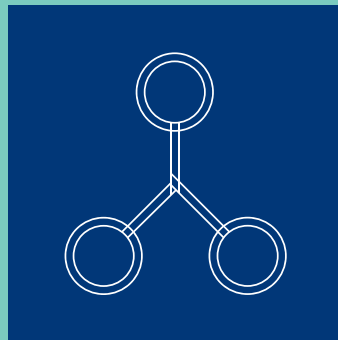
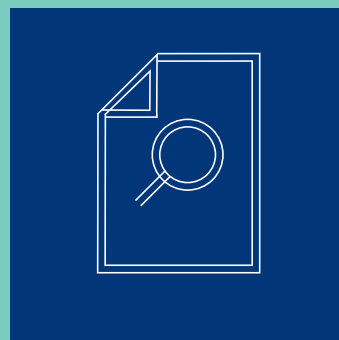
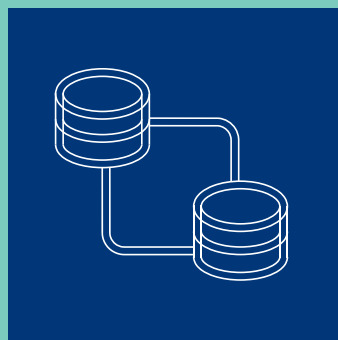
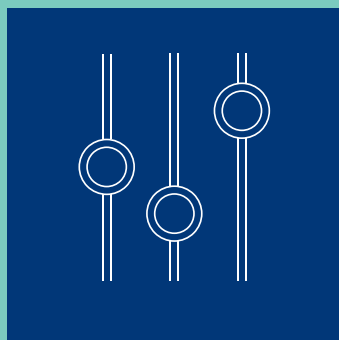
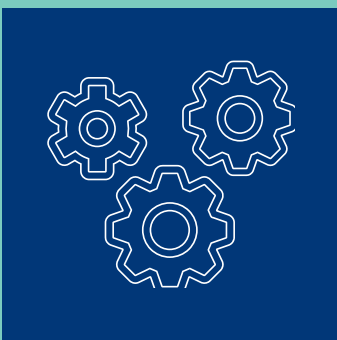
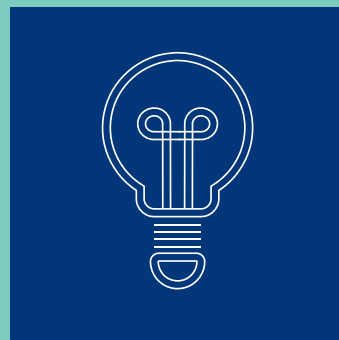
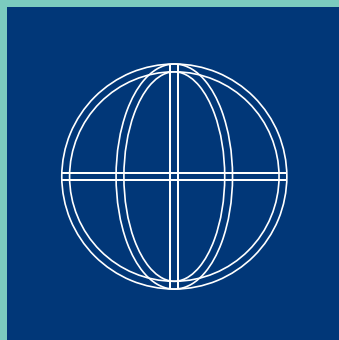
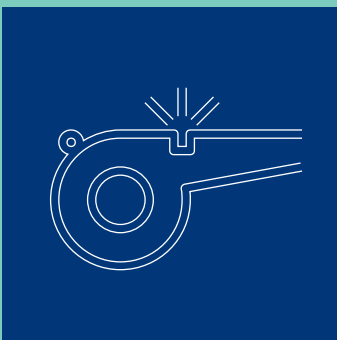
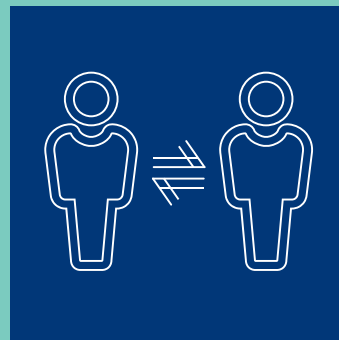


2022



Årsblad for  
Finansforbundet  
Spar Nord Kreds





# ET TRAVLT OG ANDERLEDES ÅR

Da kredsens seneste årsblad blev udgivet i april 2021, var der sikkert mange, som havde et håb om og en tro på, at Corona meget snart blev fortid. Sådan gik det ikke og sygdommen fortsatte for en stund med at påvirke vores liv. Heldigvis synes der nu at være mere styr på sygdommen i vores del af verden og vi er i stort omfang tilbage på arbejdspladsen og i vores sociale liv.

**P**andemien har på godt og ondt lært os en masse. Vi blev for en tid tvunget til at ændre vaner og bruge tiden anderledes. Igennem de nu 2 år med Corona-pandemien har Finansforbundet gennemført 4 medlemsundersøgelser for at følge trivslen blandt medlemmerne i sektorens virksomheder. At blive tvunget ud i at arbejde anderledes gav nye indsigter. Undersøgelsesresultater indgår i kredsens arbejde omkring arbejdsmiljøet, ligesom vi har delt resultater med banken. Her får vi bekræftet vores antagelse om, at den bedste trivsel opnås, når medarbejderne oplever stor medbestemmelse omkring arbejdets tilrettelæggelse.

Mens dette skrives, er der krig i Europa. Rusland har invaderet Ukraine, som er omdannet til en kampplads med mange flygtninge til følge og med impact på økonomien. Priserne stiger herhjemme – det samme gør renten. Alt sammen faktorer, som påvirker vores dagligdag og som gør fremtiden mere usikker.

Når man følger nyhedsstrømmen, kan udfordringer i vort eget land og i vores arbejdsliv synes ubetydelige. Men vi må holde fast i troen på, at der igen bliver fred og fortsat arbejde for, at medarbejdere i sektoren får gode og meningsfulde arbejdsliv. Opgaven, som sektoren løser, er vital for, at samfundet kan fungere.

Når man som jeg skal aflægge en skriftlig beretning, er det svært at begrænse sig og vælge. Men det er jeg tvunget til, så mang-

ler du noget – så findes det måske et andet sted i vores årsblad.

## Mange lokale forhandlinger.

Året, der er gået, var på flere måder anderledes. Overenskomst 2020 var kendetegnet ved større ændringer, hvor rammerne var sat, men løsningerne skulle forhandles lokalt. Hverken bankens ledelse eller kredsens har nogensinde før haft så mange aftaler til lokal forhandling ifm. indgåelse af en overenskomst. Det var en stor opgave, som trak mange ressourcer.

Kredsen og banken forhandlede udfasning af anciennitetsbestemt lønsystem, overgang fra overtid til mertid og jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Herefter foretog vi en fælles implementering – hvorefter ledelserne i bankområderne skulle føre samtaler med medarbejderne. At det var og er kompliceret stof, vidste vi – og det vil være naivt at tro, at alt bare virker til alles tilfredshed fra dag 1. Vi har især brugt megen tid på at snakke jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Ikke alle steder fungerer det optimalt endnu. Alle skal øve sig – og alle skal følge den fælles vejledning. Men både Corona-undersøgelsen, som viser, at medbestemmelse er afgørende, og senest Overenskomstundersøgelsen, som viser, hvorfor nogle ikke er helt tilfredse, vil vi naturligvis dykke ned i. Hvis lønniveauet for jobløn skal længere ned på et tidspunkt, så bliver det helt afgørende, at vi har en op-

levelse af, at der er et bæredygtigt arbejdsmiljø i hele organisationen.

