godt hjulpet på vej af en stigende bevidsthed om en bæredygtighedsagenda. Når det er sagt, er det også vigtigt, at vi igen mødes fysisk – det giver meget både på udvikling, idégenerering og socialt.

#### Virtuel kredsgeneralforsamling

Generalforsamlingen i Finansforbundet Spar Nord Kreds blev i 2020 udsat og til sidst gennemført virtuelt i oktober. Det gik efter omstændighederne fint, men nærværet og debatterne, som normalt kende-

tegnere vores generalforsamlinger, udeblev af gode grunde. Det var i situationen endnu mere ærgerligt, da vi jo først ses igen til en fysisk generalforsamling i 2023.

Vores mål med at have længere imellem generalforsamlingerne er flere. Dels et behov for en større kontinuitet i arbejdet, idet det er en belastning at være på valg ofte og fordi meget politisk arbejde strækker sig over længere perioder end et enkelt år. Og dels for at bruge vores tid mest effektivt i en dagligdag, hvor arbejdsbyrden generelt er stigende. Det mærkes både på kredskontoret men bestemt også hos vores deltidskredsbestyrelsesmedlemmer, som skal balancere deres tid mellem at arbejde for medlemmernes interesser og udfylde deres primære job i banken.

Tempoet, hvormed forandringer sker – senest omkring Personalebanken – er stigende, og det samme er antallet af organisationsændringer. Kredsen har naturligvis både et ønske om at præge disse forandringer og samtidig forventer medlemmer og andre interessenter selvfølgelig, at vi er proaktive samt ikke mindst klar til at varetage deres interesser og støtte op, når der er behov for det.

Førhen ville min skriftlige beretning bevæge sig mest omkring året, som er gået – hvorimod den mundtlige på generalforsamlingen var der, hvor beretningen kunne sætte en retning for kredsens fremadrettede arbejde. Med den plads, der er blevet mig givet i dette blad, og fordi der ikke bliver en mundtlig beretning i år, vil jeg bruge min "taletid" lidt anderledes og forsøge primært at se emnerne i et fremadrettet perspektiv.

#### Ros til bankens investeringer

Igennem flere år har vi været fortalere for, at det er en farlig vej, når bankerne vælger personalereduktioner og besparelser som vejen til



høj egenkapitalforretning. De store omkostningsposter i bankerne er henholdsvis it-omkostninger og personaleomkostninger. Det er naturligt, at der i enhver ansvarlig virksomhed konstant er fokus på, hvorledes omkostningerne bruges, og om der kan effektiviseres. Men det er skidt, hvis det eneste håndtag, som der skrues på, er besparelser, for kunsten er jo netop at sikre, at besparelserne ikke betyder, at indtjeningsmulighederne på den længere bane lider skade.

Vi er derfor i Spar Nord Kreds meget tilfredse med de investeringer, banken har gjort. Dels i it-udvikling, som letter og effektiviserer håndteringen af kunderne og i nye filialer, senest i Solrød Strand og Korsør. Jeg havde næsten glemt, hvordan det var, når banken startede

**Jannie Skovsen glæder sig over, at kredsen satte sit tydelige præg på de beslutninger, der blev taget på Finansforbundets landsmøde.**

nye filialer op. Den energi og begejstring, der opstår, når der gives mulighed for at "angribe" markedspladsen fra nye vinkler. Energien smitter af i hele organisationen og sender signaler om en bank, som har musklerne til at vækste – og det endda i en tid, hvor meget er usikkert.

Det er også superpositivt, at meget tyder på, at vores bank har et godt ry. At det er let at tiltrække og fastholde medarbejderne. At vi gør det anderledes i Spar Nord. Det skal vi glædes over men bestemt ➔

også værne om. Vi har over de seneste mange år haft stor succes med at tiltrække en række dygtige kolleger fra specielt de større banker. De har været tiltrukket af lokalbankstrategien og det gode ry, banken har.

Hertil kan så lægges opkøbet af BankNordiks danske filialer. Det er endnu et eksempel på, at banken tænker i at vækste de kunde-vendte aktiviteter.

#### Dobbeltriste afskedigelser

Bagsiden af medaljen er afskedigelsen af de kolleger, som banken ikke fandt plads til. Hvor filialmedarbejderne har følt sig rimelig trygge, har der været større usikkerhed ift. ”fællesfunktionerne” både på Amager og i Aalborg. At blive solgt fra er, kan jeg kun forestille mig, en underlig oplevelse. At miste sit job i den forbindelse er dobbelttrist. Hos os lokalt og i de centrale afdelinger af Finansforbundet gør vi nu alt det, vi kan for at bakke op om de af vores medlemmer, som ikke fik ansættelse i Spar Nord. Jeg ved, at flere har ansøgt kredsen og fået tildelt uddannelsespuljemidler, ligesom jeg lytter mig til, at der heldigvis er medlemmer, som fortæller kredskontoret, at der er jobmuligheder.

Arbejdet med at onboarder såvel kunder som medarbejdere fra det tidligere BankNordik er i fuld gang, mens jeg sidder her og skriver. En kæmpe opgave idet såvel kundetilfredshed som medarbejdertilfredshed skal bevares, samtidig med at en række praktiske ting skal på plads. Jeg ved, at flere af jer, som læser med her, kommer til at arbejde mere i en periode. Spørgsmålet bliver hvor meget mere?

#### Vi kan rykke sammen i bussen igen

Alle har naturligvis en interesse i, at der gives et pusterum ind imellem, så alle kommer helskindede igennem. For vores nye kolleger fra det gamle BankNordik vil perioden blive præget af et stort behov for uddannelse og for hjælp fra andre dele af organisationen. I Spar Nord har vi gjort det før. Rykket sammen i bussen og hjulpet på tværs af bankområder. Jeg er sikker på, at vi kan gøre det igen.

Der er også god grund til at glæde sig over de imponerende resultater, som er skabt på trods af corona. Banken skriver i forbindelse med strategijusteringen: ”I en personlig bank er det medarbejderne, der for alvor gør forskellen” og videre ”udnytte det store potentiale, der ligger hos medarbejdere og deres evne til at tage initiativ og ansvar”.

Det må man sige. Der er virkelig taget ansvar for at fortsætte med at skabe resultater. Omstillingsparatheden har været stor, og kunderne har mødt proaktive rådgivere, som ikke har ladet sig begrænse af nedlukningen men derimod fundet andre måder at hjælpe kunderne og lave forretninger på.

#### Organisationsændringer kostede job

Men de flotte resultater til trods, har der desværre også skullet siges farvel til kolleger. En række medarbejdere havde heldigvis selv søgt og fået ja til en fratrædelse, som betød, at de forlod banken. I hovedsædet er organiseringen blevet ændret, så den endnu bedre understøtter forretningen og Formuecentrene er ved årets start blevet nedlagt, og de dygtige medarbejdere er flyttet ud i bankområderne.

Ved begge organisationsændringer mistede et antal medarbejdere deres job. Det er møgærgerligt. For den enkelte er det naturligvis trist – men man skal heller ikke underkende den indflydelse, det har på

## ”AT AFSKEDIGE KOMPETENTE OG LOYALE MEDARBEJDERE ER KORTSIGTET. OG DET ER EKSTRA ÆRGERLIGT, NÅR BEGRUNDELSEN FINDES I LOKALBANKSTRATEGIEN, HVOR FLEKSIBILITETEN OMKRING MEDARBEJDERANTAL SYNES FASTLÅST”

kollegerne, når der afskediges. Forandringer ikke mindst i form af organisationsændringer betyder altid lidt tab af momentum og i værste fald usikkerhed om egen situation. Det, der kunne være implementeret som en positiv forandring, bliver sværere at glæde sig over, når der samtidig er kolleger, der ikke kan findes plads til. Det er kredsen klare holdning, at afskedigelser bør undgås.

At tro, at afskedigelser helt kan undgås, er måske naivt. Men at afskedige kompetente og loyale medarbejdere er kortsigtet. Og det er ekstra ærgerligt, når begrundelsen findes i lokalbankstrategien, hvor fleksibiliteten omkring medarbejderantal synes fastlåst.

Erfaringerne viser, at der ofte efterfølgende opstår ledige job. Det er hårdt at blive afskediget. Nogle af de afskedigede kolleger har ganske kort tid efter fået ansættelse i en anden funktion. Det er naturligvis superglædeligt, at dette sker – men hånden på hjertet, med lidt mere langmodighed kunne afskedigelsen være undgået.

