

FAORIENTERING

FINANSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING

BONUSORDNINGER VINDER FREM

side 4 og lederen

Hos Codan har de succes med bonusordninger.

MÆND TAGER DA BARSELSORLOV

side 5 og 16

Finanssektorens mænd tager længere forældreorlov.

CALL CENTRET VENDTE PÅ HOVEDET

side 10

Nykredit har ændret måden, de driver callcenter på.



INDHOLD

LEDER: LØN ER IKKE KUN LØN

side 3

BONUSPROGRAM STYRKER MEDARBEJDERNES FOKUS

side 4

DA FILIALCHEFEN GIK PÅ BARSELSORLOV

side 5

MÆND TAGER DA BARSELSORLOV

side 6

HVEM SKAL BETALE FOR BARSELSORLOV?

side 8

FA'S PERSONALEHÅNDBOG - LIGE AT GÅ TIL

side 9

DA CALLCENTRET BLEV VENDT PÅ HOVEDET

side 10

ELEKTRONISKE LØNSEDLER LETTER ARBEJDET

side 12

TOP SIGER RYGE-STOP

side 13

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER: KOMMET FOR AT BLIVE

side 14

MEDLEMSNYT

side 15

TAL DER TÆLLER - MÆND TAGER MERE BARSELSORLOV

side 16

FA Orientering, 13. årgang, nr. 4

1. september 2005

Redaktion:

Ansv. red Steen A. Rasmussen,

Red. Lene Rosenmeier,

Red. sekr. Helle Rosenkrantz,

Layout Edwin Johansen.

Oplag: 1.200. ISSN 0908-8679

Tryk, ekspedition og udgiver:

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Store Kongensgade 81C

Postboks 9010

1022 Kbh. K.

LØN ER IKKE KUN LØN

Tidligere på året viste en FA-undersøgelse, at overskudsdeling i form af bonusordninger, gratiale og medarbejderaktier mv. er meget udbredte i den finansielle sektor.

Siden da har nye former for løn bredt sig endnu mere som ringe i vandet i den finansielle sektor. Mange virksomheder har allerede velfungerende bonus- og aktieordninger eller er i fuld gang med at etablere dem. Funktionsbestemt løn i stedet for anciennitetsløn er også efterhånden meget udbredt i store dele af finanssektoren. Individuelt aftalte lønpakker vinder hastigt frem i sektoren.

Det hele er udtryk for den individuelle tidsånd, vi ser vokse frem i disse år. Som forskningsinstitutionen EIRO tidligere på året påpegede, er indførelsen af valgfrihed ikke en revolution af det kollektive system. Det er derimod en tilpasning til det moderne arbejdsliv, som netop er karakteriseret ved ønsker om højere grad af indflydelse. Bonusordninger, lønpakker mv. giver god grobund for, at disse ønsker kan opfyldes.

De finansielle medarbejdere er godt lønnet i forhold til uddannelsesniveau mv. Men virksomhederne vil gerne have lov til at give noget mere, når det går godt - uden samtidig at være forpligtet til at gøre det igen, når det går knap så godt. Den mulighed giver bonusløn.

Men en forudsætning for at det kan lade sig gøre, er at lovgivning og overenskomster tilpasses virkeligheden. Det er vigtigt, at organisationerne tør følge de medlemmer, som vil noget nyt.

Mange medarbejdere, specielt de unge, kan og vil selv. Det skal der skabes plads til. Sker det ikke, render sektoren og organisationerne ind i problemer.

Steen A. Rasmussen

Codan indførte præstationsafhængige bonusordninger for leder og specialister for to år siden. Erfaringerne har været så gode, at de nu arbejder på at skabe en bonusordning for samtlige medarbejdere.



BONUS STYRKER MEDARBEJDERNES FOKUS

Hos Codan har de indført et bonusprogram med individuelle mål for 450 ledere og specialister i Norden. Programmet betoner sammenhængen mellem medarbejdernes indsats for virksomheden, og den løn, som de får udbetalt.

Ved årsskiftet får alle de medarbejdere, der er omfattet af bonusordningen, opstillet nogle mål for det kommende finansår. Målene er delt op på nogle generelle finansielle mål for koncernen som sådan, og nogle helt personlige mål for ens eget primære område. Foruden dette bliver alle ledere målt ud fra nogle såkaldte leader behaviours, som er nogle generelt opstillede retningslinier for en optimal lederindsats.