## OK2023

Foran os venter nu OK2023 – dvs. den overenskomst, der efter planen skal træde i kraft pr. 1. april 2023. I udgangspunktet har vi en rigtig god overenskomst, som både Finansforbundet og FA bør være glade for. De elementer, den indeholder, er medvirkende til at gøre sektoren til et attraktivt arbejdssted med ordnede forhold. Min oplevelse er imidlertid, at fagligt valgte indimellem skal forsvare indholdet. Jeg tror også, at bankens HR-afdeling indimellem bringes i samme situation, når ledelsen i en konkret sag finder overenskomstens aftaler fuldstændig urimelige. Det er skidt. Det er aftalte spilleregler, som jeg ærligt mener, at vi sammen skal bruge aktivt. Sektorens image er blakket. Et step i den rigtige retning er at fortælle omverdenen, at der er mange fordele ved at være ansat i sektoren. En af dem er de gode aftaler. Hertil kan vi så fra Spar Nords side tilføje, at vi også lokalt gang på gang er i stand til at lave gode aftaler.

I forhold til OK2023 er vi allerede i gang. I Spar Nord Kreds har vi afholdt mini-aftalekonference med tillidsrepræsentanterne. Finansforbundet har samtidig spurgt medlemmerne om, hvad de ønsker mere af/mindre af. Det er værdifuld viden, som vil indgå, når vi inden længe skal møde FA. Der skal lyde en kæmpe tak til alle, som har taget sig tid til at svare. Også her viser I, at Spar Nord ansatte er noget særligt, idet svarprocenten er meget høj.

## Det fleksible arbejdsliv og den fleksible arbejdsdag

Overenskomst handler om løn og gode arbejdsvilkår. Forventningerne til lønnen kan allerede fornemmes, idet priserne stiger om









## Vision

Vi ønsker at organisere samtlige ansatte i Spar Nord

## Mission

Vi vil skabe værdi for medlemmerne



ørerne på os og virksomhederne kommer med flotte økonomiske resultater. Løn står derfor ikke uventet højest på ønskesedlen, når vi spørger medlemmerne. Men der er også andre emner, som er relevante at beskæftige sig med.

Et mentalt og fysisk sundt arbejdsliv er afgørende for, om vi som mennesker lever i balance og for at vi kan levere gode resultater. Undersøgelser viser, at fleksibilitet har stor indflydelse på ikke mindst den mentale sundhed. Vi ved, at finansansatte, som kan svare bekræftende på, at de har en fleksibel hverdag, har en markant bedre trivsel end gruppen af finansansatte, som ikke oplever at have en fleksibel hverdag. Vi ved samtidig også, at trivslen falder, hvis man arbejder alene i mere end 2 dage om ugen. Og at opfattelsen af fleksibilitet og ønsket om hjemmearbejdsdage er meget forskelligt fra individ til individ.

Under Corona var mange sendt hjem. I sektoren kan vi se, at nogle virksomheder har benyttet lejligheden til at skære i antallet af kvadratmeter. Det betyder, at vi i sektoren har ansatte, som er afskåret fra at komme på job. Det er efter min mening en kedelig vej at gå. Det udvander kulturen og fællesskabet. Stærke fællesskaber er værdifulde. Dem skal vi værne om. Når jeg ser på "Tættere på", er langt hovedparten af opslagene med til at styrke fællesskaber og vidner om stærke relationer, hvor mennesker trives og skaber re-

sultater sammen. Det er med til at styrke vores kultur og glæde ved at være med på hold Spar Nord.

Også fysisk velvære, tid til refleksion og restitution er afgørende for et godt arbejdsliv og for din præstation. En pause betyder udover velvære fornyet energi og koncentration til mere effektiv opgaveløsning. Pauser er derfor ikke spild af tid men supervigtige. De kan bruges alene eller sammen med kolleger. Gør vi det, styrker vi samtidig vores relation. Det er tydeligt, at man mange steder i organisationen er gode til at huske dette. Sund pausekultur, walk-and-talk-møder, fyraftensøl, rejseaktivitet og personaleforeningstilbud vidner om, at der er fokus på, at vi skal trives i fællesskabet.

### Fællesskaber styrker sammenhængskraften

At være en del af et fællesskab er vigtigt for ethvert individ. At høre til og betyde noget for andre. Derfor er arbejdsmæssige teamsucceser og sociale aktiviteter vigtige. Her har vi alle et ansvar og en mulighed for at inkludere. Personaleforeningerne bredt i banken gør deres for at styrke fællesskabet på tværs af medarbejdergrupper, og nye foreninger skyder op. Det er med til at definere vores kultur.

Netværk og temadage med læring og erfaringsudveksling styrker udover fagligheden

også relationen.

Min påstand kunne være, at bankens succes i et langsiget perspektiv er ligefrem proportional med evnen til at dyrke velfungerende fællesskaber. Det skal vi måske være ekstra opmærksomme på i en organisation, hvor lokalbankmodellen netop giver mulighed for forskelligheder. Fællesskaber er det, der binder os alle sammen om kerneopgaven. Alle i organisationen spiller en vigtig rolle, uanset om det handler om det kollegiale, faglige, opgaverettede eller organisatoriske fællesskab. På kredsens møder med tillidsrepræsentanterne i 2021 var fællesskaber sat på dagsordenen under overskriften 'Stærkere sammen'. Det er en sund øvelse at drøfte eventuelle hæmmende faktorer for fællesskabsfølelsen og samtidig have modet til at handle på de forbedringsforslag, der måtte komme. I kredsen har det betydet, at vi har styrket vores fællesskab, ligesom det har givet os input, som vi – i de regi hvor vi kommer – har delt med bankens ledelse senest ifm. strategiprocesen.

### Kage til alle

Og apropos stærke fællesskaber så fejrede Finansforbundet Spar Nord Kreds i november sin 30-års fødselsdag. En hyggelig dag med anledning til refleksion over, hvor meget der er sket i såvel sektor som bank igennem de år. Ved stiftelsen var langt hovedparten af bankens aktivitet centreret om



det nordjyske. Den tid er forbi og banken er i dag en landsdækkende bank. I perioden har banken transformeret sig fra en "familiekultur", hvor alle stort set kendte alle til i dag at være et af landets største pengeinstitutter. Vi har som kreds også undervejs måttet transformere os for at kunne følge med og udfylde vores opgaver både i banken og i det centrale politiske arbejde.

Vi bød i dagens anledning på kage til alle og nød lykønskningerne, som indløb. Det varmer. Meget af det, vi laver, er usynligt. Vores vigtigste opgaver er at fremme det gode samar-



bejde, sikre at overenskomsten overholdes og varetage medarbejdernes interesser. At kritisere sin ledelse i det offentlige rum fremmer aldrig et forhandlingsmiljø – det gør det heller ikke blot at stå fast på et synspunkt for enhver pris. Derfor er jeg særlig glad for den hilsen, vi fik fra bankens direktion: "Banken har altid troet på, at en god relation mellem personalets faglige repræsentanter og virksomheden er til gavn for begge parter. Den overbevisning er måske særligt gældende i vores sektor, hvor tillid og omdømme er altafgørende for, at vi overlever og udvikler os som virksomhed. Tillid er noget, man skaber sammen, og som man gør sig fortjent til. Tillid bygges blandt andet af relationer og evnen til at løfte et ansvar. I direktionen har vi den opfattelse, at kredsen og bankens ledelse flot har evnet at bygge relationer og bygge et samarbejde, der peger fremad." Tak til direktionen for det – jeg er helt enig. Ledelsen har ledelsesretten, men vilje til forhandling og til at lytte til medarbejdernes faglige repræsentanter er en styrke.