#### Positiv justering af salgsmål

Jeg vil også gerne glæde mig over, at banken med den nye strategijustering bevæger sig i en mere moderne retning, når det kommer til salgsmål. Nu måles på langt færre målepunkter. En beslutning som langt bedre understøtter lokalstrategien og ikke mindst det gode købmandskab.

At måle på enkeltprodukter hænger heller ikke særlig godt sammen med, at rådgivningen skal tage afsæt i kundens behov. Banken har igen en årrække stædigt holdt fast i værdien af at liste salgsmål og op-



Stort set alle møder i 2020 foregik online. Det gjaldt også Finansforbundets landsmøde sidst i september.

følgning på intranettet, så alle kunne se, hvem der var helte og skurke.

Det har jeg ofte kritiseret, idet jeg grundlæggende mener, at det er ledelsesinformation og at den enkelte medarbejders performance hører hjemme i en samtale mellem leder og medarbejder og ikke på en tavle i en kantine. De bedst performende kan måske finde en glæde i at ligge højt, mens de mindre godt performende må se sig udstillet måned efter måned.

Oftentimes har den enkelte ikke den store mulighed for at gøre noget ved det, da det jo er en ledelsesbeslutning, hvad der prioriteres. Det har også været svært at vurdere, hvad der er vigtigst, når 20 målepunkter skal forfølges.

I nogle bankområder bruger man fortsat at benchmarke kolleger op imod hinanden. At holde fast i den ledelsesform kræver stor tillid og et godt samarbejde mellem kolleger. Jeg ved, at nogle mener, at ”det skærper sanserne” at se, at man ligger sløjt i feltet. Min holdning er, at det handler om at spille hinanden gode. Det gør man bedst ved at hjælpe hinanden og udnytte styrkerne i teamet til at opnå de bedste resultater sammen.

#### Alle får samme lønstigning

Apropos opnåelse af resultater i fællesskab så har der også været brug for at finde løsninger sammen i forhold til rammebestemmelserne i vores overenskomst. Med den seneste overenskomst blev mange delelementer udlagt til decentrale forhandlinger.

Den nye overenskomst har som grundidé at påbegynde moder-

niseringen af løn og arbejdstidsbestemmelserne. Hos os har det betydet et langt og godt forhandlingsforløb med bankens HR-afdeling, og nu ligger resultatet af forhandlingerne mellem kreds og bank klar til at blive implementeret. I første omgang undervises alle direktører, personaleledere og tillidsrepræsentanter, så de er forberedte på de opgaver, som venter frem mod 1. juli.

Lønpljen kom ikke i spil i år. Det har banken besluttet. Det betyder, at alle medarbejdere får en lønstigning på to procent 1. juli i år. Hvorvidt lønpljen kommer i spil til næste år, vil tiden vise. I kredsen er vi naturligvis indstillede på at arbejde videre med de muligheder, der ligger i overenskomsten. Hvis puljemidlerne, som næste år er en procent, ikke skal fordeles på alle men på færre, kræver det enighed omkring tildelingskriterier. Som det ser ud nu, bruges udnævnelser til at ”præmiere” en adfærd.

Det gode spørgsmål er, hvad banken kan opnå ved at omfordele puljemidlerne? Kan vi sammen enes om en fordeling, som giver mening og som en flerhed af bankens medarbejdere samtidig kan støtte op om? En fordeling som er enkel at forstå og enkel at arbejde med.

De øvrige elementer er vi klar med. Afskaffelse af overtidstillægget og af anciennitetssystemet er ren matematik og handler om, at få kompenseret de medarbejdere, som ”rammes”.

#### Jobløn for dele af medarbejderstaben

Den største forandring er Jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Det vil kræve tilvæning i hele organisationen. Medarbejder →



dere med en løn på 53.000 ekskl. pension, som historisk har arbejdet mere end deres aftalte arbejdstidsnorm og ikke udlignet i form af frihed, vil fremover ikke have mulighed for højere årsløn igennem udbetalinger fra Timebank – men gennem en højere fast månedsløn. Fra HR leveres beregninger til brug for dette.

Det er ikke meningen, at disse beregninger skal udfordres, medmindre der er tungtvejende årsager hertil. Det bliver spændende at følge overgangen. Og så bliver det spændende at følge, hvordan vi i banken lykkes med at have dele af kollegerne på jobløn. Jeg ved, at der allerede er ønsker om at gøre det muligt at være på Jobløn ved en lavere månedsløn. Overenskomsten rummer muligheden. Kredsen er åben for ideen, men forudsætningen er gode erfaringer med dem, som kommer på Jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse fra 1. juli

Alle andre, som tjener under 53.000 ekskl. pensionsbidrag vil fortsat have ret til at registrere mertid, ligesom arbejdet skal udføres på hverdage mellem 8-17 + en lang dag. Tillæg for arbejde på andre tidspunkter bevares og registreres fortsat.

#### Indflydelse på landsmødet

Udover en ny overenskomst bød 2020 også på landsmøde i Finansforbundet.

På landsmødet fik vi truffet beslutning om de politiske indsatsområder, som danner baggrunden for Finansforbundets centrale og decentrale indsatser frem til 2023.

Inden landsmødet havde vi bedt tillidsrepræsentanterne i Spar Nord give deres input til, hvad der bliver afgørende at have fokus på i de kommende år. Disse input har kredsbestyrelsen brugt i landsmødeforberedelsen og bragt ind i debatterne. Jeg er både stolt af dette engagement - og stolt af, at det er lykkedes for Finansforbundet Spar Nord Kreds at sætte vores tydelige præg på de beslutninger, som landsmødet har truffet. Selvom vi er den mindste kreds, har vi endnu engang bevist, at man kan få indflydelse, hvis man er velforberedt og har modet til at påvirke debatterne.

Landsmødet beskæftigede sig nok ikke overraskende med bæredygtighed. En agenda som er allestedsnærværende. Forventningerne til sektorens virksomheder er stor ikke mindst i forhold til "samfunds-kontrakten" og de opgaver, som bankerne løser i den forbindelse.

## "PERSONLIGT GLÆDER JEG MIG TIL, AT VI FORHÅBENTLIG IGEN KAN KOMME VÆK FRA SKÆRMEN OG MØDES FYSISK"

Også den grønne agenda har fået plads og nu rettes fokus mod det sociale ansvar. En rejse som kan medvirke til at bedre sektorens image.

På landsmødet blev der blandt andet også truffet en række beslutninger om medlemmernes mulighed for at lykkes i hele arbejdslivet, fortsat fokus på ledernes vilkår og udvikling og dermed deres evne til at løfte medarbejderne. Det rummelige og fleksible arbejdsliv kalder på en række handlinger, ligesom kønsbalancen skal styrkes i sektorens virksomheder. Arbejdet er i gang rundt i sektorens virksomheder – herunder også i vores egen bank. Men hurtigt går det ikke.

FA (Finanssektorens Arbejdsgiverforening) har taget en klar og meget velkommen stilling til emnet, og i mindst et af SIFI-institutterne har ledelsen flyttet kulturdebatten i det offentlige rum og arbejder for en kulturændring bredt i samfundet. "Ingen mand gider at have jobbet eller få muligheden, fordi han er en mand". Det er ikke en kamp mellem kønnene – men en kulturændring henimod lige muligheder. Og begge køn skal turde flytte sig.

#### Forskånet for sexismen i banken

Hele kønsdebatten farves desværre også af, at det ikke kun handler om lige muligheder men også om sexismen. Det er naturligvis ikke i orden. Finansforbundet har undersøgt omfanget i sektoren og nogle triste historier er dukket op.

I vores bank har vi indtil nu været forskånet. Vi tager det som udtryk for at de tiltag, banken allerede har taget i forhold til at tage afstand fra magtmisbrug og chikane, virker, og at alle ansatte ved, at der er hjælp at hente, hvis man oplever, at ens grænser overskrides.

Til sidst vil jeg runde af med at takke jer, som holdt ud og læste hele beretningen. Jeg håber, I vil tage jer tid til at læse de forskellige artikler i bladet. De er blevet til på baggrund af ønsker og ideer fra kredsbestyrelse og tillidsrepræsentanter. Artiklerne giver forhåbentlig et billede af de mange ting, som vi både centralt og decentralt har fokus på og som vi bruger tid på.

Personligt glæder jeg mig til, at vi forhåbentlig igen kan komme væk fra skærmen og mødes fysisk.



# Gode sider af arbejdslivet under corona-pandemien

Hvilke personlige erfaringer har du taget med fra Covid-19 krisen, som du kan bruge fremadrettet?



