

# ÅRSBLAD 2020



# ET ÅR MED MANGE GODE RESULTATER

## 2019 bød på et fantastisk resultat i banken, en god proces om bankens nye strategi og stor medlemstilgang til kredsen.

Den skriftlige beretning er refleksioner over det forgangne år. Det er svært at sortere og vælge, da der virkelig er sket meget. Både hos os selv i Finansforbundet Spar Nord Kreds men bestemt også i banken. Jeg har valgt nogle emner ud og håber på forståelse for, at jeg ikke har spalteplass nok til at bringe det hele.

Beretningen for det forgangne år kan næppe aflægges uden at fremhæve det fantastiske resultat, som alle enheder i banken i fællesskab fik skabt i 2019.

Resultatet blev offentliggjort ledsaget af ordene "meget tilfredsstillende". Og det må man sige. 2019 var præget af stor aktivitet, vækst i forretningsomfang, rekordindtægter som følge af konverteringsbølgen, positive kursreguleringer og lave nedskrivninger m.v. Resultatet er det bedste i bankens historie – så der er god grund til at være både stolt og tilfreds.

For at alt dette har kunnet lykkes, har der henover året været arbejdet målrettet i såvel de kundevendte funktioner for at skabe resultaterne og levere gode kundeoplevelser, som i de centrale funktioner, hvor opgaverne bl.a. har været udvikling, styring, kontrol og dokumentation.

2019 blev også året, hvor banken skulle fastlægge en strategi for de kommende år. Meget var lykket i den forgange strategiperiode – noget dog ikke i det tempo, som var forventet. Men strategien anviste den rigtige retning, så opgaven bestod i at holde fast og gøre mere af det, som allerede virkede herunder bevare og styrke engagementet hos bankens medarbejdere.

Banken traf derfor en beslutning om en bred involvering af organisationen i strategiprocesen. Samtlige bankens ledere og til-

idsmænd blev inviteret til kickoff og derefter kørte strategiarbejdet videre, med inspiration fra organisationen, frem til, at samtlige bankens ledere og bankens tillidsmænd fik anledning til at komme med de afsluttende opmærksomhedspunkter og idéudvikling.

## God proces om ny strategi

Det er Spar Nord Kreds' helt overordnede indtryk, at processen alt overvejende har været god. At muligheden for at tage et medansvar og påvirke beslutningerne, har betydning for engagementet ift at skulle efterleve strategien. Officielt startede strategiperioden op ved indgangen til 2020. Mange aktiviteter var allerede i gang i 2019. Nu består kunsten i ikke at miste tålmodigheden. Vi tror, at det er vigtigt, at vi i banken husker hinanden på, at strategien er 3-årig og at alt ikke kan eller skal ske i 1. kvartal.

Alle de nye produkter, arbejdsflows og opgaver kræver tid at udvikle – men endnu vigtigere også tid at implementere. Det er vigtigt at holde sig for øje, at implementering ikke er sket, før slutbrugeren har taget forandringen til sig. Det vil sige, at forandringen er forstået og der har været den fornødne tid og hjælp til træning af såvel rutine som mindset. Og her skal vi huske, at der skal arbejdes med medarbejdernes mindset ift meningen – men bestemt også kundernes reaktioner, så medarbejderne er maksimalt klædt på til indvendingsbehandling og levere den gode kundeoplevelse.

## Stor medlemstilslutning

Nå, men tilbage på det forgangne år i såvel banken som i det centrale arbejde i Finansforbundet. Jeg vil starte med at takke for opbakningen. Ved udgangen af 2019 er Spar Nord Kreds fortsat den virksomhedskreds i Finansforbundet, som har den største medlemstilslutning, nemlig hele 92,5 procent.

Vi er i øvrigt også den kreds, som har størst medlemstilgang. Tak for det. Jeg tillader mig at tage det som et udtryk for, at vi gør meget rigtigt – men jeg er også klar over, at det forpligter. Det betyder

derfor også, at vi hele tiden bestræber os på at være dygtige nok.

Det betyder, at vi stiller krav til tillidsmænd i Spar Nord på alle niveauer. Vi skal være skarpe og fremme det gode samarbejde rundt i alle dele af banken. Vi skal være solide støtter for vores medlemmer og vi skal værne om de aftalesæt, som er forhandlet hjem i såvel Overenskomst som Medarbejderhåndbog. Da vi i Finansforbundet bredt må erkende, at kravet til tillidsmanden er stigende, har Tillidsmandsuddannelse fået et løft og ultimo 2019 startede første hold. Forandringerne på arbejdspladsen sker hele tiden – hvilket har indflydelse på den måde, samarbejdet skal fungere og på trivsel hos den enkelte ansatte. Der er derfor brug for omstillingsparate tillidsmænd, som forstår at være en medspiller for såvel medlem som ledelsen for derigennem at løse opgaven. Tillidsmandsuddannelsens grundmodul intensiveres og tilføjes mere praksisnære problemstillinger, og overbygningmoduler giver muligheden for valg af specialespor, som matcher behovet i egen virksomhed.

### Ændringer i organisationen

Apropos forandringer i banken, så er der sideløbende med strategiarbejdet foretaget flere organisatoriske forandringer i det forgangne år. Fordelt henover året har der været en række organisationsændringer, primært i bankens Hovedsæde. Organisationsændringer som følge af strategien men også af lovgivningen, hvor kravet om funktionsadskillelse har betydet oprettelse af nye funktioner – og dermed ændringer, som kredskontoret i større eller mindre grad har været involveret i.

Organisationsændringerne har betydet ændringer for en række kolleger, hvor nogle fx har beholdt opgaver men flyttet afdeling, mens andre har fået nye opgaver i egne eller i en ny afdeling. Forandringer, der for nogle er naturlige og måske kærkomne, men som for andre er med til at skabe lidt utryghed.

Kredsens strategi har i 2018-2020 haft hovedtemaerne kompetenceudvikling, et arbejdsliv i balance, ledelse, meningsgørelse og sammenhængskraft i banken. Banken er langt hen ad vejen en fantastisk arbejdsplads. Men det betyder ikke, at vi ikke skal være ambitiøse i indsatsen, som kan styrke engagementet og tilfredsheden for den enkelte og samtidig forhåbentlig i sidste ende styrke bankens bundlinje.