Tydeliggør målene

Erfaringerne med bonusordningen er ifølge lederudviklingschef Finn Hansen positive. Ordningen virker motiverende for ledernes indsats, og bidrager til at koncernen når sine forretningsmæssige mål. "Medarbejdermålingerne viser, at en langt større del af lederne slet ikke er i tvivl om, hvilke mål de skal arbejde efter. Flere føler, at de arbejder i samme retning, og deres indsats understøtter de mål, Codan skal nå", forklarer han.

Alle, som er omfattet af bonusordningen, bliver evalueret to gange om året på både mål og behaviours. Ud fra resultatet bliver de indplaceret i et vurderingsdiagram, som så er afgørende for hvor meget de i sidste ende får udbetalt i bonus. Vurderingsskalaen har karaktermulighederne "unacceptable", "below expectation", "good", "superior" og den absolut toporienterede præstation er "outstanding". Men det er sjældent, om end aldrig sket endnu, at en medarbejders indsats er blevet bedømt som "unacceptable" eller "outstanding".

Codan arbejder med at blive bedre til at graduere de bedømmelser, der ligger til grund for bonusserne. "Det er altid nemmere at sige, jeg synes du er god eller lidt bedre end forventet. Men når du skal sige, at nogen er helt exceptionel, kommer janteloven ind. Andre afholder sig omvendt fra at bedømme medarbejdere, som er under det forventede resultat, for så får de slet ikke udbetalt en bonus", siger han.

Bonusprogram for alle fra 2006

Belønning efter præstation vil fremover ikke være forbeholdt ledere og specialister i Codan. Koncernen arbejder netop nu på at udforme et differentieret bonussystem for alle medarbejdere, der ikke allerede er omfattet af et bonusprogram. Det er målet, at ordningen skal implementeres fra 2006.

DA FILIALCHEFEN GIK PÅ BARSELSORLOV

"Hvis arbejdspladsen stiller sig velvillig overfor, at en mandlig ansat vil have barselsorlov, giver det en følelse af frihed og lyst til at være på arbejdspladsen. Som ledere får vi det tilbage i mangefold".

Det mener filialchef i BG Bank - Dagnæs i Horsens - Per Lakjær. Sidste år i november blev han selv far for første gang, og også han ønskede at dele barselsorloven med sin kone.

Han valgte at tage orlov i to omgange. Først holdt han to gange 14 dages orlov lige efter fødslen sammen med sin kone. En længere orlov fulgte senere, da hans kone startede i et nyt job 1. maj i år.

Grundig forberedelse

Samme dag Per Lakjærs kone startede på job, gik han fra på forældreorlov. Han var væk fra afdelingen i to måneder. Forinden havde han undersøgt, hvordan tingene bedst kunne hænge sammen på arbejdspladsen under hans fravær. "Det er klart, at det kræver noget ekstra, når filialchefen pludselig ikke er der i en periode. Det hele skulle derfor være godt forberedt", forklarer han.

Igennem den sidste måned før orloven arbejde han sig i bund, så der ikke lå opgaver og ventede på hans bord. Og han fik lagt en ferieplan for hele afdelingen, som tog højde for hans fravær. I det hele taget gjorde han en stor indsats for, at afdelingen ikke blev særlig sårbar, mens han var væk.

Orlov med bonus

Per Lakjær nød orloven i fulde drag. "Det var dejligt. Jeg kom hjem og lavede noget helt andet og kom tættere på mit barn. Samtidig fik jeg mulighed for at stresses af og få tankerne lidt væk fra det daglige arbejde".

Orloven gav også bonus hos den lille ny datter. "I dag kan jeg tydeligt se, at hun reagerer anderledes på mig i forhold til før orloven. Nu er der en større glæde ved at se mig end tidligere. I perioden hvor jeg gik hjemme, var det lige før jeg var bedre end moderen", siger Per Lakjær.

Det betaler sig, at chefen er imødekomende, når en mandlig medarbejder ønsker at holde barselsorlov.



Per Lakjær tog forældreorlov med sin datter Caroline.

Løn under orlov var vigtig

Per Lakjær fik fuld løn under sin barselsorlov, sådan som det følger af finanssektorens overenskomst. Det var for ham en meget afgørende faktor for, at han valgte at tage orlov, ligesom det også var vigtigt at kunne vende tilbage til "samme stol". "Hvis jeg skulle have været ned på dagpengesats, ville jeg nok have været betænkelig ved det", forklarer han.

Der lå også noget forhandling på hjemmefronten om at få del i orloven. "Der er tradition forbundet med, at den tilfalder moderen. Ofte tager moderen et år, og så er der altså ikke noget til faderen. Derfor skal man også have en mor til barnet, som er interesseret i at dele orloven, hvoraf en del jo rent faktisk er fælles forældreorlov", forklarer han.