#### Helle Mols Hermansen, privatrådgiver i Fredericia:

"Det positive er, at man har fået kastet nogle bolde op i luften og for eksempel finder på andre måder at holde kundemøder på. Jeg holder nu flere kundemøder hjemme hos folk privat, hvilket fungerer godt, og også online-møder i aften timerne. Jeg kan godt lide fleksibiliteten ved skiftevis at arbejde hjemme og være på kontoret. Når jeg er hjemme, får jeg gået en tur og får frisk luft i den halve time af dagen, jeg på kontoret vil bruge til at tale med mine kolleger".



#### Jan Christensen, Business Controller i Økonomi-afdelingen:

"Det er gået op for mig, at jeg kan løse flere opgaver mere effektivt, når jeg arbejder hjemme, fordi jeg bliver forstyrret mindre. På kontoret er der flere situationer i løbet af en dag med smalltalk med kollegerne. Det er der ikke, når jeg sidder hjemme. Jeg kan godt lide den nuværende fordeling med fem dage hjemme og fem dage på kontoret på skift, hvor jeg har en bedre kontakt med kollegerne, end når vi taler sammen over Skype for Business".



#### Janni Filsø Christensen, privatrådgiver i Skive:

"Med to børn på 3 og 6 år hjemme var det især sidste forår en udfordring at arbejde hjemmefra. Men jeg kan godt lide den fleksible indretning af arbejdet, hvor jeg indimellem arbejder hjemme og eksempelvis holder et kundemøde om aftenen eller søndagen. Når bare jeg selv har frihed og selvbestemmelse til, hvordan jeg vil tilrettelægge arbejdet, er det win-win. En anden ting, jeg tager med mig, er brugen af høretelefoner – eventuelt med musik i – til at holde larmen fra snakkende kolleger på storrumskontoret ude".



#### Michael Blirup, projektmedarbejder i Markedsrisiko og Likviditet:

"Det er gået op for mig, at den fysiske placering ikke betyder noget. Jeg kan arbejde 100 procent hjemmefra, og fleksibiliteten med at tilrettelægge arbejdsopgaverne mere frit passer mig godt. I vinter har jeg i flere perioder boet i min lejlighed på Gran Canaria og arbejdet derfra. Den eneste forandring - udover klimaet - er, at der er en times tidsforskel. Jeg er involveret i et projekt, hvor vores risikosystem skal skiftes ud og arbejder tæt sammen med BEC i Roskilde, hvor vi kommunikerer via Skype".



#### Jesper Weinkouff Thomsen, privatrådgiver i Hjørring:

"At holde kundemøder online fungerer rigtig godt. Vi og kunderne kommer hinanden ved på en anden måde, når vi sidder i eget hjem i en t-shirt eller striktrøje, og der måske er nogle børn i baggrunden. Tænk, at der skulle en corona-krise til, før vi fandt ud af det! Jeg vil holde fast i online kundemøder fremover men selvfølgelig i en vekselvirkning med fysiske møder også. Det afhænger af emnet for mødet".

# To filialer bliver til en



Christian Ryvold og Michelle Ilvig Andersson er blevet nye kolleger i Ceres Byen.

Fem medarbejdere fra BankNordiks filial i Pakhusene på Aarhus Ø er ved at blive integreret i Spar Nords filial i Ceres Byen, mens større sociale aktiviteter må vente til coronasituationen er forandret

**F**ire privatrådgivere og en leder fra BankNordiks tidligere filial i Pakhusene på Aarhus Ø er i løbet af marts blevet en del af Spar Nords filial i Ceres Byen i Aarhus. Det sker som en konsekvens af Spar Nords overtagelse af BankNordiks danske aktiviteter pr 1. februar 2021.

”Jeg synes, det er spændende, at vi bliver flere medarbejdere i filialen, og at der kommer nogle nye kolleger til fra BankNordik, som måske har nogle andre vinkler og erfaringer at bidrage med i forhold til os, der i forvejen er i filialen”, siger Michelle Ilvig Andersson, der har arbejdet som privatrådgiver i filialen i Ceres Byen siden januar 2018.

For at integrere de nye kolleger bedst muligt blandes rådgiverne fra BankNordik med rådgiverne fra Spar Nord. Michelle Ilvig Andersson sidder nu fysisk sammen med tre andre rådgivere - en af sine tidligere kolleger og to kolleger, der tidligere var i BankNordiks afdeling i Aarhus.

## Glad for flad ledelsesstruktur

En af dem er Christian Ryvold, som føler sig godt modtaget på sin nye arbejdsplads.

”Jeg har tidligere prøvet at blive virksomhedsoverdraget, da jeg for 11-12 år siden arbejdede i Roskilde Bank, som blev overtaget af Nordea. Der er dog stor forskel på, hvordan overtagelserne har været. Jeg er blevet taget imod af mine nye kolleger her i Ceres Byen på en helt anden måde og straks fået adgang til alle systemer og fået at vide, hvad forventningerne til mig er”, siger Christian Ryvold, der nåede at være i BankNordik i lidt mere end fire år.

”Det er rart at komme til en filial med flere muskler, og jeg er også glad for, at der er en flad ledelsesstruktur, hvilket betyder, at man som medarbejder hurtigt kan få svar på sine spørgsmål”, tilføjer han.

Christian Ryvold har i skrivende stund – midt i marts – fået hilst på alle cirka 45 nye kolleger i Ceres Byen, men coronasituationen har udskudt fysiske sociale aktiviteter med kollegerne.

”I februar havde vi en gå-konkurrence, hvor vi medarbejdere til sammen skulle gå seks millioner skridt, og hvor vi registrerede det med fotos i en lukket Facebook-gruppe. Det var en succes. Langt de fleste medarbejdere deltog, og vi rundede otte millioner skridt, så det skal vi fejre om nogle måneder, når det kan lade sig gøre at samles fysisk”, fortæller Michelle Ilvig Andersson.

Hun sidder med i personaleforeningen i filialen, og her planlægger man også at bidrage med noget social indknytning i forbindelse med generalforsamlingen senere på året.

# EN MERE STABIL FREMTID FOR FILIALERNE

Privatrådgiver Anders Gerløff fra Bankområde Amager er sammen med mange andre tidligere ansatte i BankNordiks filialer glad for nu at blive en del af Spar Nord, fordi det betyder en styrkelse af filialledet

**D**et kom som en overraskelse for Anders Gerløff ligesom de øvrige 139 medarbejdere i BankNordik i Danmark, da han 22. december fik nyheden om, at han skulle overtages af Spar Nord.

”Jeg betragter i dag efter de annoncerede opsigelser nyheden med blandede følelser. Generelt har kommunikationen omkring overtagelsen været god, og jeg ser især en mere stabil fremtid for vi medarbejdere i BankNordiks filialer”, siger Anders Gerløff, der er privatrådgiver i Dragør, som hører under det nye Bankområde Amager. Desuden er han tillidsrepræsentant fra BankNordik og nu i Finansforbundet Spar Nord Kreds.

Forventningerne til en mere stabil fremtid hænger blandt andet sammen med, at han og kollegerne i Dragør nu får mulighed for at servicere mindre erhvervs-kunder. I BankNordik var der kun privatkunder, og der var flere nedskæringer på filialerne, som gik ud over arbejdsglæden. Det håber Anders Gerløff at blive forskånet for i den større og mere robuste Spar Nord.

”Desværre har overtagelsen også betydet, at der afskediges cirka 20 procent af de gamle kolleger fra BankNordik, og jeg finder det beklageligt, at der ikke er fundet plads til flere i den ny struktur”, siger han.

## Bedre samarbejde med tillidsrepræsentanter

”Det gør også positivt indtryk på mig, at der er en helt anden opbakning og seriøsitet omkring tillidsrepræsentanternes rolle i Spar Nord, end jeg har været vant til. Det er mit indtryk, efter mine samtaler med Finansforbundet Spar Nord Kreds, at der er meget dialog og samarbejde mellem tillidsrepræsentanterne og ledelsen. Tillidsrepræsentanterne bliver hørt, og det er med til at forebygge de fleste gnidninger mellem ledere og medarbejdere”, mener Anders Gerløff.

## Tilbage til gammeldags salgskultur

I 2020 indførte BankNordik en ny kundefilosofi, som blandt andet medførte, at individuelle salgsmål blev afskaffet. Det var Anders Gerløff og hans rådgiverkolleger godt tilfredse med.



Anders Gerløff finder det beklageligt, at mange tidligere BankNordik-kolleger er blevet afskediget.