### Øget fokus på kompetenceudvikling

Ser vi på temaerne enkeltvis, er det vores indtryk, at det går meget godt. Der har – på trods af et ekstraordinært travlt 2019 – været øget fokus på kompetenceudvikling. Bank og Kreds deler heldig-

vis ambitionen om, at kompetenceudvikling er afgørende. Kompetenceudvikling sker også i den daglige dialog og 2019 blev året, hvor der for alvor er kommet gang i erfa-udvekslingen og meningsgørelsen gennem møder for blandt andet erhvervs-kundechefer, privatkundechefer og Områdeudvalg.

Der er fra kredsens synspunkt ingen tvivl om, at det giver mening. At der både hentes erfaringer og sker kompetenceløft og at sidegevinsten er styrket samarbejde og meningsgørelse på tværs af banken.

### Balance i arbejdslivet

Et arbejdsliv i balance er vel nærmest en selvfølgelighed, som alle kan nikke ja til. Men hvad indebærer det?

I Finansforbundet arbejder vi for et godt arbejdsmiljø i flere sammenhænge. Vi ønsker at øge bevidstheden om, at sunde valg både i psykisk og fysisk arbejdsmiljø er afgørende for oplevelsen af balance. Det kan være fristende for såvel medarbejder som leder, at der lige løbes lidt hurtigere – eller lige løbes lidt

længere. Og det sker der heller ikke noget ved, blot det ikke bliver en permanent tilstand.

Fra Finansforbundets Trivselsmåling ved vi, at balance i arbejdslivet er vigtigt. Med det menes, hvor meget arbejdet – i tanke og handling – fylder uden for normal arbejdstid, og om det har en konsekvens på hjemmefronten. Manglende balance har den største negative sammenhæng med stress – mens en sund balance har den

bedst forebyggende effekt. Der er altså god mening i en sund balance, ligesom det ikke er for sjov, at der er aftalt arbejdstidsnormer.

Det handler om en sund virksomhedskultur, hvor det at blive hængende længe med pandelamper på kun er undtagelsen. Hvor såvel leder som medarbejder har fokus på, at der er en sund balance. Det værste der kan ske er, at der skabes en kultur, hvor alle bare arbejder alt for meget. Vi må ikke vænne os til, at der altid skal arbejdes over. Pauser er vigtige. Ikke kun de korte i løbet af en arbejdsdag. Men også pauser hen over ugen. Hvis tempoet altid står på max, er der en fare for, at man brænder sammen. Det er bl.a. her, der er brug for god ledelse.

Jeg ved, at mange af bankens dygtige ledere tager opgaven alvorligt og har stort fokus på, at der sikres en sund balance. Det handler om styring og planlægning, om prioritering og omfordeling. Og så handler det om samarbejde. Jo bedre vi er til at samarbejde om opgaverne, jo mindre er risikoen for, at den enkelte mister "balancen".

Nogle steder i organisationen har man taget skridtet fuldt ud og viser salgsopfølgningen pr. team. Det hilser vi velkommen. Det ændrer jo ikke ved ledelsens forventninger til den enkelte – men det sender et signal om, at vi er sammen om opgaven og styrker lysten og incitamentet til at udvikle og spille hinanden gode.

### Styrkelse af fællesskab

Det har også være et travlt år i det centrale arbejde i Finansforbundet. Ny visuel identitet og nye navne blev implementeret i 2019. Baggrund og proces kan du læse mere om andet sted i avisen. Det handler om at modernisere Finansforbundet men også om at styrke fællesskabet. Sektorens virksomheder og dermed hver-

dagen for kollegerne i branchen er forskellig, men endnu mere binder os sammen i forhold til overordnede fælles muligheder, ønsker for fremtiden og udfordringer.

Interessefællesskaber udenfor vores eget fællesskab er også blevet udvidet i perioden. Et stærkt og tillidsfuldt samarbejde mellem arbejdsgiverne og Finansforbundet er en forudsætning for, at meget kan lykkes.

Stærke fællesskaber kan flytte mere, end enkelte virksomheder eller organisationer kan, og det er der brug for. Finansforbundet har brugt 2019 på at oprette tænketanke og samarbejder med



henblik på blandt andet at fremme det gode arbejdsmiljø, jobskabelsen, trivslen og kompetenceindsatsen.

### Mental sundhed på arbejdspladsen

Jeg vil her kort give et overblik over nogle af Finansforbundets igangværende samarbejder.

Future Work Lab med støtte fra Velliv foreningen blev født i Finansforbundet i 2019, og ind i projektet er inviteret Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet. Over de kommende tre år består opgaven i at sætte fokus på at skabe ny viden om, hvordan fremtidens digitale arbejdspladser påvirker den mentale sundhed på arbejdspladsen. I en række eksperimenterende laboratorieforbøb vil ledere og medarbejdere fra forskellige virksomheder sammen udvikle nye løsninger til digitale arbejdspladser. Den nye viden vil på kort sigt komme de deltagende virksomheder til gavn, men målet er, at indsigterne på længere sigt bliver udbredt som værktøjer og viden,

I samarbejde med Akademikerne havde Finansforbundet desuden lanceret en iværksætterkommission, som skulle styrke det danske iværksættersmiljø. Kommissionen bestod af 17 repræsentanter for faglige organisationer, universiteterne, arbejdsgiverorganisationer, store virksomheder samt iværksættere med forskellig uddannelses- og branchebakgrund. Til hvert møde i kommissionen blev inviteret deltagere med særlig ekspertise inden for det tema, der blev diskuteret.

Kommissionens arbejde blev afsluttet i december 2019.

Og så er der etableret en tænketank med Dansk IT. Der er behov for at udbygge og styrke samarbejdet om it- og digitaliseringspolitisk interessevaretagelse. Her er der fokus på det generelle it-kompetence- og dannelsesniveaue, blandt andet gennem IT-faglige indsatser allerede i folkeskolen, på uddannelser der kombinerer it og finans, samt på at digitalisering i langt højere grad end i dag skal indtænkes konstruktiv i vækst-, forretningsudviklings- og jobskabelsesperspektiver.

### Etablering af Kompetenceråd

I efteråret 2019 blev der etableret et Kompetenceråd. Det er Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet, der står bag rådet, som udgøres af en stærk forsamling repræsentanter fra fagbevægelsen, arbejdsgiverorganisationer, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Behovet udspringer af, at den finansielle sektor gennemgår store forandringer blandt andet som følge af megatrends som digitalisering, fintech, globalisering og disruption.

Forandringerne har betydning for kompetencekravene og sammensætningen af kompetencer i den finansielle sektor. Forandringerne skaber ikke kun efterspørgsel på nye digitale færdigheder, men stiller også krav om kompetencer til et digitalt og foranderligt arbejdsliv i nye jobroller og medarbejderprofiler.