### Møder med bankens medarbejdere

I efteråret 2021 lød startskuddet til kredsens dialogmøder. Vi vil gerne i dialog med bankens ansatte, og vi vil gerne høre, hvad der rører sig lokalt. Det er en fornøjelse at mærke engagementet og lysten til dialog. Vi er meget glade for, at banken giver kredsen muligheden for at lægge møderne om morgenen og for den modtagelse vi får lokalt. Det er en fornøjelse at komme rundt og mærke engagementet og jeres åbenhed. Nogle steder har vi tilmed været så heldige, at vi har kunnet fortsætte vores arbejdsdag ved et lokalt skrivebord og for en stund fornemme pulsen. Vi er så småt igen begyndt at afvikle fysiske medlemsmøder. Vi ønsker naturligvis, at sådanne møder er toprelevante og med stor tilslutning. Derfor må ideer til indhold meget gerne komme fra medlemmer/ ledermedlemmer. Jeg kan huske, at vi på et tidspunkt holdt et medlemsmøde omkring cybercrime initieret af bankens IT-afdeling. Så har du en idé, kan du tage fat i din tillidsrepræsentant. Vi planlægger gerne møder



Fællesskabsfølelsen er stærk i Finansforbundet - her til ekstraordinært landsmøde i Ålborg, efteråret 2021.

rundt i hele landet, hvis der er efterspørgsel herpå.

### FH – ja eller nej tak

I 2018 valgte vi sammen med det øvrige Finansforbundet på en ekstraordinær generalforsamling at stå udenfor en hovedorganisation. Vi fulgte ikke de andre faglige organisationer i FTF, da de lod sig smelte med LO og blev til FH. Det var en usikker og modig beslutning. Men på det tidspunkt var vi ikke i tvivl – der var al for mange uafklarede spørgsmål og mavefornemmelse var ikke rigtig.

Den 20. april i år deltog kredsbestyrelsen igen på Finansforbundets ekstraordinære Landsmøde for at stemme for en optagelse i FH. En knap så modig beslutning, idet man jo kan melde sig ud igen. Men til gengæld en meget velovervejet beslutning, idet vi havde brugt de mellemliggende år til at forberede os.

Erfaringerne fra perioden uden tilhørsforhold til en hovedorganisation har vist, at Finansforbundet fortsat har stor indflydelse på det finansielle område, men at det på de brede samfundsmæssige dagsordner er sværere at få gennemslagskraft som selvstændig organisation. Dertil kommer, at en stor del af den regulering, som fremadrettet vil være med til at forme det finansielle område, ikke er sektorspecifik. Det gælder fx arbejdsmiljøområdet, herunder hjemmearbejde, og det gælder digitalisering, kunstig intelligens og databeskyttelse mv. Ved at træde ind i fællesskabet styrker vi vores mulighed for at fremme dagsordener, som har betydning for sektoren og sektorens medarbejdere.

### Dataetik

Som nævnt har dataetik vores bevågenhed. Dataetiske problemstillinger og dilemmaer begrænser sig ikke alene til relationen mellem en virksomhed og dens kunder. Også i relationen mellem virksomheden og dens ansatte er der en stigende indsamling og lagring af data. Bruges de rigtigt, kan data fx lette den enkeltes dagligdag. Men bruges data uden omtanke – eller mod medarbejderne – kan der opstå etiske dilemmaer. Det handler derfor ikke om at være imod brug af data, men om at have et etisk og moralsk kompas. Finansforbundet arbejder på emnet ud fra en betragtning om at beskytte vores medlemmer i en tid, hvor der indsamles flere og flere data. Banken har allerede et stort fokus på netop korrekt brug af data. Du kan læse mere om dataetik andetsteds i bladet.

### Diversitet og inklusion

Også diversitet står højt på kredsens liste over strategiske indsatsområder. Diversitet handler bl.a. om alder, etnicitet og køn.

Det handler om at spejle det samfund, som banken er en del af. Alder er et vigtigt fokusområde ikke mindst henset til, at gennemsnitsalderen i banken er meget høj. Vi har brug for at få unge mennesker ind, så der er nogen til at tage over. Og vi har brug for unge mennesker, fordi de er dygtige. Sammensættes grupper på tværs af alder, kan erfaring, faglig kunnen og ny viden mikses. Og banken har samtidig glæde af at bevare seniorerne på job – nogle måske på nedsat tid. De er kulturbærere og kender forretningen.

Også er der hele kønsdebatten. Hvor mændene i mere end 2000 år har været valgt til, skal banken arbejde med, at der findes flere køn. Jeg mener på ingen måde, at det løses godt ved blot at skifte mænd ud med kvinder. Det vil ikke føre noget godt med sig. Til gengæld kan der arbejdes med at udvide talentmassen, og der kan arbejdes med en mere divers sammensætning, når der er et naturligt skifte. Jeg glæder mig meget over, at der allerede er sket en masse på området. På medlemmerniveau har banken således samlet set en fordeling, som hedder 47/53. Men i de højere ledelseslag er der fortsat en skæv fordeling, som der skal arbejdes med de kommende år. Banken har tradition for at nå sine mål, så jeg er fuld af fortrøstning.

### Bankens resultat og vækst

Noget, der lykkes ret godt, er at skabe gode resultater i banken. Med et resultat på 1.368 mio. kroner efter skat for 2021 kunne banken i starten af februar offentliggøre det hidtil bedste resultat i bankens 197-årige histo-



rie. Et så flot resultat kommer ikke af sig selv. En flot indsats og kompetente ansatte på alle niveauer er grundstenen.

Med til historien om banken hører evnen og viljen til at vokste. Mens andre pengeinstitutter reducerer antallet af filialer, åbner Spar Nord nye bankområder og nye filialer. Siden udgivelsen af kredsens årsblad i foråret 2021 er banken vokset med 2 nye bankområder – Bankområde Allerød og Bankområde Lolland-



Kredsbestyrelsesmedlemmerne Rikke Henriksen og Michael Jensen.





Falster. Dertil skal lægges åbningen af filialer i Hørsholm, Korsør og Solrød Strand. Personligt synes jeg, at det er rigtig set at investere i fysiske filialer med dedikerede medarbejdere – det er vejen til fremtidens kunder. Det er medvirkende til at styrke vores brand og den lokale tilstedeværelse. Og jeg er sikker på, at det giver stolthed og motivation i organisationen. I skrivende stund er intet offentliggjort om Handelsbankens ”skæbne”. Udvider vi Spar Nord familien endnu engang? Hvis ja – har vi erfaringer fra opkøbet af BankNordik at trække på, når det bl.a. kommer til forandringsledelse og beredskab.

#### Højt aktivitetsniveau og kvalitet

Der er ingen tvivl om, at aktivitetsniveauet flere steder i organisationen er højt – og måske i perioder for højt. At arbejde i højt tempo i en periode er ikke et problem for den mentale sundhed, når der indimellem er mulighed for restitution. At arbejde i højt tempo uden plads til restitution kan samtidig gå ud over kvaliteten. Forskning viser, at hjernen har behov for pauser for at fungere optimalt. Derfor er der flere gode grunde til at have fokus på arbejdsmiljøet.

Det at drive bank i dag stiller samtidig mere end nogensinde store krav til datadisciplin og overholdelse af en mængde lovgivning. Det er et vilkår for sektoren. Det kalder på at finde løsninger, som hjælper medarbejderne til på en og samme tid at være effektive og levere kvalitet. Mange jobs er i dag meget komplekse og påvirkes løbende af forandringer i fx it-systemer eller lovgivning. På et dialogmøde sagde en kollega: ”Jeg vil gerne gøre det rigtigt. Så lad være med at skælde ud – og fortæl hvordan jeg skal gøre”. Egentlig en meget god pointe og et rimeligt ønske. Ingen laver fejl med vilje og det at bruge tid på at rette fejl, er heller ikke supermotiverende – medmindre jeg får hjælp til at gøre det rigtigt. En løsning er måske også at overveje, at opgaver, som sjældent laves eller hvor ensartethed er afgørende, samles på færre men mere specialiserede hænder.