Det fungerede godt i afdelingen, mens Per Lakjær var på orlov, også selvom han som chef for en mindre filial har sin egen kundeportefølje. "Som udgangspunkt er det negativt at skifte rådgiver, men hvis kunderne ved, at det kun er i en begrænset periode, så er det en helt anden sag. Samtidig giver det et billede af en arbejdsplads, der udstråler fleksibilitet og giver de ansatte muligheder. Det er god markedsføring" siger Per Lakjær.

I Danske Bankkoncernen ser man, ifølge underdirektør Bent Jespersen, generelt gerne at fædre tager barselsorlov. Banken tror på, at den får mere engagerede medarbejdere, hvis den som arbejdsplads viser fleksibilitet og rummelighed til væsentlige begivenheder i medarbejdernes privatliv.

MÆND TAGER DA BARSELSORLOV

Det ligger nærmest i luften, i Nordeas Vesterport-afdeling overfor Hovedbanegården i København, at mandlige ansatte selvfølgelig holder barselsorlov.

Det blev nærmest taget som en selvfølge, da erhvervsrådgiver Niels Madsen kom og fortalte sin arbejdsgiver, at han gerne ville holde forældreorlov sammen med sin lille nyfødte datter Sofie. Flere af hans mandlige kolleger har valgt at gøre det samme, og hver gang bakker ledelsen fuldstændig op om beslutningen.

Og netop denne opbakning mener Niels Madsen er helt afgørende for, at mænd overhovedet overvejer at tage barselsorlov. "Det er vigtigt, at man ikke føler, at der bliver set skævt til en fra ledelsen eller fra kollegerne, når man vil have orlov", siger han.

Ifølge afdelingsdirektør i Nordea Bank Danmark, Jørgen Aaby Nielsen, er holdningen generelt i Nordea-koncernen, at det er ligeså naturligt, at mandlige medarbejdere holder barselsorlov, som at kvindelige medarbejdere gør det.

Kom tæt på hinanden

Med grønt lys fra sin arbejdsgiver var Niels Madsen slet ikke i tvivl om, at han gerne ville være hjemme i en periode for at være tæt på sin datter og opleve hende udvikle sig. I første omgang tog han to ugers orlov lige efter fødslen. Da hans datter var et halvt år gammel blev det til yderligere 10 ugers orlov sammen med hans kone. I den periode gik de alle tre og hyggede sig hjemme på Østerbro, og Niels Madsen fortrød ikke sit valg så meget som et sekund. ”Det var en meget stor oplevelse, at følge min lille pige fra morgen til aften i så lang tid. Det betyder, at vi fra starten er kommet tættere på hinanden”, forklarer han.



Niels Madsen var ikke i tvivl om, at han ville holde forældreorlov med sin datter Sofie.

Venteliste kunne stå i vejen

At Niels Madsen tog orlov, betød samtidig, at hans kones orlov blev tilsvarende kortere. Det var hun i første omgang lidt betænkelig ved, men efter at have tænkt lidt over det, var hun heller ikke i tvivl om, at det var det rigtige at gøre.

Orloven rykkede så til gengæld behovet for en vuggestueplads 10 uger frem. Noget der godt kan gøre en stor forskel, når man bor i København, hvor ventelisterne til daginstitutionerne ofte er lange. ”Vi vidste ikke, hvornår vi kunne få en institutionsplads, eller om vi ville komme til at stå uden pasning i en periode. Det kunne faktisk godt have forhindret mig i at tage orlov”, forklarer han. Men også den side af sagen faldt på plads. Datteren starter i vuggestue stort set samtidig med, at moderens orlov ville slutte i august.

Da Niels Madsen gik på orlov, faldt hans kones dagpengeret bort i de 10 uger, hvor han gik hjemme. Det kunne mærkes på pengepungen, ikke mindst da det kom som lidt af en overraskelse for dem. Kommunen havde nemlig ikke informeret parret korrekt om den side af sagen. Men for Niels Madsen gjorde det nu ingen forskel. Det handlede om noget, der var langt vigtigere end penge.

Ændrede holdninger

Jørgen Aaby Nielsen oplever, at de mandlige medarbejders holdning til at holde orlov generelt har ændret sig en del i Nordea igennem de senere år. ”Vi kan bl.a. se, at flere og flere udnytter alle fire ugers fædreorlov og også de 10 ugers forældreorlov med løn”, siger han.

Bliver finanssektoren omfattet af en central barselsudligningsordning, kommer andre brancher til at betale for finansansattes barsel.

HVEM SKAL BETALE FOR FINANSANSATTES BARSEL ?