”Som udgangspunkt går vi nu tilbage til en gammeldags salgskultur med måling af den enkeltes salg og performance, som man praktiserer i Spar Nord. Dog har vi færre målepunkter end normalt, hvilket er fint. Men det kan også være, at Spar Nord vil implementere noget af den kundefilosofi, vi kørte med i BankNordik, hvilket vil være dejligt”, siger tillidsrepræsentanten fra Dragør.

Der kan være langt fra filialen på det østligste Amager til hovedsædemedarbejderne i Nordjylland, men Anders Gerløff håber på, at der kan etableres et godt samarbejde på trods af afstanden.

”Indtil nu har vi haft back office-kolleger, som sad på Færøerne, og det er længere væk både geografisk og kulturelt”, siger han med et smil.



# FREMTIDENS ARBEJDSFORM ER MERE FLEKSIBEL

En ting, som vi har lært af coronakrisen, er at arbejde hjemme, men den bedste kombination i fremtiden er måske, at man kan skifte mellem hjemmearbejde og at være fysisk sammen med kollegerne på kontoret

At arbejde hjemme har mange fordele men også mange ulemper. Noget af det positive, vi kan tage med fra coronapandemien, er alle fordelene. Ulemperne skal vi blot forholde os til og gøre noget ved, når verden igen bliver helt normal.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø stilles der krav til det udstyr, vi sidder med, og ikke mindst måden, vi sidder på. Altså ergonomien og teknikken. Begge dele har stor indflydelse på hverdagen. Under coronakrisen er udfordringerne jo ekstreme, da vi i flere måneder har været tvunget til at arbejde mere eller mindre hjemme. Fremtidens arbejdsformer skulle jo gerne gøre det mere fleksibelt og selvvalgt og derfor give en helt anden oplevelse og ikke mindst frihed i hverdagen.

Både Banken og Kredsen har et meget positivt syn på hjemmearbejde, men det kræver, at vi er i dialog om tingene. Vi skal bruge alle de hjælpemidler, som vi har for at få bevægelse ind i dagligdagen – også når vi arbejder hjemme – og så skal vi have det rigtige tekniske udstyr, så vi kan passe vores arbejde.

Det er ikke enten eller med hjemmearbejde – men både og. Det absolut bedste er en kombination, så vi både har friheden i at arbejde alene og koncentreret på hjemmearbejdspladsen, og for det meste sammen med vores kolleger på arbejdspladsen. Friheden og fleksibiliteten i en enkelt hjemmearbejdsdag er stor for både medarbejder og arbejdsgiver.

For mange er det sociale afsavn under stort pres, hvilket kan have betydning for kreativiteten og det psykiske arbejdsmiljø.

Samspillet med andre mennesker skaber et godt arbejdsfællesskab, det skal vi huske også i en fremtid med mere hjemmearbejde og arbejde på fysisk afstand.

## Ledelse og hjemmearbejde

Både medarbejdere og ledere blev bogstaveligt talt "smidt" ud i hjemmearbejde, da coronapandemien kom, og det var ikke nødvendigvis nemt for nogen. Ledelse på distancen er en disciplin helt for sig selv, og det tager tid, inden man som leder kan forholde sig til ikke at se/høre sine medarbejdere hele tiden, som man er vant til.

Kan man nu være sikker på, at de har det godt? Kan man nu være sikker på, at de laver noget og kan man nu være sikker på, at de mø-

der ind til tiden og holder de kundemøder, de skal osv.? Der er mange ting, man som leder skal lære at slippe kontrollen med, og det er ikke altid nemt.

Vi har alle skullet lære at bruge de virtuelle møder - hvordan for- nemmer vi hinanden på et virtuelt møde? Kan vi småsnakke på et virtuelt møde? Kan opgaverne fordeles optimalt på et virtuelt møde osv.?

Det kræver mere selvledelse af os som medarbejdere at arbejde hjemme. Vi skal finde ind i nye gode rytmer, kutymmer og måder at arbejde på. Vi skal lære at ringe og skrive meget mere til hinanden. Og som tidligere nævnt holde mange flere virtuelle møder med hinanden.

Jeg har hørt om steder i banken, hvor man hele dagen har et virtuelt møderum stående åben, så man bare kan gå fra og til, sådan som man har brug for sparring til - det lyder da som en god idé.

Men når vi har lært alt det, kan hjemmearbejde være meget mere effektivt både for medarbejdere og ledelsen.

## Fremtidens arbejdsformer

Der er ingen tvivl om, at den måde, vi arbejder på, har ændret sig i takt med de teknologiske fremskridt. Vi har fået værktøjer til at arbejde mere effektivt og produktivt.

Men hastigheden kan gøre det svært for både virksomheder og medarbejdere at følge med. Virksomheder er nødt til at tilpasse sig og til at lave nye processer, finde nye markeder, indgå nye partnerskaber og lave nye forretningsmodeller. For medarbejderne betyder det, at de skal give slip på "plejer-mentalitet" og kontinuerligt tilegne sig ny viden hurtigt.

## FORDELE VED DEN AKTUELLE ARBEJDS SITUATION MED HJEMMEARBEJDE

- 81 % fremhæver, at de slipper for transporttid
- 76 % peger på, de har en mere fleksibel hverdag
- 62 % angiver, at de har mere tid til familien

## Udfordringer ved den aktuelle arbejds situation med hjemmearbejde

- 64 % fremhæver, at de savner det daglige nærvær med kolleger
- 30 % peger på, at arbejde og fritid flyder sammen
- 25 % angiver, at de føler sig ensomme

Kilde: Finansforbundets undersøgelse af mere end 3.300 medlemmers arbejdsliv, februar 2021





Gitte Holmgaard er næstformand i kredsen og i bankens Arbejdsmiljøudvalg og arbejder med arbejdsmiljø begge steder

## Savn af fællesskab udløser mere stress

Finansansatte, som under coronanedlukningen er udfordret af manglende fysisk kontakt med kolleger, er hårdt ramt på deres trivsel. Omvendt oplever finansansatte, der har en høj grad af selvbestemmelse og fleksibilitet i arbejdsdagen, bedre trivsel end nogensinde

**S**elv om der er stor forskel fra finansansat til finansansat, viser Finansforbundets undersøgelser af arbejdslivet entydigt, at den generelle trivsel er øget ved hjemmearbejde i forhold til perioden før coronapandemien.

I december 2019 angav 30 procent, at de i høj grad trives i arbejdet for tiden, mens tallet for forbundets tre målinger i marts-april 2020, september 2020 og februar 2021 ligger mellem 37 og 44. I samme periode er andelen af finansansatte, der ofte eller hele tiden har følt sig stresset inden for de seneste to uger, dykket fra 27 til 14, 11 og senest øget en smule til 15 procent. Der ligger dog nogle interessante udviklinger bag de overordnede tal.

Den nyeste undersøgelse fra februar, som mere end 3.300 medlemmer af forbundet har deltaget i, sætter ikke bare tal på, hvor mange finansansatte der trives eller føler sig stressede. Den løfter også sløret for, hvad der skaber trivsel og forårsager stress.

Af de relationelt udfordrede – dem, der savner kolleger – trives kun 13 procent i høj grad i arbejdet for tiden, viser undersøgelsen. Gennemsnittet er 37 procent.

For finansansatte, der oplever at have fleksible arbejdsvilkår, er situationen næsten omvendt. Denne gruppe består af medlemmer, der i undersøgelsen svarer bekræftende på, at de i høj grad har en fleksibel hverdag, har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde og kan arbejde, hvorfra de vil. I denne gruppe føler blot 10 procent sig stressede, hvor gennemsnittet er 22 procent. Og 51 procent siger, at de i høj grad trives, hvor gennemsnittet er 20.

Sammenfattende kan man sige, at Finansforbundets trivselsundersøgelse fra februar viser, hvor forskellige vi er som individer, og hvor stor forskel, der er mellem de faktorer i arbejdet, der får os til at trives. I forhold til indretning af fremtidens arbejdspladser skal man kunne rumme og kunne håndtere den store mangfoldighed af personligheder.

# VED DU, HVAD DU IKKE VED NOK OM?

Udviklingen på det finansielle område går hurtigt. Og når det hele bevæger sig, er det en god idé at bevæge sig selv – fagligt, personligt og kollegialt. Men det er nu engang lettest at bevæge sig, hvis man ved, hvor man skal hen.

Hos Finansforbundet kan vi hjælpe dig, uanset om du allerede ved, hvad du mangler at vide, eller er i tvivl om, hvilke kompetencer du får brug for. Som medlem af vores fællesskab har du adgang til den nyeste viden, et kæmpe kursusudbud, netværk og sparring. Læg vejen forbi os, når du vil bevæge dig i dit arbejdsliv.