#### Strategi

Den 19. november skal vi til fest i Randers. På dagen løftes sløret for den kommende strategiperiode. Undervejs i processen har flere medarbejdere end ved forudgående strategiproces været inviteret ind for at

**Fra venstre ses kredsbestyrelsesmedlemmerne - Lene Aaen, næstformand Gitte Holmgård, Lone Elmenhoff og formand Jannie Skovsen.**

give deres besyv med.

Der er afholdt workshops for alle bankens ledere og efterfølgende med tillidsrepræsentanterne. Der er samtidig nedsat 3 arbejdsgrupper med 50 medarbejdere, som arbejder med udvalgte emner. Bankens bestyrelse har været på strategiseminar, hvor vi også er repræsenteret og har kunnet give vores input med.

Nu glæder jeg mig til novembers ”release-party”. Mon ikke det igen lykkes at formulere en strategi, som bringer banken sikkert videre mod nye succeser, som er attraktiv for bestående og nye medarbejdere og som styrker kundeoplevelsen og tilgangen yderligere.

#### Tak for året der gik – og for ordet

Nu skal jeg stoppe, om end der var meget andet, jeg kunne skrive om. Jeg håber, at I får lyst til at læse hele bladet. Bladet er i lighed med tidligere blevet til på baggrund af ideer og input fra tillidsrepræsentanter og kredsbestyrelsesmedlemmer. God læselyst og tak for ordet.



# FLEKSIBILITET ER IKKE FASTE

En af parametrene i fleksibelt arbejde er, hvor man arbejder – hybride arbejdspladser, hjemmearbejdsplads eller måske i sommerhuset, toget, kolonihavehuset, båden eller campingvognen.

**D**er er mange fordele ved hybride arbejdspladser, både for medarbejderen, lederen og banken.

Fordelene tæller blandt andet sparet tid på transport, som samtidig mindsker forbruget af benzin/diesel og dermed også er en fordel for miljøet. For børnefamilier giver det fleksibilitet i forhold til afhentning af børn i institutioner. Og for os alle sammen er der fordele i forbindelse med diverse reparationer/installationer i hjemmet og besøg hos tandlæge, læge m.v. For ledelsen er det en kæmpe fordel, at de har medarbejdere, som trives og kan få dagligdagen til at hænge sammen.

## Hjemmearbejde er ikke lig med øget trivsel

I forbindelse med Corona blev vi alle mere eller mindre 'tvunget' ud i hjemmearbejde, og det har givet den enkelte en indsigt i, hvordan det har påvirket os hver især.

Finansforbundet har stået bag Coronaundersøgelser, og i den første viste det sig, at ved hjemmearbejde faldt stressen og trivslen steg. Det var jo en positiv observation, men i de efterfølgende undersøgelser, og da Coronaen trak ud, viste det sig også, at stignin-

gen af hjemmearbejdsdage ikke var ligefrem proportional med stigningen i trivsel og faldet i stress.

Altså, jo mere vi arbejder hjemme – jo mere trives vi IKKE. Det er en balancegang mellem at komme ind på arbejde og at arbejde et andet sted, som giver den bedste trivsel, hvilket er en meget vigtig observation.

Flere har spurgt mig, om ikke det kunne være en fordel med faste hjemmearbejdsdage, og til det har jeg kun et svar: Nej.

Fleksibilitet er ikke faste hjemmearbejdsdage – faste hjemmearbejdsdage er ikke fleksibilitet, det siger sig selv, at "fast" og "fleksibel" ikke er det samme. Flexibilitet er, når det hele tilpasser sig din, din leders, afdelingens, dine kollegaers og ikke mindst opgavens situation. Altså en kombination af mange ting.

## Hverken pligt eller krav

I banken har vi aftalt, at det hverken er en pligt eller et krav at kunne arbejde fleksibelt – det er en mulighed. Og med alle de fordele, der er, vil det da være dumt ikke at benytte sig af den mulighed, både som leder og som medarbejder.



# S I D B E L L

## HJEMMEARBEJDSDAGE

Jeg har spurgt direktør Lea Magnusson fra Facility Management om afdelingens erfaringer med at arbejde fleksibelt:

”Vi ønsker at gøre det så fleksibelt som muligt og nogle benytter sig af det – andre gør ikke”.

Hun oplever, at medarbejderne er glade for muligheden og oplever, at det fleksible/hybride arbejde giver mange fordele, for som hun sammenfatter:

”Når jeg giver stor fleksibilitet til medarbejderne, får jeg også fleksibilitet tilbage”.

Tina Thorup, der er medarbejder i Facility Management, giver følgende kommentar, når jeg spørger, hvor hun ser de største fordele ved det fleksible arbejde:

”Det er gået op for mange, at arbejde er noget man udfører, stedet er underordnet - man går ikke på arbejde, man udfører et arbejde”

### Vigtigt for unge

Fleksibilitet er specielt vigtigt for de unge – det er en kendsgerning, vi ved det med sikkerhed. Flexibilitet bliver derfor et konkurrenceparameter for tiltrækning af arbejdskraft til fremtidens arbejdspladser og

dermed også for vores bank. Til gengæld ved vi også fra vores Corona-undersøgelser, at særligt de unge ikke ønsker at arbejde hjemme hele tiden. De føler sig ensomme og mistrives ved længerevarende hjemmearbejde.

I flere virksomheder er man derfor også begyndt at se på, hvordan vi kan gøre det attraktivt at komme retur på arbejde igen. Hvis man udfører sit arbejde lige så godt eller faktisk bedre på sin hjemmearbejdsplads, hvorfor skal man så tilbage på arbejdspladsen, hvor der er larm, støj og forstyrrelser?

Det skal vi blandt andet, fordi vi fra naturens side er sociale flokdyr. Forskningen viser, at vi har godt af at være sammen med og forholde os til andre mennesker. Der er også et socialt ansvar overfor ens kollegaer og den effektivitet, der er i at kunne spørge sidemanden. Igen er det bedste en balancegang mellem at komme ind på arbejde og arbejde et andet sted – det er det, som giver den bedste trivsel for de fleste.

Når jeg spørger Tina Thorup, hvordan de holder fast i fællesskabet på arbejdspladsen, svarer hun:

”Vi spiser morgenmad sammen om torsdagen – det giver nogle dejlige uformelle snakke. Og vores trivselsteam er gode til at lave sociale arrangementer hen over året”.

### Ledelse på nye måder

Til sidst vil jeg lige berøre ledernes rolle i det fleksible arbejde.

Da Corona brød ud, blev de kastet ud i det at lede på distancen, og det var ikke en nem opgave, hvis man aldrig havde prøvet det før. Det kræver omstilling at lede på en ny og anderledes måde.

Når jeg spørger direktør Lea Magnusson, hvordan hun takler det at være direktør på distancen, svarer hun:

”Vi taler sammen på telefon/teams og vi sender mails”.

Men hun siger også, at hun under Coronaen oplevede perioder, hvor det var svært at følge med i, hvordan medarbejderne havde det, når de var væk fra hinanden fysisk i flere måneder.

”Men nu, hvor vi har normale tilstande igen og medarbejderne alene arbejder fleksibelt enkelte dage om ugen, giver det overhovedet ikke udfordringer”.

# DET FLEKSIBLE ARBEJDSLIV

Vi lægger alle vægt på noget forskelligt. Vi, har spurgt nogle af vores tillidsrepræsentanter om, hvad de oplever, medlemmerne synes er god fleksibilitet og hvorfor fleksibilitet er vigtig.



**Marianne L. Christensen, tillidsrepræsentant i København**

"Fleksibilitet kan jo være mange ting: Mulighed for en 4 dages arbejdsuge ved at arbejde længere, at man kan arbejde hjemme, fleksible arbejdstider og -steder, måske mulighed for orlov med kort varsel – f.eks. ved sygdom i familien eller nedsat tid, både i en kortere periode eller seniordeltid. Og jeg fornemmer helt klart, at når vi taler fleksibilitet, er et par af de afgørende punkter for mine kolleger (og mig selv), at vi har fleksible arbejdstider og mulighed for at arbejde hjemme."