Det lyder næsten for godt til at være sandt. Kan man virkelig få andre til at betale sektorens barselsudgifter? Det er nemlig reelt det, der vil ske, hvis ministeren for familie- og forbrugeranliggender får etableret sin centrale barselsfond. Til gengæld vil sektoren så blive pålagt en meget tung og ressourcekrævende administrativ opgave, som ikke er til fordel for nogen, hverken finanssektoren eller andre brancher.

Formålet med barselsfonden er at fordele de lønudgifter, arbejdsgiverne har, når deres medarbejdere får børn og holder barselsorlov, uanset hvor stor en andel af de ansatte, der er kvinder. Arbejdsgiverne skal med andre ord ikke have et økonomisk incitament til at fravælge at ansætte yngre kvinder.

Lige mange mænd og kvinder

Den forventede ordning vil formentlig betyde, at finanssektoren får del i en pengekasse, som andre brancher reelt har meget mere brug for - nemlig dem, der har en skæv kønsfordeling blandt de ansatte. Den danske finanssektor beskæftiger stort set lige mange kvinder og mænd. At sektoren samtidig har nogle af de bedste barselsvilkår på det danske arbejdsmarked, afholder ikke arbejdsgiverne fra at ansætte yngre kvinder. De gode barselsvilkår har ligefrem betydet, at de mandlige ansatte i sektoren hører til blandt den gruppe af mænd på arbejdsmarkedet, der tager længst barselsorlov. Det behov, der ligger til grund for en central udligningsordning, gør sig altså ikke gældende i finanssektoren.

Fagforbund og arbejdsgivere er enige

Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening var da også enige om, at der ikke er problemer med ligestillingen i sektoren, da de forhandlede nye overenskomster på plads tidligere på året. Her etablerede parterne - i overensstemmelse med regeringens ønske - en fælles barselsudligningsordning for de omkring 63.000 medarbejdere i den danske finanssektor. Men da Finanssektorens Arbejdsgiverforening informerede Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender om udligningsaftalen, gav ministeriet alligevel udtryk for, at indholdet af aftalen ikke opfylder kravene i det ventede lovforslag.

Landmænd skal betale

Regeringen vil formentlig gennemføre en barselsfond i stil med den udligningsordning, som Landsorganisationen for lønmodtagere i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiver-

forening (DA) etablerede sidste år. Efter denne ordning kan arbejdsgiverne få op til 141,40 kroner i timen som kompensation for løn, pension og feriegodtgørelse til ansatte på barselsorlov. Det gælder uanset, hvad medarbejderens løn er på. Der ydes som udgangspunkt refusion i op til 21 uger for kvinder og fem uger for mænd. Forslaget om en barselsfond fra ministeren for familie- og forbrugeranliggender passer fint ind i de fag, hvor der er en overvejende stor andel af kvindelige ansatte. Her vil arbejdsgiverne blive sikret kompensation fra de mere mandsdominerede fag, så de ikke bliver så økonomisk bebyrdede af, at de har mange kvindelige ansatte, der går på barselsorlov. Hvis ministerens forslag bliver gennemført alene i finanssektoren, vil den derimod have den effekt, at der blot skal flyttes penge frem og tilbage mellem de samme hænder. Da der er lige mange kvinder og mænd blandt de ansatte, skal den enkelte arbejdsgiver stort set betale lige så mange penge til udligningsordningen, som de skal have tilbage fra den.

Færre penge til andre - mere administration til sektoren

Resultatet vil ikke være af ligestillingsmæssig art, men derimod udelukkende en omfattende administrativ opgave. Bliver finanssektoren efter regeringens forslag omfattet af en barselsfond for restarbejdsmarkedet, betyder de mange kvinder i finanssektoren, at andre brancher skal bidrage til finanssektorens barselsudgifter. FA spørger nu, om det er rimeligt, at fx landmænd skal betale for at bankansatte tager barselsorlov, mens sektoren selv blot får en tung administrativ opgave?

Ifølge ministeriet ventes et lovforslag om barselsudligning fremsat i den kommende folketingsamlingskulle.

FA'S PERSONALEHÅNDBOG ER LIGE AT GÅ TIL

FA arbejder for, at personalehåndbogen skal være et brugbart værktøj for medlemsvirksomhederne i dagligdagen. Før og hen over sommeren har vi arbejdet intenst for at få opdateret håndbogen, så de nye overenskomster og ny lovgivning er fuldt indarbejdet. Opdateringsarbejdet foregår stadig for fulde sejle.