**viden • netværk • læring • coaching**

Se Finansforbundets  
reklamefilm her



Et arbejdsliv i bevægelse



# Vi vil møde medlemmerne, hvor de er

Kredsbestyrelsen har frigivet midler til arrangementer, som medlemmerne selv bestemmer indholdet af. Tre fynske afdelinger har grebet bolden og inviterer til foredraget "Sådan skaber du mere tid, motivation og arbejdsglæde" om motivation og arbejdsglæde 10. maj



Michael Jensen

"Vi skal forsøge at komme ud til medlemmernes skrivebord", siger Michael Jensen fra kredsbestyrelsen om det nye tiltag, kredsbestyrelsen har taget i forhold til medlemsarrangementer. Et tiltag, som desværre også er besværliggjort af Covid-19, men som nu begynder at blive til virkelighed.

Siden 2019 har vi barslet med tanker om nye måder at møde medlemmerne på end de traditionelle medlemsmøder. Alle tillidsrepræsentanter har fået et oplæg til nye typer møder tilsendt – fra karrieresamtaler over FOKUS-møde efter fyraften fra kl. 17-20 til Højlunds Forsamlingshus, hvor et aktuelt emne debatteres. Disse forslag kan tillidsrepræsentanterne drøfte med medlemmerne og så komme tilbage til kredsbestyrelsen med et bud på et konkret arrangement, som man ønsker at holde lokalt.

"Man kan sige, at det er et eksempel på samskabelse, hvor vi spørger medlemmerne, hvad de kunne tænke sig. Det skulle gerne skabe mere ejerskab at være med til at holde arrangementet og få mange kolleger til at deltage,

fordi medlemmerne føler sig mere forpligtet til at deltage, end når vi fra kredsbestyrelsen bestemmer mødets emne", forklarer Michael Jensen.

Tillidsrepræsentanterne i Nyborg, Svendborg og Odense har med medlemmernes input arrangeret et foredrag "Sådan skaber du mere tid, motivation og arbejdsglæde" med foredragsholder og forfatter Trine Kolding

## KUN FANTASIEN SÆTTER GRÆNSEN

"Bliv dit bedste selv på arbejdet", "Hjernen på overarbejde" og "sov godt hele natten", lyder titlerne på tre populære foredrag, som Finansforbundet udbyder online eller fysisk. Samme foredrag kan medlemmerne af Finansforbundet Spar Nord Kreds arrangere lokalt, hvis der kan samles mindst 20 deltagere blandt kollegerne. Men der er frit slag for andre emner og arrangementer også. Send dit forslag til din tillidsrepræsentant eller til kredsbestyrelsen.

mandag 10. maj. Det, håber Michael Jensen, er et tegn på, at den nye strategi om at mødes med medlemmerne virker.

"Vi ser frem til, at mange medlemmer på Fyn vil deltage i arrangementet. Corona-pandemien har gjort, at vi er forsinkede med at rulle strategien fuldt ud, men der vil snart blive mulighed for at holde flere fysiske arrangementer. Ellers holder vi møderne virtuelt".

For Finansforbundet Spar Nord Kreds handler det om at give medlemmerne det, de efterspørger, at vi kommer tæt på medlemmerne med tilpassede tilbud og at medlemmerne oplever, at det er let at komme i kontakt med kredsbestyrelsen. Kredsbestyrelsen har mulighed for at finansiere en del møder, da der nu kun holdes kredsgeneralforsamling hver tredje år, hvilket frigiver en del tid og penge til andre formål.

"På netværksmøder med tillidsrepræsentanterne vil vi fremover årligt drøfte forskellige idéer, hvorefter kredsbestyrelsen finder ud af hvordan kredsbestyrelsen skal møde vores medlemmer i det næste års tid i de forskellige dele af landet", fortæller Michael Jensen.

# FINANSKOMPETENCEPULJEN ER POPULÆR

Over 100 Spar Nord-ansatte har de seneste par år udviklet deres kompetencer med individuelle kurser fra Finanskompencepuljen. Kredsbestyrelsen opfordrer endnu flere til at bruge efteruddannelsen

alt sendte Spar Nord-ansatte 62 individuelle ansøgninger til et gratis kursus fra puljen i 2020, der blev oprettet i forbindelse med overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening for nogle år siden. Året før var ansøgertallet 37, mens det for de første to måneder af 2021 allerede er 17.

Digital kommunikation og onlinemøder 1. Fra privat til erhverv 1. Excel VBA – grundlæggende niveau.

Det er titlerne på de tre kurser, som flest Spar Nord-ansatte søgte i Finanskompencepuljen sidste år.

"Det er dejligt, at flere og flere kolleger har fået øjnene op for at dygtiggøre sig med kurser fra Finanskompencepuljen. Men jeg vil gerne opfordre endnu flere til at gå ind på Finanskompencepuljens hjemmeside og tjekke kursusudbudet. Det er vigtigt for din egen skyld at holde dine kompetencer vedlige, så du er klar til at møde fremtidens udfordringer", siger Michael Jensen fra kredsbestyrelsen.

## Brugbare input om ledelse

Majken Hjulmann, der 1. februar tiltrådte en ny stilling som souschef for Aalborg Erhverv, var afsted på kurset "Forandringsledelse og digital omstilling" sidst i 2019, da hun arbejdede som konsulent i Forretningsudvikling i hovedsædet.

"Kurset foregik over tre enkelt dage på Finanssektorens Uddannelsescenter i Skanderborg, og jeg var afsted med to kolleger. Den ene af dem gjorde mig opmærksom på kurset og spurgte, om jeg ikke ville med" fortæller Majken Hjulmann.

Hun husker det som et godt kursus.

"På det tidspunkt var mit fokus, hvordan jeg kunne bidrage fra mit job i hovedsædet ud mod filialledet. Nu er jeg selv i filialledet, men de input, jeg fik, er stadig meget brugbare i forhold til fremtidens ledelse, som i høj grad handler om kommunikation og adfærd", siger Majken Hjulmann.

Hun kan sagtens forestille sig at bruge Finanskompencepuljen igen. "Jeg er typen, der gerne vil lære nyt hele tiden", siger hun med et smil.

## Dygtige undervisere

Simon Elholm Jensen, der i dag er totalrådgiver i Nørresundby, har taget to kurser i Finanskompencepuljen – Fra privat til erhverv1 og Fra privat til erhverv2.



"Det første kursus tog jeg tilbage i december 2018, hvor jeg sad som privatrådgiver i en erhvervsafdeling. Dengang var kurset fysisk på Finanssektorens Uddannelsescenter i Skanderborg. Sidste år tog jeg del 2, hvor en dag var med fysisk undervisning og to dage var online. Jeg er meget tilfreds med kurserne, der har styrket mig. Underviserne er fantastisk dygtige og gode til at inddrage eksempler fra den virkelige verden", siger Simon Elholm Jensen, der i dag som totalrådgiver har en række mindre erhvervskunder i sin portefølje.

Han blev i sin tid gjort opmærksom på Finanskompencepuljen i en mail, han modtog fra Finansforbundet.

"Min plan er at tage en diplomuddannelse i erhvervsrådgivning men helst først, når der er mulighed for fysisk fremmøde til undervisningen. Det virker bedst for mig", siger Simon Elholm Jensen.



Læs mere om Finanskompencepuljen på [Finanskompencepuljen.dk](https://finanskompetencepuljen.dk)



# KULTURÆNDRING SKAL FÅ FLERE KVINDER TIL TOPS

Finansforbundets næstformand Steen Lund Olsen og FA-direktør Mariane Dissing er enige om, at virksomhederne blandt andet skal kigge den eksisterende kultur efter i sømmene i bestræbelserne på at fremme udviklingen mod flere kvindelige ledere

I marts 2020 fremlagde Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) en rapport, der punkterede myterne om, at kvinder ikke har ambitioner om at komme til tops som ledere, og at kvinderne ikke har talentet til det. Så kom corona-pandemien til Danmark og lagde en dæmper på mange ting – også kampen for flere kvindelige ledere i finanssektoren. Men viljen til at sætte ligestilling på dagsordenen er der fortsat hos begge organisationer.

Baggrunden er, at der kun langsomt kommer flere kvindelige ledere i finanssektoren. Andelen af kvindelige ledere er kun steget fra 20 til 27 procent de seneste år, selv om godt 50 procent af medarbejderne i sektoren er kvinder. I et internationalt perspektiv går det den forkerte vej for Danmark, når det gælder kvindelige ledere bredt i samfundet. I 2014 lå Danmark på en 72. plads blandt 149 lande. Fem år senere var Danmark dumpet ned som nummer 102!