**Casper Elkjær Maul, tillidsrepræsentant i Strategi, Kommunikation & Marketing, Salgs- og Kædekontor**

"Fleksibiliteten giver i al sin enkelthed et bedre arbejdsmiljø. Som tillidsrepræsentant i en afdeling med mange forskelligartede opgaver på kryds og tværs kan jeg se, at muligheden for at planlægge sin egen tid både skaber rum og plads til et mere roligt, men også mere effektivt arbejdsliv. Det er selvfølgelig individuelt, hvordan man bruger muligheden, men hjemmearbejde og fleks af de timer, man har i ugen, er gode værktøjer til at skabe en uge med balance og produktivitet. Dette er flittigt brugt i vores afdeling. Jeg tror også, Corona har haft en rigtig stor effekt på de medlemmer, som måske ikke tidligere har syntes, det har været så vigtig med muligheden. De har efterhånden også fundet stor værdi i fleksibiliteten."



**Steen Michelsen, tillidsrepræsentant i Kolding**

"Hvis vi kan trække noget positivt og lærdom ud af Covid 19, så er det, at såvel Spar Nord som vores kollegaer har fundet ud af, at hjemmearbejde fungerer fint både med at servicere vores kunder og få løst sine opgaver. Samtidig er online-møder blevet en integreret del med såvel kunder, afholdelse af kurser og interne møder med kollegaer.

Dette har været med til, at den enkelte medarbejder får en væsentlig større fleksibilitet i forholdet mellem hjem og job – det kan være i forbindelse med pasning af børn, besøg af håndværker, tidspunkt hvor opgaver løses, opgaver som man vil have ro til at løse – ja der kunne opremses mange andre fordele.

Jeg tror, at fleksibilitet i jobbet bliver en afgørende faktor fremover i, at Spar Nord kan have og tiltrække de mest kvalificerede medarbejdere i sektoren. Det giver den enkelte en bedre work-life balance. Og det er bevist, at Spar Nord får engagerede samt effektive og produktive medarbejdere, så vi kan kun håbe, at det fleksible arbejdsliv fortsætter og udvikles til gavn for alle."



**Malene Engen, tillidsrepræsentant i Nord**

"For mine kollegaer handler det overordnet set meget om muligheden for selv at tilrettelægge sin arbejdstid. Det kunne eksempelvis give mening at arbejde nogle timer søndag aften, når ungerne er lagt i seng, for så at møde lidt senere mandag morgen og have god tid til en rolig start på ugen. Det kunne også give mening at starte tidligt ud onsdag morgen, for så at kunne gå lidt før for at nå golfbanen. Det skal selvfølgelig altid være under hensyntagen til vores 'butiksansvar'.

Muligheden for en hjemmearbejdsdag ind imellem, betyder også meget. Det giver mulighed for fordybelse og ro til de administrative opgaver, vi har. Men også muligheden for at lave aftale om deltid – måske bare i en periode – er væsentlig, og ikke nødvendigvis kun så længe man har små børn. Flex nævnes også, som en væsentlig ting. Måske bliver det brugt endnu mere nu end tidligere. For det er her, vi alle har muligheden for egen tilrettelæggelse af arbejdstid, uafhængigt af lønniveau."





# INVITER EN KOLLEGA MED I FÆLLESKABET

**Jo flere finansansatte, der er medlem af Finansforbundet, jo stærkere står vi. Derfor får du et gavekort på 400 kr., hver gang du hjælper os med at skaffe et nyt betalende medlem.**

Du skal blot opfordre din kollega til at tage en uforpligtende snak med os, hvor vi fortæller om de mange fordele, der er ved at være medlem. Vælger din kollega at blive medlem, sender vi dig et gavekort, og samtidig byder vi din kollega velkommen med tre måneders gratis medlemskab [værdi 780 kr.].

**Læs mere på [finansforbundet.dk/inviter](https://finansforbundet.dk/inviter)**



# Ligeløn i Finanssektoren kræver fælles indsats

Ligelønsloven forbyder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Kvinder og mænd skal have lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. Loven er fra 1976, og i dag skriver vi 2022, så hvordan står det til? Svaret er, at mænd generelt stadig tjener mere end kvinder i Danmark.

**E**n ny analyse af lønforskelle mellem mænd og kvinder i den finansielle sektor viser således en uforklarlig lønforskel på 7,7 procent. Analysen viser faktisk en forskel på hele 18,2 procent, men en del kan forklares med blandt andet uddannelsesretning, erhvervs erfaring, arbejdstid, personaleansvar og civilstatus.

Ser vi på resultaterne for den forklarede del af lønforskellen, drives den i høj grad af kønsforskelle i arbejdssituationer og personaleansvar. Resultaterne tyder altså på, at der stadig er en kønsskævhed i jobs.

## Arbejdsgruppe på sagen

Hvis man skal afdække, hvorfor det forholder sig sådan, er indsamling af data første nødvendige skridt - og det i sig selv er en udfordring, da det kræver gennemsigtighed. Ligeløn kræver derfor en fælles indsats for større gennemsigtighed og større bevidsthed om emnet.

I 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe i Finansforbundet, som løbende skal arbejde med ligeløn. Der er ligeledes nedsat en arbejdsgruppe i Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og sammen har Finansforbundet, FA og Forsikringsforbundet udgivet en fælles Ligelønsguide med anbefalinger til afdækning af lønforskelle.

## Tallene i Spar Nord Bank

I vores bank er emnet også på dagsordenen, og de seneste tal, der er behandlet i samarbejdsudvalget (SU), er tal fra 2020. De viser, at kvinders timeløn er lavere end mænds timeløn i syv ud af ni medarbejdergrupper, og målt på en periode på ti år, fra 2010 til 2020, er mænds løn i størstedelen af jobfunktionerne højere i hele perioden.

Det næste, vi skal i gang med i banken, er helt sikkert at afdække lønforskelle i henhold til ovennævnte Ligelønsguide.

I den forbindelse har jeg spurgt bankens HR-direktør, Kim Kastrupsen, hvordan han vurderer situationen omkring ligeløn i vores bank? Og hvordan han tænker, vi som bank kan bruge ligelønsguiden? Han svarer:

”Vi har gennem de seneste år drøftet ligeløn i banken både i regi af SU og Nominerings- og vederlagsudvalget. I vores interne analyser har det vist sig, at der er mange forskellige faktorer, der spiller ind, når to medarbejders løn skal sammenlignes. Det betyder også, at FA's ligelønsstatistik i sig selv ikke nødvendigvis påviser et ligelønsproblem. Når det så er sagt, har vi stadig en opgave i at blive klogere på ligeløn, og hvordan vi sikrer den.



**”DET ER VIGTIGT, AT VI SOM SEKTOR ARBEJDER SAMMEN OM AT SKABE EN LIGEVÆRDIG KULTUR OG ET GODT IMAGE, BLANDT ANDET MED HENBLIK PÅ FORTSAT AT KUNNE REKRUTTERE KOMPETENTE MEDARBEJDERE I DE KOMMENDE ÅR”**

HR-DIREKTØR, KIM KASTRUPSEN



# Mere i løn er førsteprioritet



Undersøgelse blandt Finansforbundets medlemmer viser, at mere end hver anden prioriterer mere i løn højest ved næste års overenskomstforhandlinger.

**M**ere end fyrre procent af Finansforbundets medlemmer har givet deres mening til kende i undersøgelsen om, hvad de vægter i de kommende overenskomstforhandlinger. Det glæder formand Kent Petersen.