Den overordnede ambition med det fælles kompetenceråd er at skabe fælles viden om og resultater til styrkelse af kompetenceniveauet i sektoren men også bredt i et bæredygtigt arbejdsmarked i Danmark.

### Trivsel som topscorer

Afslutningsvis vil jeg kort berøre de netop afsluttede overenskomstforhandlinger.

Hos os i Spar Nord Kreds har forløbet været langt med indsamling af krav fra medlemmer, med Aftalekonference for tillidsmændene, indsendelse af krav og Aftalekonference for hele Finansforbundet. Med på rejsen havde vi medlemsundersøgelsen, hvor 970 af jer valgte at svare på, hvad der var vigtigst. Noget overraskende for os var det, at trivslen var topscoren. Langt fra et nemt tema at formulere krav til men et klart signal om, at her var hjertebloed.

I skrivende stund er overenskomstforhandlingerne lige afsluttet for en time siden. FA og Finansforbundet har haft flere forhandlingsmøder her i februar. Arbejdsgiverne havde denne gang rejst

vidtgående krav om retænkning af store dele af overenskomsten, så forhandlingerne var krævende. Noget af det vigtigste for os i Finansforbundet er medlemmernes trivsel og vi er glade for, at det er lykket at lave en overenskomstaftale, hvor netop trivsel sættes på dagsordenen i alle virksomheder. Den nye aftale indeholder bl.a. en række initiativer til at forbedre trivslen, en modernisering af løn- og arbejdstidssystemet, at tand-

forsikringen gøres permanent og at kompetencepuljen fastholdes. Det er en overenskomst, der baserer sig på sund fornuft og med en mærkbar lønstigning, der i forhold til den forventede inflation giver en fin reallønsstigning, og som ligger lige hvor den skal, når vi ser på de udfordringer vores virksomheder har med minusrenter og øget regulering, som forventes at presse indtjeningen i de kommende år.

I får naturligvis rig lejlighed til at læse om den ny overenskomst, inden resultatet sendes til urafstemning medio marts.

Jeg håber på stort fremmøde til vores generalforsamling den 18. marts. Hvis alt går, som vi ønsker, så bliver der længere mellem generalforsamlingerne. Den frigivne tid skal anvendes til dialogmøder rundt i bankens afdelinger og til medlemsmøder.

## DET ER EN OVERENSKOMST, DER BASERER SIG PÅ SUND FORNUFT OG MED EN MÆRKBAR LØNSTIGNING





# Finansforbundet i nye klæ'r

## Måske har du lagt mærke til, at Finansforbundet har skiftet stil?

Vi har fået en ny "Visuel Identitet" – altså nyt logo, nye farver, nye billeder. Sidst vi skiftede Finansforbundets visuelle udtryk var i 2006, hvor vi gik fra de overvejende blå farver med et F som logo til hvid, sort og sølv og Finansforbundets navn skrevet helt ud.

Men alting går i ring og nu er pendulet svinget tilbage – vores logo er igen et F og farven blå er en af grundfarverne. Til gengæld er der sket en kæmpe udvikling i stilen. Den er selvfølgelig nu tilpasset de mange forskellige platforme, vi henvender os til dig på: App, hjemmeside, mails – ja hele det digitale univers, som også er en stor del af Finansforbundets udvikling de seneste år.

Vi har i forbundet arbejdet meget med vores "kernefortælling" – altså Hvem er Finansforbundet og Hvad vil vi gerne stå for? Og den fortælling handler om et forbund, der vil kendes for åbenhed

og hjælpsomhed, at være indsigtfuld, inspirerende og frem for alt fremsynet, så vi er vedkommende for alle medlemmer, også i fremtiden. Det er den fortælling, vores nye udseende gerne skal bekræfte.

Og kredsen har i samme omgang også ændret navn – i dag hedder vi Finansforbundet Spar Nord Kreds. Det hedder vi, fordi vi gerne vil vise, at selvom vi medlemmer er ansat i mange forskellige virksomheder, har vi noget til fælles. Vi er nemlig alle sammen en del af Finansforbundet. Så uanset hvor du arbejder, så er det din fagforening – dit Finansforbund – du møder.

Men ligesom Rom ikke blev bygget på en dag, vil det tage tid, inden vi er i mål med omklædningen. Nogle gange vil du kunne finde det gamle logo eller andet fra tidligere, der gemmer sig et sted. Men vi er i fuld gang og jeg glæder mig til at høre fra jer medlemmer, hvad I synes om vores nye flotte make-over!

# Bæredygtig – Det nye "sort"

**Bæredygtighed er rigtig mange ting. Det er ikke kun bekæmpelse af madspild, klimaforanstaltninger, opsamling af skrald og plastik i havene, men også bæredygtighed i forbindelse med arbejdsmiljø. Det er det vi i Finansforbundet bl.a. interesserer os for.**

Hvad er et bæredygtigt arbejdsmiljø? Bæredygtigt arbejdsmiljø er, når arbejdspladsen forebygger skader og slid samt sikrer en god trivsel for alle. Og når virksomheden arbejder målrettet med udvikling af medarbejdere, ledere og organisationen som helhed, sådan at der bidrages til, at den samlede værdi af virksomhedens menneskelige ressourcer øges til gavn for hele samfundet.

Der er særligt 3 områder, der kan arbejdes med på vejen til et bæredygtigt arbejdsmiljø, og det er rummelighed, fastholdelse og udvikling.

En rummelig arbejdsplads er en arbejdsplads, hvor der er plads til mangfoldighed og arbejdspladsen skal jo gerne afspejle det omkringliggende samfund. Spar Nord Kreds arbejder for at skaffe uddannelsespladser, praktikpladser og flexjob m.v. og arbejder på den måde for, at banken tager et samfundsansvar.

Fastholdelse handler bl.a. om psykisk og fysisk sundhed og ikke mindst trivsel. I banken er der stor fokus på den forebyggende indsats på det fysiske arbejdsmiljø og bevægeapparatet, bl.a. med 20-8-2. Og senest har vi sat fokus på arbejdsmiljøet for de for de yngre medarbejdere under temaet "unge og arbejdsmiljø."

Endvidere har Spar Nord Kreds altid stor fokus på arbejdspresset i organisationen og dermed det psykiske arbejdsmiljø.