Men allerede nu er der meget nyt at komme efter i håndbogen, som jo udover den traditionelle papirudgave også ligger på medlemsdelen af FA's hjemmeside. Her er der mulighed for at gå ind og hurtigt finde relevant information om personaleadministrative regler o.l.

Blandt det opdaterede materiale er: aftaler om fagligt arbejde, barsel og adoption, arbejdstid, omsorgsdage, uddannelsespuljer, sundhedsforsikring o.m.a.

FA's personalehåndbog er i fuld gang med at blive fuldt opdateret efter de nye overenskomster mv. Allerede nu er der masser af ny information at komme efter.

Telefonisk kundebetjening fra call centre vinder stadig større udbredelse. Det stiller nye krav til arbejdets bæredygtighed både for medarbejderne, virksomheden og for samfundet som sådan. Hos Nykredit har de netop gennemført en komplet organisationsændring.



Organisationerne i fire call centre deltager i et EU-støttet projekt om udviklingen af medarbejdere og ledere i callcentre. Målet er at skabe et koncept, som kan være forbillede for en bredere indsats for fremtidens callcentre. I projektet deltager bl.a. Nykredit og Danske Bank.

Se mere på www.callcentre.dk

DA CALL CENTERET BLEV VENDT PÅ HOVEDET

Et EU-støttet projekt om udviklingen af arbejdet i call centre er i gang med at gennemføre en række aktiviteter, hvor organisationerne i fire call centre udvikles samtidig med, at ledere og medarbejdere uddannes. Målet er at skabe et koncept, der kan være forbillede for en bredere indsats for fremtidens call centre. I projektet deltager bl.a. Nykredit og Danske Bank.

For Nykredit blev projektet startskuddet til noget, der allerede var undervejs i koncernen – en omorganisering af måden at tilrettelægge arbejdet på i kundekontaktcenteret. Forud for projektet var Nykredit begyndt at møde kunderne mere bredt orienteret end tidligere, hvor man havde skelnet mellem, bank-, kredit- eller forsikringskunder. Det betød, at hver enkelt medarbejder var meget specialiseret i et af produktområderne. I dag skal alle medarbejdere betjene kunderne uden at skelne mellem, hvilke varer de har købt.

Medarbejdere med ansvar

Men det handlede ikke kun om forretning. Nykredit havde også stigende opmærksomhed på, hvordan de kunne organisere arbejdet på en måde, der matchede et vel-fungerende arbejdsmiljø. Ifølge chef for kundekontaktcenteret Arne Sørensen holdt den hidtidige måde at gøre tingene på ikke i længden. ”I et land, hvor vi gerne vil bryste os af, at vi har høje kompetencer, kan man ikke sætte folk til at lave samlebåndsarbejde”, siger han.

Grundlaget for, hvilken vej organisationen skulle gå, blev en stor spørgeskemaundersøgelse, som alle medarbejderne deltog i. På baggrund af resultaterne definerede koncernen tre temaer, som de ansatte efterspurgte, nemlig ansvar, indflydelse og udvikling. De ville gerne have større ansvar og mere indflydelse på deres daglige arbejde, og så kunne de tænke sig flere udviklingsmuligheder. ”Alle tre ting er meget svære at opfylde i et call center, fordi arbejdet meget let bliver topstyret”, forklarer Arne Sørensen. Men ikke desto mindre blev de tre temaer udgangspunktet for den videre indsats i Nykredits kundekontaktcenter.

Medarbejderne med i processen

”Vi tog hele organisationen og smed den op i luften - og så skulle det gerne ende med, at vi havde en plan”, siger Arne Sørensen om den proces, der fulgte og som skulle vise sig at blive både kaosagtig og konstruktiv.

Alle medarbejdere blev inviteret til at deltage i planlægningen af den nye organisation. En række projektgrupper og ledelsesgruppen arbejdede med forskellige sider af forandringen. Der blev afholdt workshops og gennemført pilotprojekter med øget selvstyre i grupperne. Der blev også arrangeret flere aftenarrangementer, hvor alle de ansatte fik lejlighed til at påvirke processen. Med hjælp fra en række meget engagerede medarbejdere lykkedes det at få lagt en plan for, hvordan Nykredit kunne udvikle både organisation og medarbejdere i kundekontaktcenteret på en måde, der stemte overens med de forretningsmæssige mål og medarbejdernes ønsker.

Selvkørende teams

Efter et halvt års arbejde gennemførte Nykredit organisationsændringen. ”Vi kom frem til en organisering, som rent forretningsmæssigt løste den udfordring, der hed, at vi skulle møde kunden bredt. Det indebærer en meget massiv indsats på kompetenceudviklingsplan, da en masse mennesker skal opgraderes videnmæssigt”, siger han.