”Der skal være fokus på talent-pipelinen og mangfoldigheden i virksomhederne. Ledelserne bør se på, hvem de har siddende på de forskellige poster, som de kan bringe højere op i organisationen og have fokus på, at der både skal være kvinder og mænd omkring bordet. Det er mit indtryk, at der ikke bliver tænkt utraditionelt og tværgående nok i karrierevejene i sektoren”, siger Finansforbundets næstformand Steen Lund Olsen og påpeger, at der i de nederste ledelseslag i virksomhederne ofte er en overvægt af kvinder.

## Kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser

Mariane Dissing, direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er langt hen ad vejen enig. Hun peger på, at der især skal fokuseres på mangfoldighed i forhold til de vakante lederstillinger, der er i virksomhederne. Men hun ser også et grundlæggende problem i forhold til uddannelse.

”Mænd vælger i meget høj grad de uddannelser, der fører til toplederposter – eksempelvis inden for erhvervsøkonomi. Kvinder vælger jura og får i højere grad en karriere inden for HR. Der er noget på vores arbejdsmarked, der skal ændres”, siger Mariane Dissing.

Begge er enige om, at der skal arbejdes med kulturen. Steen Lund Olsen stiller spørgsmålstegn ved, at man nogle steder tilrettelægger lederuddannelser forskelligt i forhold til om, de er målrettet kvinder

eller mænd. Mariane Dissing bebuder, at FA har nye værktøjer på vej, der skal fremme kvinders mulighed for at få lederstillinger højere oppe i virksomhederne – blandt andet en guide til, hvordan man formulerer jobopslag uden en kønsmæssig bias, så man kan tiltrække ansøgere af begge køn.

## Sexisme spærrer kvinders vej til ledelse

Professor på Copenhagen Business School Sara Louise Muhr peger på, at sexisme spærrer kvinders vej til ledelse.

”Sexisme er ikke alene seksuel chikane, det er degraderende og negativ forskelsbehandling på baggrund af køn. Den opstår i en arbejdskultur, hvor manden er normen – en norm, som kvinden forventes at tilpasse sig”, siger Sara Louise Muhr, der har skrevet bogen ”Ledelse af køn – Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer”.

## SEKS ANBEFALINGER TIL FLERE KVINDER I LEDELSE

### Første skridt er kulturforandring

Det virker måske banalt, men en kulturændring er fundamental i forhold til at ændre kønsbalancen i finanssektorens øverste ledelseslag.

### Topledelsen skal tage et fælles ejerskab

Engagerede medlemmer af en direktion og en bestyrelse er afgørende for at fremme kønsbalance på alle niveauer i virksomheden.

### Kønsbalance skal være forankret i forretningsstrategien

Ambitionen om at øge andelen af kvinder i de øverste ledelseslag skal tages alvorligt på linje med sorte tal på bundlinjen, indførelsen af ny teknologi og andre forretningsstrategiske emner.

### Måltal er et vigtigt redskab

Topledelser bør tage måltal i brug for at skabe fremdrift i processen med at få flere kvindelige topledere.

### HR-processer bør have et gennemsyn

HR-afdelingen er en vigtig medspiller, når det handler om at sikre en bedre kønsbalance i virksomheder.

### Klar kommunikation hjælper forandringer på vej

Virksomhedens kommunikation om målsætninger og ambitioner for øget kønsbalance i de øverste ledelseslag er yderst vigtig såvel internt som eksternt.

Kilde: Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening



## Måltal uden markant positiv effekt

I december 2012 blev reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelser i de største danske virksomheder indført. Formålet med reglerne er at skabe fremgang i antallet af kvinder i ledelse, og reglerne medfører, at de største danske virksomheder skal opstille måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse. ”Desværre har reglerne ikke haft nogen markant positiv effekt – ej heller i Spar Nord. Spørgsmålet er, hvad der skal til, før vi får knækket kurven”, siger Gitte Holmgaard og Lene Aaen fra Finansforbundet Spar Nord Kreds.

De bakker op om det politikpapir med fire konkrete forslag til fremme af kvinder i ledelse, som Finansforbundet netop har udarbejdet:

1. Det er på tide, at virksomhederne målbart og reelt forpligtes på at fremme en mere ligelig kønsbalance på ledelsesniveau, end tilfældet er i dag.
2. Fit&Proper-kravene skal indrettes, så de også fremmer diversitet
3. Barsel skal fordeles mere ligeligt mellem forældrene
4. Gennemsigtigheden i forhold til løn skal styrkes. Det vil vi søge partnere og eksperter til at finde veje til at opnå.

# FORANDRINGER PÅVIRKER HVERDAGEN

Vi lever i en foranderlig verden. Ikke kun i forhold til det omgivende samfund, men også i forhold til omfanget af forandringer i banken. Brug din tillidsrepræsentant og/eller Kredskontoret som din sparringspartner

Som mennesker er vi forskellige – heldigvis. Nogen trives således godt med forandringer og synes, de er spændende og udviklende. For andre er forandringer noget, som virker forstyrrende og kræver en længere tilvænningsperiode. Uanset hvordan du har det med forandringer, så tror jeg, at du og de fleste andre medarbejdere i banken er enige i, at der det seneste år har været rigtig meget nyt at forholde sig til.

## En række større forandringer

Ud over alle de forandringer, som Corona-restriktionerne har medført, har der været en række større forandringer i banken den seneste tid.

I juni 2020 gennemførte banken en stor runde med frivillige fratrædelser, i november 2020 en større organisationsændring i hovedsædet, i januar blev bankens fire Formuecentre nedlagt, og pr. 1. februar overtog banken BankNordiks danske aktiviteter. Det er fire store forandringer, som har medført en række fratrædelser, rokeringer og afskedigelser og i forhold til sidstnævnte også afdelingssammenlægninger. De små forandringer som f.eks. ændringer i Vejviseren kan virke ubetydelige, men nogle gange er det ikke forandringernes størrelse men derimod summen af forandringer, vi påvirkes af.

## Tillidsrepræsentanten bidrager til meningsskabelse

Fra tillidsrepræsentanter hører vi på Kredskontoret, at de oplever, at deres kolleger savner arbejdsro og bliver utrygge. Udfordringen med utrygheden opstår især i de situationer, hvor baggrunden for en forandring ikke kommunikeres tilstrækkeligt klart og tydeligt. Ved enhver forandring er det helt essentielt, at der kommunikeres på en sådan måde, at der skabes forståelse – så vi som medarbejdere kan se den dybere mening.

Også i forbindelse med forandringer er det vigtigt, at du som medlem ved, at du kan bruge din tillidsrepræsentant som sparringspartner. Din tillidsrepræsentant vil gerne bruges. En af din tillidsrepræsentants allervigtigste opgaver er lige præcis – sammen med den lokale ledelse – at arbejde for god trivsel, herunder meningsskabelse.

”Som tillidsrepræsentant er det vigtigt at være talerør i forbindelse med forandringer. Det er vigtigt, at man som tillidsrepræsentant er i dialog med ledelsen om, hvilke forhold der påvirker medarbejderne, så forandringen implementeres bedst muligt og de udfordringer, der måtte opstå undervejs, løses”, siger Luisa Højlund, tillidsrepræsentant i Bankområde Skive.

Tillidsrepræsentant Lise Frederiksen fra Bankområde Roskilde siger: ”At være en nærværende tillidsrepræsentant kan være svært under Corona, men jeg gør alt, hvad jeg kan på distancen. Særligt i en periode med begrænset fysisk kontakt, hvor jeg ikke kan se eller mærke, hvordan mine kolleger har det, er det vigtigt, at de ved, at de altid er velkommen til at kontakte mig”.

## Også Kredskontoret yder sparring

Også på Kredskontoret er vi klar til at hjælpe. En af vores allervigtigste opgaver er således at sparre dig i forhold til dine muligheder samt agere bagland for din tillidsrepræsentant. Og de mange forandringer giver også travlhed på kredskontoret. Rikke Henriksen, som er Kredsens ansvarlige på sagsbehandlingsområdet, fortæller: ”Vi har været i dialog med rigtig mange medlemmer – enten direkte eller via medlemmets tillidsrepræsentant. Nogle gange yder vi sparring for at få nogle knuder løst op. Andre gange yder vi sparring i forhold til personsager – og fra 2019 til 2020 ser vi en stor stigning i antallet af sager, hvor Kredskontoret er eller har været involveret”.