## "Genbrug" af medarbejdere

Langt de fleste virksomheder har mål og intentioner om, at ledere og medarbejdere skal udvikles og kompetenceudvikles til gavn for alle. Vi lever i en verden i konstant forandring og det gælder også den finansielle sektor. Spar Nord Kreds arbejder for genbrug af medarbejdere og det er bl.a. via kompetenceudvikling, at det lader sig gøre. [Læs artiklen "Vær nysgerrig" på side 9]

Længere tid på arbejdsmarkedet stiller nye krav til arbejdsmiljøet, da vores mentale og fysiske ressourcer skal kunne møde kravene i arbejdet over mange flere år, og det kræver konstant udvikling.

## Dialogen er vigtig

For et fremtidssikret, bæredygtigt arbejdsmiljø kræves et godt samarbejde. Derfor er det vigtigt, at Spar Nord Kreds har et godt samarbejde og en god dialog med bankens ledelse. Det synes jeg, vi har, og vi ved, at banken er interesseret i at styrke både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Det gør vi både i arbejdsmiljøudvalg, samarbejdsudvalg og mange andre steder.

## FN's 17 Verdensmål

En del af snakken om bæredygtighed er FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, som alle virksomheder skal arbejde med. I Finansforbundet har vi valgt at arbejde med FN's 17 verdensmål i 3 spor.

- Samfundsperspektivet
- Sektorperspektivet
- Finansforbundet som virksomhed

Finansforbundet ønsker at udfylde sin rolle som udviklende fællesskab og bidrage til et bæredygtigt finansielt område. Vi ønsker, at den finansielle sektor tager sin del af ansvaret for samfundets bæredygtige udvikling og agerer som en ansvarlig rollemodel for dansk erhvervsliv. Vi ønsker, at alle vores medlemmer skal være stolte af at arbejde i den finansielle sektor.



# Fra erhvervsrådgiver til kundemedarbejder



**Henning Jensen valgte at skifte sit meget travle job som erhvervsrådgiver ud med jobbet som kundemedarbejder på seniordeltid i Aars-afdelingen, hvilket har givet ham en dagligdag med mere trivsel**

Karriere handler ikke kun om at avancere op ad i hierarkiet. 1. november sidste år skiftede Henning Jensen fra at være erhvervsrådgiver til at blive kundemedarbejder i Aars Afdeling.

”Da stillingen som kundemedarbejder var ledig, spurgte chefen mig, om det ikke kunne være noget for mig. I første omgang tænkte jeg sateme nej. Det ville jo være som en degradering. Men da jeg tænkte lidt mere over det, blev jeg mere positiv om forslaget. Og nu, hvor jeg har fået jobbet og haft det i nogen tid, synes jeg, det var en fantastisk ide”, siger Henning med et smil.

Med til historien hører, at Henning i 2018, da han fyldte 59 år, indgik en aftale med banken om at gå på seniordeltid, så han hver uge havde en fridag fra jobbet som erhvervsrådgiver.

”Problemet var, at jeg ikke havde noget mål for, hvor meget min portefølje af erhvervs-kunder og andre opgaver skulle reduceres med, nu jeg gik 20 procent i ned i arbejdstid. Så jeg løb stærkere end nogensinde for at nå mine opgaver”, forklarer Henning.

I begyndelsen af 2019 sagde kroppen fra. Henning blev sygemeldt med stress.

I august kom han tilbage til jobbet i Aars i et optrappingsforløb, hvor han til at begynde med arbejdede et par timer om dagen.

## Arbejdet skal give mening

”Min portefølje var i mellemtiden blevet fordelt til mine kolleger, og tanken var, at jeg skulle have en anden erhvervs-kundeportefølje. Heldigvis for mig og mine kolleger har jeg en meget kompetent leder, som spurgte, om jeg ikke hellere ville have stillingen som kundemedarbejder. Nu arbejder jeg fem timer hver dag fra kl. 8-13 og tager mig især af låneindstillinger og beregningsopgaver for rådgiverne. Jeg kan bruge mine ”gamle” kompetencer, og det fungerer rigtig godt”, siger Henning, der har arbejdet i Spar Nord i mere end 37 år.

**”MINE OPGAVER KAN JEG KLARE I ARBEJDSTIDEN, OG DET FYLDER IKKE I TANKERNE, NÅR JEG GÅR HJEM”**

”Jeg har fået et rigtig godt arbejdsliv uden det pres, jeg oplevede i mine sidste år som erhvervsrådgiver. Mine opgaver kan jeg klare i arbejdstiden, og det fylder ikke i tankerne, når jeg går hjem. Jeg har altid haft fokus på, at det skal give mening at gå på arbejde, og det giver det for mig”.

Henning er glad for at være på seniordeltid og for at have skiftet karriere i en moden alder.

”Det er en god ordening, og jeg føler stadig, at jeg kan gøre en forskel for kunderne og banken”, siger Henning Jensen, der er 61 år.



# Vær nysgerrig!

**Tidligere illustrerede man ofte karriere med en trappe, hvor man skulle bevæge sig op trin for trin. Det er alt for snæver en definition af, hvad karriere er i dag. Karriere er fortsat, at du bevæger dig op ad, men samtidig at du bevæger dig sidelæns og/eller specialiserer dig i din jobfunktion.**

Uanset hvilken karriere du har eller vælger, så skal du tænke på kompetenceudvikling. På at gøre dig endnu dygtigere i dit nuværende job eller forberede dig til det næste.

Kompetenceudvikling er ikke kun uddannelse foretaget på en uddannelsesinstitution over en kortere eller længere periode, men handler om at øge sine evner over tid. Forøgelsen af evner opstår i mange sammenhænge, men giver først værdi, når du udnytter dem i en arbejdssammenhæng. At tilegne sig viden er noget, alle gør hele livet, og hvordan og hvor meget man gør, er individuelt. Men fælles er glæden ved at have tilegnet sig viden og udnyttet den, så den bliver en kompetence.

I Finansforbundet taler vi om "et arbejdsliv i bevægelse". Forandringer kræver nye kompetencer. Og jobindhold ændrer sig hele tiden. Det betyder, at der har været en bevægelse væk fra en forholdsvis forudsigelig karriere henimod en karriere i konstant bevægelse. En bevægelse som kræver løbende uddannelse og kompetenceudvikling. Det gælder alle, både medarbejdere og ledere.

Derfor er kompetenceudvikling en vigtig del af et moderne arbejdsliv. Kredsen har stort fokus på det i vores strategi, hvori vi siger, at vi har fokus på et fælles mindset om vigtigheden og tilrettelæggelsen af livslang kompetenceudvikling. Nu skal vi i Finansforbundet Spar Nord Kreds snart i gang med at formulere en ny strategi, og mon ikke vi fortsat vil have stort fokus på kompetenceudvikling. Og at vi vil fortsætte med at opfordre til kompetenceudvikling – og arbejde for, at banken stiller muligheder til rådighed for, at vi kan kompetenceudvikle os.