I dag arbejder kundekonsulenterne i syv teams, som hver især har ansvaret for at overholde egne servicemål. Alle telefonteam håndterer kundeopkald på alle produktområderne dvs. både bank, realkredit og forsikring. Hvert team er sammensat ud fra medarbejdernes faglige og personlige kompetencer og med hensyntagen til, at hvert team skulle kunne fungere godt socialt. Tidligere var medarbejderne opdelt i grupper efter produktområder og besvarede kun i særlige situationer kald på de øvrige områder. Og det var ledernes ansvar, at grupperne levede op til centrets driftsmål.

Lederen som coach

Efter organisationsændringen bruger lederne mere tid på at træne, coache og udvikle deres medarbejdere end på at styre og kontrollere dem. Det har medvirket til, at medarbejdertilfredsheden er steget stødt igennem det seneste kvartal, hvor organisationsændringen for alvor er slået igennem.

Men processen er et langt sejt træk. ”Vi skal stadig i mål med kompetenceudviklingen. Alle skal igennem de uddannelsesforløb, som er nødvendige. Og så skal vi vedligeholde kompetencerne, for jo bredere de er, desto større er vedligeholdelsesopgaven”, siger Arne Sørensen. Kompetenceudviklingen foregår via blended learning, dvs. en kombination af e-learning, on the job training og fremmøde i undervisningslokale.

På det forretningsmæssige plan har organisationsændringen også givet den bonus, Nykredit håbede på. Kundetilfredsheden har været jævnt stigende de sidste 1 ½ år.

Fionia Bank begyndte for et år siden at tilbyde sine medarbejdere elektroniske lønsedler. Det har lettet på det administrative arbejde i personaleafdelingen og i filialerne.



Personale-og servicechef i Fionia Bank,
Erling Fog Svendsen.

ELEKTRONISKE LØNSEDLER LETTER PÅ ARBEJDET

Indtil for et år siden modtog personaleafdelingen i Fionia Bank hver måned en stor papkasse med 540 kuverter med lønsedler til medarbejderne. Kuverterne skulle først sorteres i personaleafdelingen og så sendes videre ud til de enkelte filialer, som igen skulle sortere og endelig uddele lønsedlerne til medarbejderne.

Det var en proces, der tog tid og kostede ressourcer. I dag er kassen med lønsedler blevet mindre. Det skyldes, at banken har tilmeldt sig en løsning, som tilbyder de ansatte elektroniske lønsedler. Indtil nu har omkring 240 medarbejdere valgt at tilmelde sig løsningen, og selvom banken håber at flere vil melde sig til, kan det ifølge Personale- og servicechef i Fionia Bank, Erling Fog Svendsen, allerede nu mærkes, at der bruges mindre tid på at håndtere lønsedler.

Vanens magt

Løsningen er simpel for både virksomhed og medarbejdere. Arbejdspladsen skal tilmelde sig som afsender i e-Boks. e-Boks er en gratis postboks på internettet, hvor man elektronisk kan modtage og opbevare indholdet fra sine rudekuverter. De ansatte tilmelder sig som modtagere af elektroniske lønsedler via bankens netbank. Det tager to minutter, og så modtager de deres lønseddel via e-Boks på internettet hver måned. Her ligger lønsedlerne lagret godt og sikkert og kan altid findes frem, når det er nødvendigt. De kan også printes ud, hvis der er behov for dette, og så adskiller de sig på ingen måde fra en traditionel lønseddel. Man får den oven i købet et par dage før, man ville have modtaget den på papir.

Ifølge Erling Fog Svendsen har medarbejderne modtaget de elektroniske lønsedler med blandede følelser. "Nogle er meget positive, mens andre forholder sig negativt til de nye papirløse lønsedler. Vanens magt spiller en stor rolle. Nogle vil gerne have et stykke papir i hånden, men det er der jo ikke noget i vejen for, at de får alligevel trods en elektronisk løsning. Det er et spørgsmål om tilvænning", vurderer han.

Mange medarbejdere vælger at printe deres lønseddel ud nu, men Erling Fog Svendsen er overbevist om, at de med tiden vil vænne sig til at nøjes med at lagre dem i e-Boksen.

TOP SIGER RYGE-STOP!

Da TopDanmark gennemførte sin seneste trivselsundersøgelse, var der op mod 200 ansatte som uopfordret efterlyste et rygeforbud. Samtidig oplever koncernen en tendens til, at flere og flere nye medarbejdere ønsker om røgfri arbejdsplads. Nu har de taget konsekvensen. Fra 1. januar 2008 er det slut med at ryge hos TopDanmark.