## Antal personsager siden 2019

Kredsen er i forhandling med banken om vilkår, når der skal ske rokeringer, afskedigelser og fratrædelser:

Sagstype	Marts 2019 – februar 2020	Marts 2020 – februar 2021
Rokeringer	6	55
Afskedigelser/ fratrædelse	17	40
Frivillig fratrædelse	0	45
<b>I alt</b>	<b>23</b>	<b>140</b>

Det er heldigvis ikke alle forandringer, som fører til en personsag med Kredsens involvering. Men her kan du se, hvilke typer sager, vi har haft de seneste 2 år:

Sagstype:	Marts 2019 – februar 2020	Marts 2020 – februar 2021
Potentielt sag	8	10
Stress	12	7
Anden sygdom	5	11
Afskedigelse/ fratrædelse	17	30
Påtale/advarsel	1	2
Handlingsforløb	0	11
Andet	9	5
<b>I alt</b>	<b>58</b>	<b>87</b>



Rikke, Lene og Michael er kredsens sagsbehandlere og sparringspartnere for tillidsrepræsentanter og medlemmer



# Forandringer er et vilkår

Finansforbundet har formuleret fire politiske indsatsområder og seks politiske ansvarsområder, som vi arbejder med både centralt og her i Spar Nord

”Finansforbundet ser vi en verden, der forandrer sig, som præmis for vores virke og indsatser. Som en ambitiøs fagforening vil vi ikke nøjes med at følge forandringerne. Vi vil påvirke den verden, som vi lever og skal leve i”.

Sådan lyder indledningen til de politiske indsatsområder for perioden 2020-2023, som enstemmigt blev vedtaget på Finansforbundets digitale landsmøde onsdag 30. september 2020.

”Der er tale om en relativt overskuelig tekst på fem sider, men det er et ambitiøst politisk dokument, som er udgangspunkt for, hvordan vi skal arbejde for at vores medlemmer lykkes bedst muligt med deres arbejdsliv”, siger Finansforbundets formand Kent Petersen.

”Vi skal arbejde med det fællesskab, vi er forbundet af, ud fra en erkendelse af, at forandring er en konstant, og at arbejdslivet hele tiden er i bevægelse. Men vi skal ikke være bekymrede for forandringer og for det nye. Med udgangspunkt i det enkelte menneske og vores fællesskab vil vi selv være fundamentet for den forandring, vi ønsker os”, forklarer han.

Overordnet har Finansforbundet fire politiske indsatsområder:

- De store udfordringer omkring os
- Det kompetente menneske
- Det rummelige og fleksible arbejdsliv
- Alliancer og samarbejde

Finansforbundet har derudover nedsat seks politiske ansvarsområder: Digitalisering og Trivsel, Sektorudvikling og nye forretningsområder, Udvikling og Læring, Innovation og Beskæftigelse, Forbund i Bevægelse samt Forbund og Samfund.

Formålet med de politiske ansvarsområder er at medvirke til realisering af de politiske indsatsområder, der besluttet på landsmødet. Herudover er det ansvarsområdernes opgave at sikre sammenhæng mellem den politikudvikling og -implementering, der foregår hhv. centralt i forbundet og decentralt i kredsene.

Ansvarsområderne skal herudover forholde sig til relevant lovgivning, regulering og social dialog – såvel internationalt som nationalt. Samtidig skal de være en politisk driver og sikre en gensidigt forpligtende dialog mellem det decentrale og centrale niveau på sit område.

## Tværgående målsætninger

Udover de indsatsområder og målsætninger, som er henført til hver af de seks ansvarsområder, er der desuden en række tværgående målsætninger, som alle ansvarsområder skal forsøge at indfri. De tværgående målsætninger tager udgangspunkt i kernefortællingens strategiske pejlemærker:

**”DET ER GODE OG VISIONÆRE BESLUTNINGER, VI SAMMEN HAR TRUFFET PÅ FINANSFORBUNDETS LANDSMØDE OG SOM VI I KREDSEN OGSÅ VIL ARBEJDE MED HER I VORES EGEN BANK”**

JANNIE SKOVSEN, KREDSFORMAND

## Medlemsrelevans (Merværdi og mening)

Det altafgørende succesparameter for alt det, Finansforbundet arbejder med, er, at det opleves relevant og skaber merværdi og mening for medlemmerne.

## Rustet til fremtiden (Udfordringer og muligheder)

I Finansforbundet insisterer vi på at se ud i fremtiden og forholde os proaktivt til de udfordringer, som vi vurderer, at vores medlemmer på et tidspunkt vil stå over for.

## Dialog og involvering

Vi kan udvikle vores indsatser yderligere, hvis vi i højere grad kommer i dialog med og involverer vores medlemmer i udviklingen af de enkelte indsatser.

## Synliggørelse og formidling

For alle beslutninger, vi tager, og for alle indsatser, vi igangsætter, skal der være et særligt fokus på at tydeliggøre og kommunikere såvel medlemsrelevans som mening til medlemmerne.

## LÆS MERE

Læs mere om forbundets ansvarsområder ved at scanne QR-koden med din mobiltelefon:



# VI FÅR DET BEDSTE UD AF DET MESTE

## MEDLEMMER

**Strategiske målsætninger - Vi vil arbejde for:**

- at det enkelte medlem til stadighed har adgang til og mulighed for at udvikle sine personlige og faglige kompetencer
- at digitalisering skal øge trivslen for det enkelte medlem, skabe vækst og bevare arbejdspladser
- at lederne har vilkår, der udvikler dem selv og deres medarbejdere. Og mulighed for at fremme miljøer hvor medarbejdere løfter hinanden
- at privatliv og arbejdsliv kombineres på en fleksibel måde, der gør, at det enkelte medlem får øget selvbestemmelse, øget trivsel og et mere holdbart arbejdsliv i alle livsfasen.
- at vi har aktive, kompetente og dialog søgende tillidsvalgte
- at både eksisterende og nye medarbejdergrupper skal kunne se sig selv i Finansforbundet

## BANKEN

**Strategiske målsætninger - Vi vil arbejde for:**

- at arbejdet tilrettelægges og forandringer implementeres, så der på samme tid skabes mening, forståelse og fremdrift i organisationen
- at kønsbalancen og ligeløn styrkes i banken
- at medlemmer og tillidsvalgte møder anerkendelse og til stadighed har de bedste muligheder for at udføre deres arbejde
- at påvirke en bæredygtig udvikling af banken gennem samarbejde og dialog
- at der er fokus på vigtigheden og tilrettelæggelsen af livslang kompetenceudvikling
- at understøtte indsatser der forbygger fysisk og psykisk nedslidning

**MISSION:**  
VI VIL SKABE VÆRDI  
FOR MEDLEMMERNE

**VISION:**  
VI ØNSKER AT ORGANISERE  
SAMTLIGE ANSATTE  
I SPAR NORD



# Stadig flere udsættes for trusler om fysisk og psykisk vold

Når der kommunikeres digitalt på sociale medier, har folk et mere rått sprog

”Der var en kunde, der ønskede at mine børn fik kræft og døde”. Kunden mødte simpelthen op på min private adresse og var ret truende”.

Sådan lyder et par anonyme udsagn i en undersøgelse af trusler og vold mod finansansatte, som Finansforbundet har gennemført blandt 1.600 medlemmer.

Finansforbundets næstformand Michael Budolfson hæfter sig ved den stigende forråelse af omgangstone, som truslerne er et udtryk for.

”Der er tegn på, at når der kommunikeres digitalt på sociale medier, har folk et mere rått sprog. Det samme ser man også i trafikken, hvor folk kan komme med mange ukvemsord mod hinanden, når de sidder beskyttet i deres egen bil”, siger han.