Er du i tvivl eller har du lyst til at være nysgerrig, så er der hjælp at hente i Finansforbundet, hvor vi bl.a. stiller Fokusarrangementer, netværk og andre redskaber til rådighed for vores medlemmer. Du kan se en oversigt over nogle af mulighederne ved at scanne koderne nedenfor eller på Finansforbundet.dk under arrangementer og medlemstilbud.



Find et arrangement eller kursus, som passer til dig



Book en karriesamtale her

## Andrea inviterer i sig selv. Hvad investerer du i?



# DIN TILLIDSMAND ER KLAR OG VIL GERNE BRUGES

Den 22. november 2019 blev det ordinære tillidsmandvalg i banken igangsat. Spændingen var stor. Hvordan ville interessen for at blive tillidsmand de steder, hvor der skulle vælges en ny, mon være? Heldigvis endte valget med et meget flot resultat.

I banken og Finansforbundet Spar Nord Kreds har vi stolte traditioner for en meget høj tillidsmandsdækning – og det er endnu engang lykkedes. Det er en stor fornøjelse for Spar Nord Kreds at være vidne til den interesse, der også denne gang har været for tillidsmandsvalget i banken. Tusind tak for det!

Skal vi sætte lidt tal på det flotte resultat, kan vi sige, at kredsen nu har 44 ud af 45 mulige tillidsmænd. Der var kampvalg i 5 tillidsmandsområder med meget høje stemmeprocenter alle steder, hvilket tydeligt vidner om en stor interesse. Nu er Spar Nord Kreds i gang med at klæde de 13 nyvalgte tillidsmænd på med viden om deres nye hverv.

## Talerør og sparringspartner

Og hvad kan du som medlem så bruge din tillidsmand til? Helt generelt kan man sige, at tillidsmandsjobbet handler om at medvirke til at fremme det gode samarbejde og den gode trivsel. Mere specifikt kan du blandt andet bruge din tillidsmand til at rådgive, bistå og vejlede dig, hvis du skulle støde ind i nogle udfordringer i dit arbejdsliv. Der foruden fungerer tillidsmanden som bindeled mellem ledelsen og medarbejderne – som en, der kan fremføre medlemmernes synspunkter og ønsker overfor ledelsen.

## VI HAR SPURGT NOGLE AF DE NYVALGTE TILLIDSMÆND OM, HVORFOR DE VALGTE AT STILLE OP VED TILLIDSMANDSVALGET?



**Mads Lindberg Ellitsgaard,**  
Bankområde Hjørring:

"Jeg har i flere år tænkt, at det kunne være spændende at blive tillidsmand. Da chancen så endelig bød sig, var den første tanke: "Hmmm... spændende, men timingen er dårlig og jeg har også nok at se til i hverdagen. Men efter at være blevet opfordret til at stille op af flere kollegaer, endte jeg med at gøre det. At blive tillidsmand ser jeg som en god mulighed for at være med til at præge vores bankområde og være mine kollegaers stemme, men også være der for dem, hvis der opstår en svær situation. At gøre en forskel for andre ser jeg som en stor del af det at være tillidsmand."



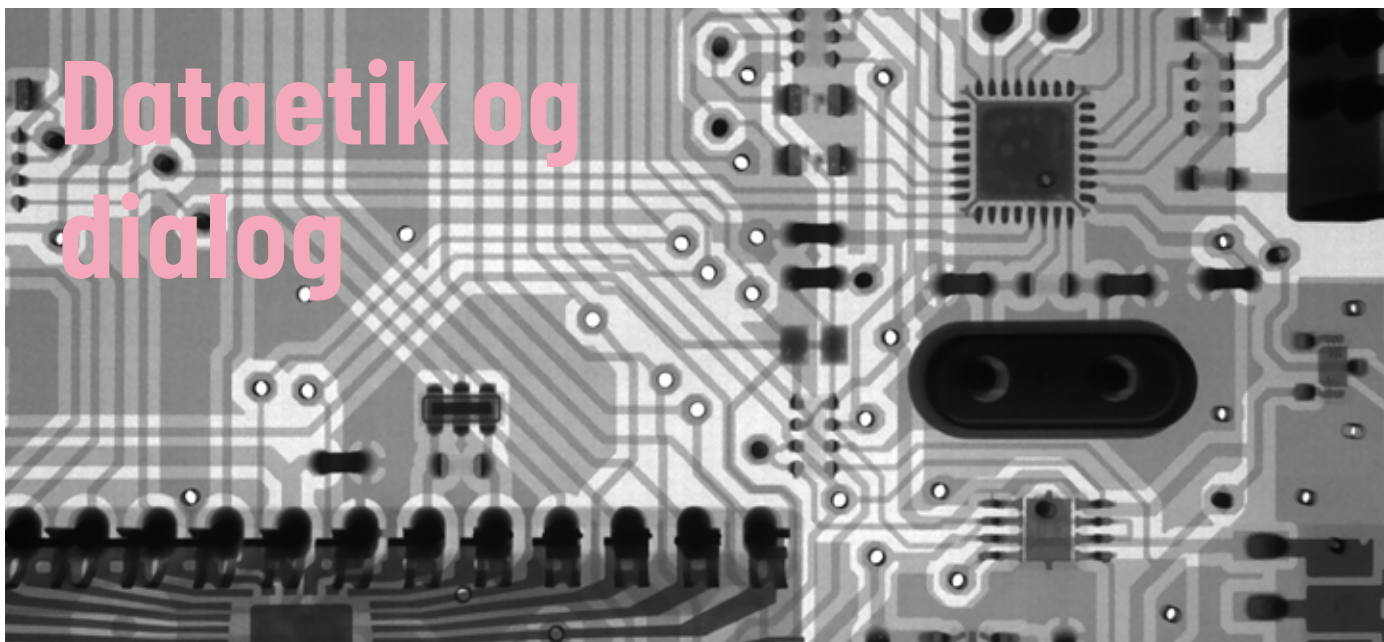
**Kenneth Schmidt,**  
Bankområde Slagelse:

"Baggrunden for mit kandidatur var en venlig opfordring – både fra mine kolleger og fra min direktør. Faktisk havde jeg ikke selv tænkt den tanke, at jeg skulle være tillidsmand, så der har ikke været nogen lang optakt til min opstilling, da kredsen indkaldte kandidater til tillidsmandsposterne for de næste 3 år. Da jeg er tillidsmand i et historisk forholdsvis "roligt" område med få udfordringer, ser jeg umiddelbart min vigtigste opgave som dagligt bindeled mellem ledelsen og mine øvrige menige kollegaer – og naturligvis den anden vej."