”Det er enormt værdifuldt, at så mange medlemmer har deltaget i undersøgelsen og givet deres mening til kende om, hvad vi skal tage med i den videre proces frem mod overenskomstforhandlingerne med FA i starten af det nye år. Overenskomsten er til for medlemmerne, og derfor er inputtet naturligvis helt afgørende, for den skal jo i sidste ende ud og bruges til noget i virkeligheden”.

## Løn, pension og trivsel

Undersøgelsen viser, at der i forhold til undersøgelser forud for tidligere overenskomster er et stigende fokus på løn, som ligger på en klar førsteplads. På anden- og tredjepladsen ligger mere i pension og bedre arbejdsmiljø/trivsel.

”Det giver os selvfølgelig et meget væsentligt pejlemærke for, hvad der er vigtigt at prioritere i den videre proces og i sidste ende over for arbejdsgiverne. Og så giver det os grundlæggende en stærk legitimitet og et solidt fundament, at så mange medlemmer har engageret sig i sagen. Det er vigtigt ved forhandlingsbordet at vi kommer med et mandat, der er forankret hele vejen gennem organisationen og ude hos medlemmerne”, siger Kent Petersen.

De centrale forhandlinger finder sted i starten af 2023. Arbejdet med at formulere kravene er nu i gang via kredsene i Finansforbundet.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder i banken fastsættes efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i jobindhold, løndannelse i markedet samt medarbejderens samlede kompetencer, erfaring, performance og geografiske arbejdssted med henblik på at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi. I det praktiske arbejde vil vi bl.a. bruge den nye guide som et element til at sikre, at vi fortsat lever op til lovgivningen.

Jeg har selv siddet med i arbejdsgruppen omkring udarbejdelse af den fælles ligelønsguide, og det er positivt at se, at FA og Finansforbundet kører parløb omkring den slags emner. Det er vigtigt, at vi som sektor arbejder sammen om at skabe en ligeværdig kultur og et godt image, blandt andet med henblik på fortsat at kunne rekruttere kompetente medarbejdere i de kommende år.

Personligt synes jeg, at vi skal blive bedre til at aflønne efter performance og dermed den enkeltes samlede bidrag til organisationen - dvs. ikke på baggrund af alder, køn, anciennitet, etnisk oprindelse etc. For at opnå det kræves, at ubevidste bias ikke får lov til at diktere hverken hvilket køn, der ansættes, eller hvilken løn, der tilbydes”.

Kredsen er glad for, at bankens HR-direktør har haft interesse i at deltage i det arbejde, som FA og Finansforbundet har lavet omkring ligelønsguiden. Jeg har også selv deltaget i den arbejdsgruppe, der i Finansforbundet har arbejdet med emnet, hvilket giver en god dialog om emnet her hjemme i banken.



# Bankens ledere scorer højt på trivslen

I gennem nu to år med Corona-pandemi har Finansforbundet gennemført fire undersøgelser blandt medlemmerne, hvor der er spurgt ind til blandt andet trivsel, distancearbejde og stress. Vi sætter her lys på resultatet af seneste gennemførte undersøgelse med fokus på lederne og ledelse.



**L**edere, som trives, fungerer bedre og kan bedre støtte deres medarbejdere. Derfor er det glædeligt, at trivslen blandt bankens ledere er steget ved den seneste undersøgelse fra december 2021. Faktisk er ledelse den jobfunktion, hvor flest har svaret ja til, at de trives i høj grad. Mere end hver anden (52 procent) leder med personaleansvar har svaret sådan.

Bankens ledere uden personaleansvar trives ikke helt på det samme høje niveau. I denne gruppe svarer 45 procent ja til, at de trives i høj grad. Set i forhold til, hvordan de besvarede samme spørgsmål i december 2019, er der dog sket en ændring i den absolut positive retning, idet tallet dengang blot var 27 procent.

En af forklaringerne på ledernes gode trivsel kan formodentligt findes i, at lederne har følt sig godt klædt på under Corona-pandemien. Banken tog allerede fra pandemiens start en beslutning om at nedsætte et task force, som under hele pandemien har formidlet retningslinjer og aftaler videre. Set fra kredsens side har det været en god støtte for lederne, som skulle få arbejdsdagen til at hænge sammen under nye vilkår.

Og det er de lykkedes godt med. For når det gælder medarbejdernes relation til nærmeste leder, er der fremgang. Fremhæves skal

det også, at lederne er gode til at engagere og motivere. På dette spørgsmål svarer kun 15 procent af bankens medarbejdere i mindre grad/slet ikke. Lederne har desuden en god fornemmelse for den enkelte medarbejders trivsel, hvilket er nok så vigtigt.

## Opmærksomhedspunkter

Ligesom det er vigtigt at have fokus på alle de gode elementer, er det også vigtigt at være opmærksom på, hvad der trækker i den anden retning. Ifølge undersøgelsen svarer 15 procent af lederne, at de ofte eller hele tiden føler sig stresset. Tallet er i sig selv ikke alarmerende, og ikke et højt niveau sammenlignet med andre jobfunktioner - men det betyder ikke, at resultatet kan negligeres.

Måske ligger noget af forklaringen i, at 13 procent af bankens ledere oplever, at det er blevet sværere at være leder. Måske ligger en anden del af forklaringen i, at 30 procent af bankens ledere svarer i høj grad/meget høj grad til, at de oplever et stigende krydspres af modsatrettede forventninger og krav. Vi ved det ikke med bestemthed.

## Nyt ambitiøst projekt

Noget vi til gengæld ved med bestemthed er, at vi fra vores side tillægger det stor værdi,

**Når det gælder medarbejdernes relation til nærmeste leder, er der fremgang.**

Modelfoto

at lederne trives. Vi er derfor både tilfredse med og stolte af, at Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening med støtte fra Velliv Foreningen står bag et nyt og ambitiøst projekt, som skal udvikle viden og værktøjer, der kan forbedre lederes trivsel. Jannie Skovsen, formand for kredsen, udtaler:

”Lederes trivsel er enormt vigtigt. Både fordi det er afgørende for trivsel for medarbejderne og for resultaterne i virksomheden, men først og fremmest fordi lederne naturligvis også har et grundlæggende krav på at trives i deres arbejde. Vi har i Finansforbundet mange ledere blandt vores medlemmer, og vi har allerede en række skræddersyede tilbud til dem. Det har vi, fordi det er et område, der er vigtigt for os, for medarbejderne generelt og for lederne selv, og derfor ser vi også frem til arbejdet med dette projekt og til konkrete resultater til gavn for ledere i vores sektor”.



# KVINDER I LEDELSE

Der er mange myter om Kvinder i Ledelse. I statistikken indtager vores nordiske nabolande Island, Norge, Finland og Sverige ofte pladserne som de mest ligestillede lande i verden, mens Danmark halter lidt efter. Se alle myterne i quizzen



## MYTE #1

**"Danmark topper listen over de mest ligestillede lande i verden"**

Nej - ifølge nationale og internationale opgørelser indtager vores nordiske nabolande Island, Norge, Finland og Sverige ofte pladserne som de mest ligestillede lande i verden, mens Danmark halter lidt efter.



## MYTE #2

**"Kvinder i den finansielle sektor har højere ledelsesambitioner end mænd"**

Ja - Finansforbundet og FA undersøgte i 2020 kvinders vej til øverste ledelseslag - og fandt at kvinder på tværs af niveauer har generelt højere ledelsesambitioner end mænd.

## MYTE #3

**"Familielivet er en barriere for kvinders lyst til ledelse"**

Nej - De fleste kvinder og mænd ser ikke familieliv som en barriere for deres egen karriereudvikling.