Undersøgelser har vist, at det ikke er nok blot at begrænse rygningen til bestemte områder eller lokaler. "Hvis der ryges i nogle lokaler i en bygning, kan det fortsat give anledning til diskussionen om passiv rygnings skadelige påvirkninger. Vi ønsker ikke at hænge fast i en sådan diskussion. Derfor har vi valgt at indføre totalt rygeforbud", forklarer ankermand bag rygestopaktiviteterne i TopDanmark, Aksel Bigler. Indtil forbuddet træder i kraft, vil det fra 2006 være tilladt at ryge i særlige områder i store kontorer.

Hjælp på vej mod rygestop

Interessen for rygestopaktiviteterne i TopDanmark har været stor. 110 medarbejdere valgte at deltage i de såkaldte peptalks, som eksterne rygestopkonsulenter lagde ud med at holde i hovedafdelingerne i Ballerup og Viby. Siden valgte 100 medarbejdere at melde sig til et af de gratis rygestopkurser, som koncernen nu tilbyder medarbejderne for at hjælpe dem på vej mod røgfriheden. Ifølge Aksel Bigler er håbet, at de medarbejdere, der deltager i kurserne, kan støtte hinanden og opleve et fællesskab omkring deres rygestop, som måske kan gøre det hele lidt nemmere.

God kombination

Foruden fælles instruktion af professionelle rygestopkonsulenter får hver enkelt deltager lagt sit helt eget program for sit rygestop. Ifølge eksperter viser netop kombinationen af uddannede rygestopinstruktører, gruppedeltagelse og nikotin-erstatning at give de bedste resultater. De fælles kurser finansierer TopDanmark fuldt ud, ligesom deltagerne kan få betalt forbrug af nikotinerstatning i op til en måned. De medarbejdere, der ikke ønsker at deltage i de fælles kurser, men foretrækker et helt individuelt forløb, kan få op til 700 kr. i støtte fra koncernen til formålet.

Til gavn for alle

Selvom der umiddelbart er fokus på rygerne i forbindelse med rygestopet i TopDanmark, er aktiviteterne i mindst ligeså høj grad er rettet mod ikke-rygerne. "Det er vigtigt, at alle føler, at det her projekt, på trods af en lille aktiv medarbejdergruppe, har alle som målgruppe, fordi det kommer os alle sammen til gavn", siger Aksel Bigler.

Fra 1. januar 2008 er TopDanmark røgfri zone. Indtil da tilbyder koncernen medarbejdere hjælp på vej mod rygestop.



Virksomhedsoverenskomsterne kom i hus. Der er nu i alt 14 af slagsen i finanssektoren.

VOK ER KOMMET FOR AT BLIVE

I almindelig daglig tale går de under navnet VOK. Der er ikke tale om østlige kulinariske strømninger men derimod de mere og mere udbredte virksomhedsoverenskomster. Efter overenskomstforhandlingerne tidligere i år kom VOK'erne for alvor på banen i finanssektoren. Overenskomsterne kom i hus hele vejen rundt, og de blev generelt stemt hjem med pæne flertal.

Resultatet er, at der nu er i alt 14 virksomhedsoverenskomster i finanssektoren. Overenskomsterne dækker 64% af samtlige ansatte på finansområdet.

Mere individualitet

Virksomhedsoverenskomster giver virksomhederne mulighed for selv at bestemme mere, som passer netop til deres forhold. De er en form for „levende“ organismer, som hele tiden kan skræddersyes og tilpasses den enkelte virksomhed. Nykredit har fx i år indført lederløn, mens fx Roskilde Bank har dannet et udvalg, der nu skal drøfte lederløn, individuel fleksibel arbejdstid og vurdere funktionsbeskrivelser. I Roskilde Bank er også lønpakker med mulighed for ADSL og pendlerkort blevet integreret i overenskomsten.

Flere lokale muligheder

FA arbejder for, at der skal skabes flere frihedsgrader for virksomhedsoverenskomsternes indhold. Den enkelte virksomhed skal have et større råderum til selv at gå ind og beslutte, hvad der passer til netop dem. Det betyder samtidig, at det er nødvendigt med færre fælles bestemmelser, der kommer centralt fra organisationerne. Der er i øvrigt en klar tendens til, at indholdet af virksomhedsoverenskomster påvirker udviklingen af standardoverenskomsterne.

FA holdt tidligere på året et medlemsmøde om virksomhedsoverenskomster og følger nu op midt i september med endnu et møde, for at evaluere virksomhedsoverenskomsterne. Et væsentligt punkt på dagsordenen vil her være erfaringsudveksling.