**Ulla Mølgaard Sørensen,**  
Rådgiversupport:

"Tillidsmandsjobbet har altid tiltalt mig, så jeg var ikke svær at overtale, da flere kolleger opfordrede mig til at stille op. Tidligere har jeg været tillidsmand i andre funktioner i banken, så nu glæder jeg mig til igen at være med til at præge hverdagen via tillidsmandsjobbet. Samtidig ser jeg frem til den personlige udvikling, som tillidsmandsjobbet også giver."



**Når du eksempelvis bruger din tablet, mobiltelefonen eller er på internettet, så efterlader du data. De data kan bruges til afsløre dine præferencer men også til at forsøge at forudsige, hvad du gør og vælger senere. Den positive hensigt ved det er ønsket om at kunne tilbyde dig services, som du kunne have interesse i at gøre brug af.**

Som ansat i et pengeinstitut efterlader man dataspor. Den adfærd, du har i bankens systemer, efterlader data. Datene kan, når de bruges rigtigt, give en række positive gevinster for både os som medarbejdere og for virksomheden. Eksempelvis kan teknologier ved hjælp af data optimere tid- og ressourceforbrug i hverdagen, og det kan være med til at øge trivsel og mindske stress.

Grænsen bliver dog overskredet, hvis værktøjerne bliver brugt til overvågning og direkte kontrol af mennesker. Et skrækkese eksempel er Amazons brug af ultrasoniske armbånd, der kan måle bevægelsen blandt lagermedarbejdere. Hvor langt kan man gå i at udnytte data på det enkelte menneske og ikke mindst, hvordan bruger man dataene og hvad er hensigten?

Selv om eksemplet med Amazon umiddelbart ligger langt udenfor Danmarks etiske grænser, så er eksemplet stadig relevant. For med ikrafttræden af PSD-2 direktivet kan det betyde, at de store IT-giganter som Apple, Amazon, Microsoft, IBM, Google og Alibaba måske vil begynde at interessere sig for at drive bankvirksomhed i Danmark.

En arbejdsgiver må, med henvisning til ledelsesretten, som udgangspunkt indføre kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen i form af fx overvågningskameraer, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Overvågning skal være begrundet i virksomhedens drift
- Overvågning skal ske med et sagligt formål

- Overvågning skal bruges som et middel til at opnå et specifikt mål
- Overvågning kræver, at medarbejderne er bekendt med, at de overvåges.

#### **Hvor går grænsen?**

Brug af data til at identificere mønstre og tendenser vil formentlig kunne defineres som lovlig brug af data, men udfordringen kan opstå, når data bruges på personniveau og anvendes med andre hensigter. Måske kan formålet være positivt, men opleves som en ikke positiv handling.

Allerede i dag samles data i mange af de systemer som vi bruger. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på hvordan og hvem der har adgang til data.

Et godt eksempel er Microsoft Analytics. Microsoft anvender uopfordret dine data og bruger dem til at give dig gode råd om, hvordan du kan arbejde smartere. Microsoft skriver, at data behandles fortroligt og at formålet er at øge brugeroplevelsen. Men en bekymring kan være, hvad Microsoft ellers kunne bruge de indsamlede data til.

#### **Den positive hensigt**

Der er ingen tvivl om, at muligheden for indsamling af data er en kæmpe fordel. Men der er heller ingen tvivl om, at når data kan bruges, så kan de også misbruges. Derfor er det vigtigt for Finansforbundet at sikre fokus på de etiske dilemmaer, som brugen af data medfører og starte debatten ude i virksomhederne, inden udviklingen overhaler os inden og inden vi mister overblikket og skal debattere på bagkant.

Det er vigtigt at tale om, hvad intentionerne er ved brug af data. Det handler om at skabe tryghed for den enkelte. Denne debat har vi så småt startet i vores egen bank.



# HAR DU DEN ØNSKEDE FLEKSIBILITET?

**Fra Finansforbundets side har trivsel været et af de helt store temaer ved denne overenskomstforhandling. For mange medlemmer handler trivsel blandt andet om muligheden for fleksibilitet i arbejdslivet. Har du det?**

Engang var det sådan, at medarbejderne i sektoren skulle møde på et bestemt tidspunkt og fik fri på et bestemt tidspunkt. Af gode grunde er det stadig sådan mange steder i den finansielle sektor. Muligvis er du omfattet af en vagtplan eller lignende, som gør, at muligheden for fleksibilitet naturligt er indskrænket. Der kan også være faste rutiner som for eksempel tavle-/morgenmøder, som gør, at der er behov for bestemte mødetider. Kigger du i overenskomsten og Medarbejderhåndbogen, finder du imidlertid masser af muligheder for fleksibilitet der, hvor driften tillader det.

Men hvorfor er fleksibilitet så vigtig? Det er den, fordi det handler om balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv. Måske skal du aflevere og hente børnene og hænger af den grund ofte i en klokkestreng, hvor flekstid er en gave. Måske har du en familiestruktur, som gør, at du gerne vil skifte imellem at have en lang uge og en kort uge – f.eks. hvis du har delebørn eller er enlig forælder. Eller måske ønsker du at trappe ned i nogle år, inden du går på pension.

## Benyt mulighederne

Heldigvis har vi aftaler om flekstid, timebank, børnedeltid, senior-deltid og mulighed for deltid i al almindelighed. Og vi har aftaler om, hvordan arbejdstiden kan placeres på en anden måde end den mest kendte og brugte, hvor arbejdsdagen ligger indenfor

tidsrummet 8.00-17.00 med mulighed for én lang dag til kl. 19.15. Det er aftaler, vi som fagforening naturligvis er varsomme med at ændre på ved genforhandling af overenskomst og Medarbejderhåndbog, da bytteforholdet i givet fald skal være i orden.

## Bankens holdning

Hvad bankens holdning til balancen mellem arbejdsliv og privatliv angår, er denne beskrevet i bankens nyligt udkomne rapport om samfundsansvar. Finansforbundet Spar Nord Kreds bliver faktisk både glad og stolt, når vi heri kan læse følgende:

”Spar Nord ønsker, at medarbejderne lever et lykkeligt og balanceret liv, hvor der både er plads til at være en værdifuld ressource på jobbet og i forholdet til familie og venner. Spar Nord tager derfor medansvar for, at medarbejdernes balance mellem arbejdsliv og privatliv er sund i alle livets og karrierens faser.