## MYTE #5

**"Mænd og kvinder oplever lige muligheder for at avancere"**

Nej - Flere kvinder end mænd oplever, at de ikke har lige muligheder for at avancere.



## MYTE #4

**"Der er under 10 kvinder på direktionsgangene i den finansielle sektor"**

Ja - Man skal spejde langt efter kvinderne på direktionsgangene, for der er kun 8 kvinder blandt 90 direktionsmedlemmer.



# DATAETIK – DET NYE SORT

Verden bliver konstant mere og mere digitaliseret og data indsamles og bruges i uanede mængder. Når vi færdes digitalt, efterlader vi os konstant digitale spor og afgiver mange former for data. Der er derfor behov for etiske principper, der sikrer en ansvarlig og bæredygtig brug af data.

**V**i mener i Finansforbundet, at de virksomheder, der for alvor gør noget særligt for at imødekomme forbrugernes, kundernes og ikke mindst medarbejdernes forventninger til digital sikkerhed og tryghed, vil stå stærkt i fremtidens teknologikapløb. En god dataetik bliver et positivt konkurrenceparameter.

Finansforbundet vil gerne debattere god dataetik med sektorens virksomheder. Men dette skal naturligvis ske på et oplyst grundlag. Det kræver som udgangspunkt mere viden om holdningen i sektoren og som en del af indsamlingen af den viden er kredsen blevet opfordret til at interviewe relevante personer hjemme i egen virksomhed. Spar Nord har beredvilligt stillet sig til rådighed herfor og kredsen har derfor kunnet bidrage med interview af 3 kolleger, der kender og/eller

arbejder med dataetik i Spar Nord, om deres synspunkter.

Vi er glade for vores dygtige kollegers villige hjælp og kan fortælle, at et gennemgående ord i deres holdninger til dataetik er ”ordentlighed”, og det er jo i rigtig god tråd med bankens værdier.

## Flere perspektiver

I Finansforbundet arbejder vi med dataetik ud fra flere perspektiver. Emnet er meget komplekst og skal ses i sammenhæng med både det enkelte individ, sektoren som helhed og i et samfundsperspektiv.

I den finansielle sektor handler de dataetiske problemstillinger og dilemmaer derfor ikke kun om kundernes data. Som fagforening finder vi det relevant og naturligt, at vi interesserer os for dataetik ift. de ansatte i sek-

toren. Vi mener, at der i relationen mellem virksomheden og de ansatte er behov for en øget dataetisk opmærksomhed, ikke mindst ift. spørgsmål om overvågning og logning og den dermed forbundne dataindsamling.

Der er mange positive aspekter forbundet med indsamling af data, som kan komme sektorens medarbejdere til gavn. Men der er også en potentiel risiko for, at data kan misbruges. Vi ser det allerede rundt omkring, hvor medarbejdere i sektoren i stigende grad kan overvåges fx via indbyggede sensorer i moderne kontorlandskaber, smartphones, bærbare computere, intelligente robotter, virksomhedens brug af analytics redskaber, adgangskort m.v.

Vi mener derfor, at det er afgørende, at der opstilles konkrete og tidssvarende dataetiske krav til indførelse og anvendelse af nye IT-systemer og teknologier.

## Opbygning af dataetisk kultur

**Vi har alle en interesse i at opbygge en god dataetisk kultur i vores sektor, og Finansforbundet har derfor udarbejdet 6 forslag, der gerne skulle støtte processen.**

### Udvikling af et dataetisk kodeks

Virksomhederne skal udvikle, implementere og følge et dataetisk kodeks for, hvordan både forbruger- og medarbejderdata indsamles, tilgås og bearbejdes.

### Privacy-by-design skal indbygges i nye algoritmer

Hensyn til brugernes privatliv skal altid tænkes ind i algoritmerne, så der er datakontrol og ret til at bestemme over egne data.

### Procedure for samkøring og brug af data

Udvikling af procedure og formålsbeskrivelse ifm. samkøring af finansielle data li-

gesom ved GDPR-reglerne. Man skal fx ikke blot kunne samkøre data indsamlet til et bestemt formål og så genbruge samme data i andre sammenhænge.

### Transparente og dokumenterbare beslutninger

Virksomhederne skal følge et forklaringsprincip og redegøre for de beslutninger, der træffes af algoritmer. Ledelsen har ansvaret for algoritmens beregning og beslutninger.

### Opbygning af dataetiske kompetencer

Vi skal uddannes i og opbygge viden om, hvordan data skabes, så vi kan tale om dataetiske problemstillinger og skabe opmærksomhed om både positive og negative konsekvenser, når vi er i den digitale verden.

### Teknologi og HR-praksis

Teknologierne skal anvendes til konstruktive formål og ikke til øget kontrol og overvågning af ansatte. Klare retningslinjer om brugen af People Analytics værktøjer og åbenhed om det overfor medarbejderne.

Hvis du har lyst til at vide mere om dataetik og Finansforbundets forslag, kan du se det her:









# Senkarriere – er det noget for mig?

Kredsen og banken er på vej til at implementere en politik, som hedder 'Senkarriere i Spar Nord Bank'. Men hvad handler senkarriere egentlig om?

**S**enkarriere handler ikke om at gøre karriere ved fx at gå ledervejen i en sen alder. Derimod handler senkarriere om arbejdslivets sidste faser, og er du 55 år eller derover, er du i målgruppen.

Banken har et ønske om stor diversitet i medarbejderstaben og arbejder derfor aktivt med senkarriere. Mere konkret arbejder banken for:

- At fastholde seniormedarbejdere, så deres erfaringer og viden fortsat kan komme banken til gode
- At tilbyde seniormedarbejdere fortsat udvikling gennem efteruddannelse, kurser m.m.
- At sikre, at seniormedarbejdere fortsat ser banken som en attraktiv arbejdsplads, der tilbyder fleksibilitet i forhold til vedkommendes livssituation/livsfase
- At seniormedarbejdere skal ses som en medarbejdergruppe med lyst, kompetencer og ressourcer til at fortsætte karrieren i banken
- At sikre, at seniormedarbejdere, både for bankens og medarbejderens skyld, fratræder på en god måde, når den tid kommer.

## 656 i målgruppen

Ved udgangen af marts havde banken helt nøjagtigt 656 funktionærer i målgruppen. I kredsen er vi godt tilfredse med, at det via politikken nu bliver synliggjort, hvilke muligheder, der ligger i senkarrieren, både når det gælder fleksibilitet, livslang læring, økonomiske vilkår med mere.

En senkarriere-samtale mellem dig og din leder er essentiel i forhold til at få belyst, hvilke ønsker og behov du måtte have. Det kræver en åben og tillidsfuld dialog. Ansvar for at afdække dit behov for en senkarriere-sam-



**Fordomme og myter klæber sig til alder og kan uretfærdigt ramme erfarne medarbejdere.**  
Modelfoto

tale ligger hos din leder, men du kan også selv tage initiativet.

## Opgør med fordomme og myter

I Finansforbundet Spar Nord Kreds tror vi på, at bankens positive syn på de +55-årige og en åben og tillidsfuld dialog mellem medarbejder og leder er vejen til en god senkarriere. Desværre står det ikke lige godt til alle steder på det danske arbejdsmarked, når det handler om synet på de +55-årige. Fordomme og myter klæber sig til alder og kan uretfærdigt ramme erfarne medarbejdere. Finansforbundet ser således tegn på, at det allerede er svært at lande et nyt job, hvis man rammes af ledighed, når man er i 50'erne. Og bliver man ledig, når man er over 60 år, er der overhængende fare for, at man er ledig i rigtig lang tid.