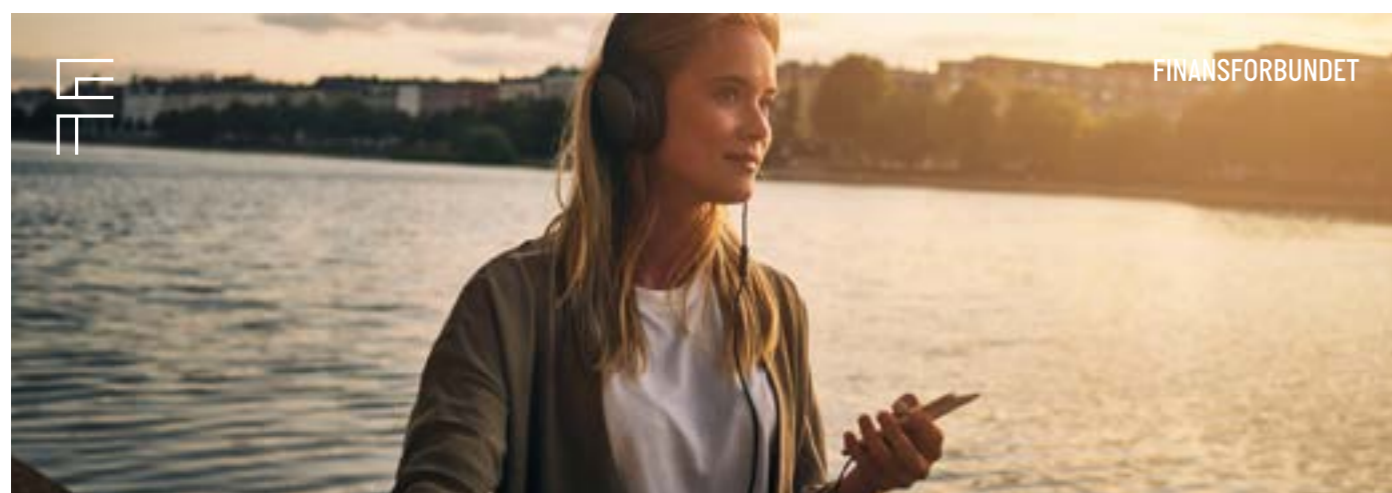
I Finansforbundets undersøgelse er han foruroliget over, at mange angiver, at de får trusler, mens de arbejder hjemme.

”Tallene svarer til, at 50 finansansatte hver måned udsættes for trusler fra vrede kunder. Det er meget voldsomt, og den psykiske belastning er specielt voldsom, når truslerne reelt sker i ens eget hjem, hvor man normalt kan føle sig sikker”, siger Michael Budolfson og henviser til, at man, når man sidder på kontoret umiddelbart efter opkaldet eller e-mailen har mulighed for at tale med kolleger eller sin chef om det, der er sket.

Undersøgelsen er et led i et større projekt, hvor Finans Danmark, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet undersøger omfanget af trusler mod finansansatte.

## TRUSLER I SPAR NORD

Arbejdsmiljøudvalget oplyser, at i alt 13 kolleger i Spar Nord desværre har været udsat for trusler om vold eller chikane i 2020, men efter det oplyste heldigvis ikke, mens de arbejdede hjemme.



## VIDEN TIL TIDEN

Har du 14, 21 eller måske 32 minutter tilovers? Og vil du vide mere om bæredygtig finans, trivsel eller noget helt tredje? Du vælger emne og tid – så sørger vi for en videnspakke til dig. Enkelt og hurtigt.

Få din videnspakke her [finansforbundet.dk/videntiltiden](https://finansforbundet.dk/videntiltiden)

## Mød din nye kredssekretær



Som de fleste sikkert ved, gik vores kredssekretær Dorthe Kræmmegaard efter mere end 10 år på posten på pension med udgangen af januar i år.

Vi vil derfor gerne præsentere Dorthes afløser, Gitte Sørensen. Gitte startede på kredskontoret midt i december, hvor hun i løbet af de næste 1½ måned blev sat ind i de mange forskellige opgaver af Dorthe.

Gitte er et velkendt ansigt for mange af jer – hun har været i banken i 30 år og har arbejdet i mange forskellige funktioner.

”Da jeg så, kredsen søgte ny kredssekretær, tænkte jeg, at det lige præcis var mig, der passede til den stilling. Jeg kan godt lide stor variation i mit arbejde”, fortæller Gitte. ”Og nu kan jeg konstatere, at der er rigtig mange forskellige opgaver, der løses på kredskontoret. Jeg er overrasket over, hvor travlt der er og hvor mange bolde, der er i luften hele tiden. Det forestiller man sig ikke, når man ser det udefra”, fortsætter hun. ”Jeg har nu et job med to hovedområder: Finansforbundet og Personalefonden – og begge dele er spændende”, slutter Gitte.

Det er selvfølgelig svært at starte i nyt job midt i en coronanedlukning, men vi er i kredsen rigtig glade for, at Gitte nu er en del af kredskontoret og glæder os til, at alle – forhåbentligt snart – får større mulighed for at møde Gitte ”i virkeligheden”.

## 5 HURTIGE FACTS OM GITTE

### Det kan jeg lide at spise:

Jeg er ikke kræsen, men jeg har en sød tand

### Det kan jeg lide at drikke:

Specialøl og vin

### Det kan jeg lide at høre af musik:

Jeg har en alsidig musiksmag, men måske især musik fra 70'erne

### Det er den seneste bog, jeg har læst:

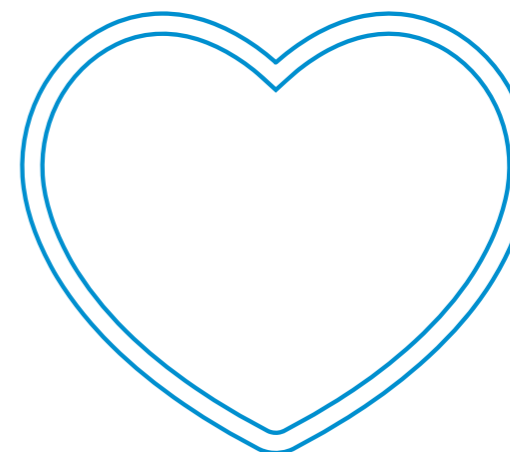
Min passion er fodbold og jeg er med i DBU's bestyrelse i Region 1, så jeg læser mest fodboldfagligt

### Det kan jeg lide at se i tv:

Sport, spændingsfilm og letfordøjelig underholdning

## Inspiration til dit trivselsudvalg

Vidste du, at Finansforbundet har ansat trivselskonsulenter? Trivselskonsulenterne udspringer af overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening sidste forår, hvor parterne enedes om at styrke trivslen ude i virksomhederne. Hvis I savner inspiration eller gerne vil have input til jeres arbejde med trivsel.



**Udgiver:**  
Finansforbundet Spar Nord Kreds  
Skelagervej 15  
9100 Aalborg  
Tlf. 96 34 43 41  
[finansforbundetsparnord.dk](https://finansforbundetsparnord.dk)

**Redaktion:**  
Jannie Skovsen [Ansv.]  
Rikke Henriksen  
Kommunikation,  
Finansforbundet

**Design:**  
Finansforbundet

**Oplag:**  
2.000

Finansforbundet Spar Nord Kreds - en virksomhedskreds

**Tryk:**  
OTW





Benyt feriefondens tilbud og lej fx et feriehus ved det altid fantastiske vesterhav

## God sæson for Personalefondens feriehus

Corona og covid-19 har indflydelse på alt – også på Personalefondens feriehus. Men vi har heldigvis haft en helt fantastisk sæson.

For et år siden, da epidemien brød ud, var vi i bestyrelsen, som så mange andre, nervøse for, om corona også ville gå ud over udlejningen af vores feriehus.

Det er heldigvis ikke sket. Vi har haft et rigtig godt år med mange udlejninger, specielt fordi vores strategi jo er, at de fleste af vores huse ligger i Danmark.

Coronaen har gjort, at vi ikke har kunnet rejse udenlands og derfor har efterspørgslen efter at holde ferie i Danmark været stor.

Men vi kan se, at fordelingen af hvor vi gerne vil holde ferie, er flyt-

tet fra storbyen (Alliancevej og Indiakaj) til "landet" (Ebeltoft, Kordal og Gråsten) - så hvor udlejningsprocenten er faldet en smule på de 2 første, er den steget på de 3 sidste.

Til sidst byder Personalefondens feriehus velkommen til alle vores nye kollegaer fra BankNordik. Tag endelig fat i Gitte Sørensen, som med "hård hånd" styrer alle vores huse og lejligheder.

Pt. arbejder vi på måske at få nogle flere huse/ferieboliger ind i Personalefonden. Når og hvis det sker, så hører I fra os igen. Ligesom vi altid arbejder med at renovere og vedligeholde vores huse, så de har en flot standard, hvilket er vigtigt for os.

### PERSONALEFONDENS BESTYRELSE



**Gitte Sørensen,**  
forretningsfører  
- kredskontoret



**Gitte Holmgaard,**  
formand,  
kredskontoret



**Anders Bitsch,**  
næstformand,  
Viborg



**Luisa Højlund,**  
Skive



**Kent Brix Larsen,**  
Østerå



**Hanne Bruun Førster,**  
Risiko