Spar Nord udviser fleksibilitet i forhold til den enkelte medarbejders livsfase og aktuelle situation. Der er således implementeret en lang række goder og rettigheder for medarbejderne baseret på livsfasebetragtninger. Tiltagene er beskrevet i Medarbejderhåndbogen og de medvirker til, at medarbejdere i alle aldre og livsfaser har muligheder for at udvikle sig og trives i Spar Nord.”

Der bør derfor ikke herske nogen tvivl om, at banken anerkender betydningen af muligheden for fleksibilitet. Har du et behov i denne retning, som p.t. ikke er opfyldt, kan vi derfor kun opfordre til, at du undersøger muligheden – evt. i samarbejde med din tillidsmand.



# TIDLIG INDSATS

## – FOR DIN SKYLD!

**Oplever du manglende motivation eller koncentrationsbesvær? Laver du flere fejl, end du plejer, eller føler du dig anspændt? Tegnene på begyndende mistrivsel skal tages alvorligt på et tidligt tidspunkt. Det er det, der i bankens ny Sundheds- og trivselspolitik hedder "Tidlig indsats".**

I foråret 2019 indledte HR-afdelingen og Kredskontoret et samarbejde om udviklingen af en sygdomspolitik med henblik på at styrke det forebyggende arbejde. Målet med en forebyggende indsats er, at begyndende mistrivsel vendes til god trivsel i stedet for at videreudvikle sig til stress – eller at spotte anden sygdom på et tidligt tidspunkt. Tidligt i processen med udviklingen af sygdomspolitikken blev HR-afdelingen og Finansforbundet Spar Nord Kreds derfor enige om udviklingen af det, der i sygdomspolitikken hedder "Tidlig indsats".

### Hvad er "Tidlig indsats"?

"Tidlig indsats" handler helt overordnet om at fjerne utryghed og berøringsangst. Ved "Tidlig indsats" afholder lederen en eller flere forebyggende og sundhedsfremmende samtale(r), når der er tegn på manglende trivsel, ændret adfærd eller mønsterfravær hos en medarbejder.

Under sådanne samtale(r) taler lederen og medarbejderen om "min oplevelse – din oplevelse", medarbejderens arbejdsevne og om, hvilken hjælp der er brug for. Hjælpen kan eksempelvis være et forløb hos AP Care via AP Pension, hvis der er mistanke om stress, mens det er en anden type hjælp, der er brug for, hvis der er tale om anden sygdom.

### Et fælles ansvar

Det er lederens ansvar at afholde de(n) forebyggende og sundhedsfremmende samtale(r). Når det er sagt, har vi alle et ansvar for at være opmærksomme på, hvordan vi selv har det – og hu-

ske at sige til eller fra i tide. Samtidig kan vi forsøge at være opmærksomme på hinandens trivsel og velbefindende.

Oplever du en ændret adfærd hos en nær kollega, skal vores anbefaling være, at du hjælper lederen med at blive opmærksom på den pågældende kollega. Det er jo ikke givet, at lederen har opdaget, at en medarbejder har begyndende mistrivsel. Nogle gange sker det imidlertid, at sygdom eller stress kommer som lyn fra en klar himmel. I sådanne situationer er det vigtigt, at du som medarbejder, kollega eller leder ikke føler skyld og skam over, at du ikke så det komme.

### Rummelighed hos banken og kollegerne

Sygdomspolitikken består af andet og mere end blot den tidlige indsats. Sygdomspolitikken har nemlig også til formål at skabe klarhed over de forventninger, der stilles til såvel organisationen som til ledere og kolleger i forbindelse med sygdom. Banken har således fokus på ledelsesmæssigt at understøtte de tilbageværende kolleger og en opgave i at skabe den rummelighed, der er nødvendig, når en sygemeldt medarbejder skal genoptage arbejdet.

### Vil du vide mere

Sygdomspolitikken er sammenskrevet med bankens Sundheds- og trivselspolitik, og hedder som nævnt slet og ret Sundheds-, sygdoms- og trivselspolitik. Du kan finde politikken via Intra, Forretning, Centrale funktioner, HR-afdelingen og politikker. Via politikken kan du linke videre til kataloget "Aftaler, regler og procedurer ifm. eventuel sygdom", hvori "Tidlig indsats" er nærmere beskrevet.

Såvel Spar Nord Kreds som HR-afdelingen er godt tilfredse med indholdet i politikken og kataloget og håber, at de mange gode intentioner er begyndt at virke lokalt.



# Medlemmerne har førsteprioritet

**Bestyrelsen har ved dette års generalforsamling fremsat forslag om vedtægtsændringer. Beslutningen om at ændre i vedtægterne er truffet efter lang tids debat i bestyrelsen. Den vigtigste ændring er, at vi fremover ønsker at holde generalforsamling hvert tredje år i stedet for som nu hvert år.**

Der er travlt alle vegne, også hos os. Vi bruger rigtig mange ressourcer – både menneskelige og økonomiske – på at planlægge og afholde generalforsamling hvert år. De ressourcer vil vi meget hellere bruge på at komme mere ud til og tættere på jer som medlemmer.

Generalforsamlingen skal jo indeholde rigtig mange formelle ting og der levnes ikke meget tid til dialog og debat. Men vi vil rigtig gerne dialogen og debatten. Derfor mener vi, at flere lokalt forankrede medlemsmøder og dialogmøder vil give jer meget større mulighed for at komme med input og bringe jeres synspunkter ind i kredsens arbejde.

Forslaget om vedtægtsændringerne bunder også i ønsket om en rød tråd i forhold til Finansforbundets landsmøde. Landsmødet afholdes hvert 3. år og her lægges strategien for den kommende landsmødeperiode. Ved at have generalforsamling kort før landsmødet sikrer vi, at en netop ny-/genvalgt kredsbestyrelse er med til at sætte mål og retning på Landsmødet. Herefter udarbejder vi vores egen kredsstrategi sammen med tillidsmændene og udmønter de politiske beslutninger i dagligdagen.

I de år, hvor vi ikke afholder generalforsamling, vil vi naturligvis stadig offentliggøre kredsens regnskab og alle vores tillidsmænd vil på tillidsmandsmøderne have lejlighed til at debattere retningen for kredsens arbejde og altid kunne komme med input fra jer medlemmer.