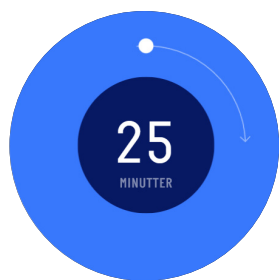
Finansforbundet har stort fokus på emnet og har for ganske nylig oprettet sitet 'Sammen om en bedre senkarriere', som findes via finansforbundet.dk/dk/viden-i-perspektiv/senkarriere/. Her findes en lang række informati-

oner om emnet, herunder gode råd, historier fra hverdagen og inspiration til en god senkarriere. Vi kan varmt anbefale et besøg på sitet.

## Senior Task Force

Hvis vi kort vender blikket tilbage på, hvad der sker i vores egen bank, blev der i begyndelsen af marts iværksat et helt nyt tiltag – 'Spar Nord Senior Task Force'.

Begrundelsen er, at banken de kommende år står overfor et generationsskifte. Dette sker samtidig med, at de kommende generationer er små, arbejdsløsheden er lav og banksektoren har uddannet for få i en årrække. Banken indfører derfor et koncept, så det bliver muligt at trække på kompetent arbejdskraft 'udefra' i spidsbelastningssituationer lokalt eller overordnet i banken. Med arbejdskraft 'udefra' menes vores tidligere kolleger i banken, der har valgt at gå på pension. Når medarbejdere fremadrettet fratræder banken for at gå på pension, vil de således modtage en invitation til at deltage i Spar Nord Senior Task Force. Det er et tiltag, vi hilser velkomment i kredsen – det er godt både for banken, for de nuværende ansatte og for de pensionerede, der måtte ønske fortsat at have en arbejdsmæssig tilknytning til banken.



## Viden til tiden

Vores branche udvikler sig hele tiden og der sker nye spændende ting, som påvirker den udefra. Dit arbejdsliv ændrer sig, og du vil gerne holde dig orienteret om udviklingen, men tiden er en faktor.

Til det formål har Finansforbundet udviklet "Viden til tiden".

Her kan du finde adgang til Podcasts, videoer, artikler eller rapporter, som kan sorteres, så det passer til den tid, du kan afsætte til formålet.

Du skal blot dreje den viste skive hen til det minuttal, du højest har at bruge. Så vil du kunne se forskellige muligheder præsenteret, som vist herunder.

Som du kan se, er der også mulighed for at sortere efter emne og efter hvilket format, du ønsker at tilgå. God fornøjelse.

Scan QR koden og besøg Viden til tiden.

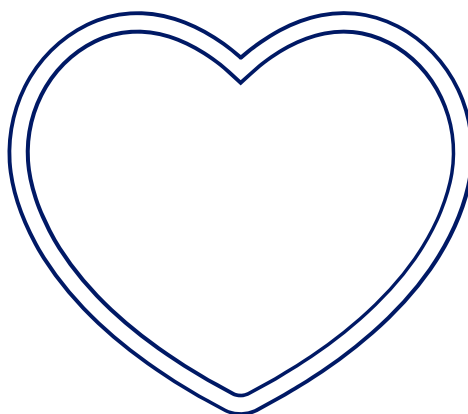


## Årsbladet – fysisk blad

I kredsen bliver vi af og til spurgt, hvorfor vort årsblad udkommer i en fysisk udgave i disse tider, hvor der er fokus på bæredygtighed. I kredsbestyrelsen har vi valgt at fastholde den fysiske udgave, da vi har en overbevisning om, at årsbladet så bliver set og læst af flere. Årsbladet trykkes på genbrugspapir, og udgiften til opsætning/layout har kredsen uanset hvad, da bladet også skal kunne læses på kredsens hjemmeside. Der foruden udkommer bladet – som navnet antyder – alene den ene gang om året. I kredsen synes vi derfor, det giver god mening at fastholde, at alle ansatte får et fysisk årsblad. Vi håber, du finder bladet interessant og ønsker dig god læselyst.



Michael Jensen



## Mød Finansforbundet lokalt

**Du kan som medlem få indflydelse på, hvordan din afdeling bruger Finansforbundet og de tilbud, vi har til jer.**

I Finansforbundet Spar Nord Kreds har vi en ambition om at være så tæt på vores medlemmer, som vi kan være. Til det formål har vi blandt andet etableret 'Møder med medlemmer'.

Det er et koncept, hvor du som medlem kan få indflydelse på, hvordan din afdeling bruger Finansforbundet og de tilbud, vi har til jer. Konceptet vil vi gerne bruge til at mødes med jer lokalt. Vi sørger for indholdet og eventuelt bespisning.

Initiativet er lagt op til jer, så kontakt din tillidsrepræsentant, hvis du har nogle idéer til, hvad der kunne være interessant for jer at have. Måske kan dit lokale Trivselsudvalg involveres i debatten og beslutningen om, hvilket emne der kunne være interessant for dig og dine kolleger at få et arrangement omkring.

Vi har for nylig afholdt arrangementet "Derfor er nogen lykkeligere end andre" i Skive og afholdt fysiske karrieresamtaler i hovedsædet, samt online i Viborg og Mariagerfjord.

Her er nogle andre eksempler på, hvordan et arrangement kan strikkes sammen:

- Tre afdelinger samler sig om et fælles arrangement om trivsel med en ekstern foredragsholder
- Finansforbundets karrierekonsulenter kommer på besøg i afdelingen
- Pizzamøde med et aktuelt emne, hvor kredsen kommer på besøg eller deltager online
- Medlemsmøde med flere deltagere fra forskellige afdelinger i banken – eventuelt med besøg af formanden fra Finansforbundet
- Saml afdelingen eller nogle kollegaer om et webinar udbudt af Finansforbundet og afslut med pizza

### Udgiver:

Finansforbundet Spar Nord Kreds  
Skelagervej 15  
9100 Aalborg  
Tlf. 96 34 43 41  
finansforbundetsparnord.dk

### Redaktion:

Jannie Skovsen (Ansv.)  
Rikke Henriksen  
Kommunikation,  
Finansforbundet

### Fotos i magasinet:

Martin Dam Kristensen,  
Betina Fleron og private fotos

### Design:

Finansforbundet

### Oplag:

1.900

Finansforbundet Spar Nord Kreds - en virksomhedskreds

### Tryk:

Stibo





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

## Turen går til ... Personalfondens feriehus

Igen, igen kan vi i Personalfonden se tilbage på et år, hvor ferieboligerne bare har været rigtig godt booket op.

Det skyldes jo nok stadig, at vi har levet med coronaen, men vi fornemmer også, at flere og flere af jer har fået øjnene op for, at ferie i Danmark også kan noget. Det gælder både vores sommerhuse og vores lejligheder. De kan noget forskelligt, og det hører vi ofte fra jer.

Vores destinationer i udlandet er nu også

begyndt at trække lidt mere og vi er glade for, at vi her kan tilbyde jer Sverige, Malaga og nu også Mallorca. Mallorca er nyeste skud på stammen og da vi fik muligheden i foråret 2022, slog vi til.

I Borås i Sverige kunne belægningen være bedre. Derfor er det vigtigt for os, at I husker at minde hinanden om at bruge huset, så vi kan blive ved med at have så bred en vifte af feriemuligheder som muligt. I den forbindelse udsender vi inden længe et spørgeskema, da

vi gerne vil have jeres mening om, hvilken feriebolig I synes, vi skal investere i. Så brug lige 5 minutter og få indflydelse på beslutningen.

Personalfondens bestyrelse håber, at vi, med alle de forskellige muligheder, kan være med til at skabe gode ferieoplevelser både inden for og uden for landets grænser. Vi vil i hvert fald bestræbe os på, at alt er fiks og klar, så I kan koncentrere jer om at nyde jeres ferie, uanset hvor turen går til. Vi kan kun sige, at vi har glade og tilfredse lejere – meget mere kan vi ikke forlange.