FA'S MEDLEMSKURSER

FA holder fem temakurser om personaleforhold for ledere og tre modulkurser for personalemedarbejdere i efteråret 2005. Der er stadig ledige pladser på kurserne.

Modulkurser for personalemedarbejdere

Modul 1: Personalejura

20. - 21. september på Kollokollen, Værløse.

Modul 2: Overenskomster

Forsikring: 4. oktober i FA.

Finans: 5. oktober i FA.

Modul 3: Grundlæggende lønadministrative regler

27. oktober i FA.

Temakurser i personaleforhold for ledere

Tema 1: De juridiske spilleregler

22. november i FA.

Tema 2: Lønsamtalen

30. november i FA.

Tema 3: Forhandlingsteknik/om at lave lokale aftaler

17. november i FA.

Tema 4: Den vanskelige samtale

10. oktober i FA.

Tema 5: Konflikt håndtering

22. september i FA.

Kurserne er nærmere beskrevet i FA kursuskatalog, som findes på hjemmesiden fanet.dk.

Her er det også muligt at tilmelde sig kurserne.

Henvendelse til Åse Asmussen - direkte nr. 33 38 16 20/e-mail: aasea@fanet.dk

Medlemsnyt

Nykredit Østifterne Forsikring A/S har ændret navn til Nykredit Forsikring A/S.

Danmarks Skibskreditfond har ændret navn til Danmarks Skibskredit A/S.

Hellevad-Ørum Sparekasse er fusioneret med Sparekassen Vendsyssel.

Pr. 1.7.2005 er Sparekassen Spar Mors og Föreningssparbanken, filial af Föreningssparbanken AB, Sverige indmeldt i FA.

FA har nu 227 medlemsvirksomheder med i alt godt 62.000 medarbejdere.

Personalenyt

Den 1. august havde chefsekretær Jette Hartø 25 års jubilæum.

Stud. oecon. Majbritt Jacobsen er pr. 18. august 2005 ansat som studentermedhjælper i statistikafdelingen.

Pr. 1. september 2005 er Marianne Fruelund ansat som jurist i FA. Marianne kommer fra en stilling som personalejuridisk konsulent i Dansk Landbrug.

Tal der tæller - Mænd tager mere barselsorlov

Mændene i finanssektoren har gode barselsmuligheder, og det benytter de til at tage længere barselsorlov sammen med deres børn end mænd i andre brancher.

Som mandlig ansat i finanssektoren har man ret til 4 ugers fædreorlov og 10 ugers forældreorlov med fuld løn. Tidligere barselsregler gav på papirer stort set de samme muligheder, men den samlede kortere orlovsperiode for forældrene betød, at stort set ingen fædre gjorde brug af forældreorloven. De seneste tal viser, at den udvidede barselsorlov har fået de mandlige ansatte i finanssektoren til at tage længere orlov.

Den gennemsnitlige længde af mændenes orlov er mere end fordoblet de sidste 10 år, hvor den er steget fra ca. 2½ uge pr. mand på orlov i 1994 til over fem uger i 2004. Den gennemsnitlige orlovs længde til det enkelte barn er længere, da noget af orloven ofte afholdes i det år barnet fødes og resten i et eller flere efterfølgende år. Danmarks Statistik har opgjort, at orlovs længden i finanssektoren er

seks uger for fædre til børn født i 2003, og denne må forventes at stige yderligere med de fleksible orlovsregler. Som det fremgår af FA's fraværstatistikker betyder denne stigning, at mændenes fravær som følge af barsel fra 1994 til 2004 er steget fra at udgøre omkring 0,25 pct. til at udgøre 0,48 pct. af den mulige arbejdstid. Dermed er fravær som følge barsel årsag til mest fravær blandt mændene næst efter egen sygdom og uddannelse. Hos kvinderne er fravær som følge af graviditet og barsel kun overgået af fravær på grund af egen sygdom.

Opgørelsen fra Danmarks Statistik viser, at barselsorloven på 30 dage hos mænd i finanssektoren ligger fire dage over det typiske for mænd på arbejdsmarkedet. Længden af barselsorlov påvirkes bl.a. af ledelses- og kvalifikationsniveau. Det er især mandlige ledere og ansatte på højeste niveau, der tager en lang barselsorlov i finanssektoren. Denne gruppe af fædre tog i snit orlov i 39 dage. Derimod tager kvindelige topledere og lønmodtagere på højeste niveau kortere barselsorlov end gennemsnittet.

Gennemsnitlig orlovs længde hos mænd i Finanssektoren