## Synkronisering af valgperioden

Den foreslåede ændring vil samtidig medføre, at valgperioden synkroniseres, så der ikke længere er forskydning i de enkelte bestyrelsesmedlemmers valgperiode – alle er på valg samtidig. Det indebærer, at alle kredsbestyrelsesmedlemmer bliver valgt for 3 år i stedet for 2 år som nu. En treårig valgperiode bidrager til, at nyvalgte kredsbestyrelsesmedlemmer får ro til at sætte sig godt ind i det nye arbejde og har muligheden for at bruge de nye kompetencer, inden vi alle atter er på valg.

Vi er klar over, at for nogle virker 3 år som et langt tidsperspektiv i forhold til at binde sig til en opgave. Men man binder sig ikke hårdere, end at man altid har mulighed for at sige fra, hvis livet byder på noget, der er vigtigere.

Og selvfølgelig er der en risiko for, at når alle er på valg, kan hele bestyrelsen skiftes ud på en gang. Men et valg til bestyrelsen er altid en tillidsklæring fra vælgerne. Og hvis vælgerne mener, at hele bestyrelsen ikke skal fortsætte, så må det være sådan. Vi har i bestyrelsen vurderet, at fordelene ved at have en 3 års cyklus overstiger ulemperne – derfor er det med ro i sindet, at vi fremsætter dette forslag.

Vi håber naturligvis, at generalforsamlingen bakker op om bestyrelsens ændringsforslag.



# Danskerne har fået ny ferielov

**Den nye ferielov træder i kraft 1. september 2020, hvilket betyder, at vi nu skal til at holde såkaldt samtidighedsferie**

Den nye ferielov har givet mange en del grå hår på hovedet, især når det gælder overgangsordningen. Men når den endelig træder i kraft i 2020, er vi sikre på, at det bliver lettere for alle at forstå.

Vi har her samlet det vigtigste fra Finansforbundet.dk, hvor du altid kan gå ind og få yderligere information. Du skal være opmærksom på, at de i skrivende stund igangværende overenskomstforhandlinger kan ændre i nogle af nedennævnte oplysninger.

## **Du får tildelt ferie på andre tidspunkter**

Ferieåret i den nye ferielov løber fra 1. september til 31. august. Ferien holdes i ferieafholdelsesperioden, der løber fra den 1. september til 31. december året efter.

Samtidighedsferie betyder, at du optjener ret til 2,08 feriedage med løn hver måned, du er ansat, og den optjente ferie kan holdes fra måneden efter.

I 2020 får du tildelt feriedagene på en anden måde, end du er vant til. 1. maj 2020 får du kun tildelt 16,7 feriedage og ikke 25 dage som tidligere. Herefter får du løbende tildelt 2,08 feriedage fra den 1. september 2020.

Ønsker du at holde en lang ferie i løbet af sommeren 2020, skal du derfor være opmærksom på, om du har feriedage nok. Du har fået tildelt omsorgsdage som hidtil 1. januar, så dem kan du bruge i forbindelse med sommerferien. Du kan også bruge dine timer i timebanken eller eventuelt overtrække timebanken ned til minus 37 timer.

Den 6. ferieuge tildeles i 2020 med 1,7 dag den 1. maj og 5 dage den 1. september. Fra 2021 tildeles de årlige 5 dage den 1. september.

## **Du kan ikke afholde al din ferie**

Den ferie, som du optjener i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020, får du ikke mulighed for at afholde. Ferien indefrys, og et beløb, som svarer til 12,5 procent af den ferieberettigede løn for perioden, bliver indbetalt til Lønmodtagernes Ferie-



midler. Årsagen er, at du ellers ville have ret til at holde 10 ugers ferie i samme ferieår. Det har man fra lovgivers side ment var problematisk for arbejdsmarkedet.

Du vil ikke miste det indefrosne beløb, men du får det først udbetalt, når du når folkepensionsalderen, eller hvis du søger om at få efterløn, førtidspension m.m., udbetaling sker dog tidligst efter 1. oktober 2021.

## **Er du ny på arbejdsmarkedet, trainee/elev eller tilbagevendt fra orlov?**

Der er særlige regler, hvis man er ny på arbejdsmarkedet eller er trainee/elev. Det samme gælder hvis man holder orlov eller har planer om orlov. Jeg vil her anbefale, at du kigger på finansforbundet.dk.

## **Vejledning og spørgsmål**

Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet er enige om, at der skal udarbejdes en fælles vejledning om væsentlige dele af den nye ferielov. Vejledningen vil dog først se dagens lys, når overenskomstresultatet 2020 er godkendt.

Hvis du har spørgsmål, som du ikke kan finde svar på via Finansforbundet.dk, er du velkommen til at tage fat i din tillidsmand eller Finansforbundet Spar Nord Kreds.

# NYT FRA PERSONALEFONDEN



## FERIEHUSENE LEVER STADIG GODT OG AKTIVT

Også i 2019 kan vi berette om omsætningsfremgang – denne gang på kr. 100.000 [+10%].

Det er dejligt, at I bruger dette personalegode, som vi hele tiden bestræber os på at gøre bedre.

Den øgede omsætning kan i nogen grad tilskrives vores nye bolig i Mijas ved Malaga.

Vi har fået et lille tilskud fra banken på omkring kr. 20.000, som udgør restaf-rundingen fra personalets aktiekøbsordning. TAK for dem.

I maj 2019 spurgte vi jer om "godt og skidt" i Personalefonden. Og vi bad om jeres ønsker til nye feriesteder. Vores planer om Ringkøbing var ikke det, I ønskede, og i stedet blev Bornholm en klar "vinder", så nu er vi gået i gang med at se på "Østersøens Perle".

Vi håber at finde et godt sted derovre, som også passer til vores økonomi.



[WWW.SPARNORD-FERIEHUSE.DK](http://WWW.SPARNORD-FERIEHUSE.DK)

## PERSONALEFONDENS BESTYRELSE

Der har været tillidsmandsvalg i november 2019. Det har betydet, at to af vore bestyrelsesmedlemmer er trådt ud af bestyrelsen. Men heldigvis har vi fået to nye ind, nemlig Hanne Bruun Førster, Risikostyring, og Luisa Høilund, Skive.

Den nye bestyrelse for Personalefonden består nu af:



Dorthe Kræmmergaard  
Forretningsfører



Gitte Holmgaard  
Sørensen  
Formand



Anders Bitsch



Kent Brix Larsen



Hanne Bruun Førster



Luisa Høilund