



Danskernes Historie Online

Danske Slægtsforskeres Bibliotek

Dette værk er downloadet fra Danskernes Historie Online

Danskernes Historie Online er Danmarks største digitaliseringsprojekt af litteratur inden for emner som personalhistorie, lokalhistorie og slægtsforskning. Biblioteket hører under den almennyttige forening Danske Slægtsforskere. Vi bevarer vores fælles kulturarv, digitaliserer den og stiller den til rådighed for alle interesserede.

Støt vores arbejde – Bliv sponsor

Som sponsor i biblioteket opnår du en række fordele. Læs mere om fordele og sponsorat her: <https://slaegtsbibliotek.dk/sponsorat>

Ophavsret

Biblioteket indeholder værker både med og uden ophavsret. For værker, som er omfattet af ophavsret, må PDF-filen kun benyttes til personligt brug.

Links

Slægtsforskeres Bibliotek: <https://slaegtsbibliotek.dk>

Danske Slægtsforskere: <https://slaegt.dk>



VorBANK

NUMMER 1 · 1971



Mange kendte og nye ansigter fra aktionærkredsen var mødt op, og Hovedsædets frokoststue dannede rammen om den godt 1½ time lange generalforsamling.

Som indledning til sin gennemgang af regnskabet sagde formanden, højesteretssagfører H. Bech-Bruun:

„Året 1970 endte med et nettooverskud på 124 mill. kr. mod 85 mill. kr. året før. På denne baggrund kan man roligt sige, at 1970 var et meget tilfredsstillende år for Handelsbanken, og dette smukke resultat blev nået til trods for, at landets økonomiske politik ikke gav mulighed for nogen synderlig ekspansion i bankens inlåns- og udlånsforretning. Men når resultatet alligevel kunne nås, skyldes det først og fremmest, at samtlige ressourcer blev stærkt udnyttet hele året igennem. Hertil kommer, at medens vi i 1969 måtte afskrive 32 mill. kr. på fondsbeholdningen, viser 1970 tværtimod en beskedne kursgevinst - et resultat, som vi også er meget glade for“.

I forbindelse med omtalen af afskrivninger og hensættelser bemærkede formanden, at det ville være på sin plads - ikke mindst til samfundets gavn - såfremt bankerne var hjemlet ret til at foretage en-bloc-afskrivninger på debitorer. I mange lande er dette muligt, f.eks. i Sverige, hvor man kan postere sådanne en-bloc-afskrivninger med 5 pct. af debitormassen. Han fastslog samtidig, at danske bankers hensættelser til eventuelle tab endnu langt fra har nået denne procentsats.



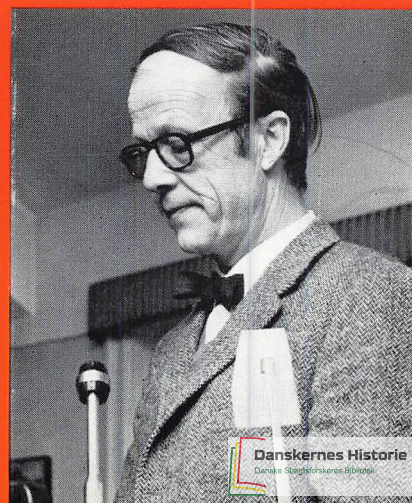
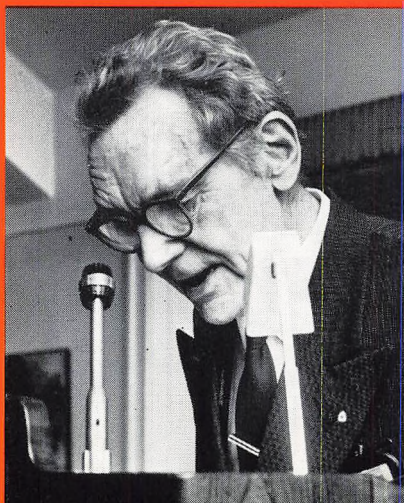
Højesteretssagfører Michael Reumert røgtede med vanlig elegance hvervet som generalforsamlingens dirigent.



Højesteretssagfører Bech-Bruun aflægger beretning: - Vi må investere i det enkelte menneske - og det gør vi.

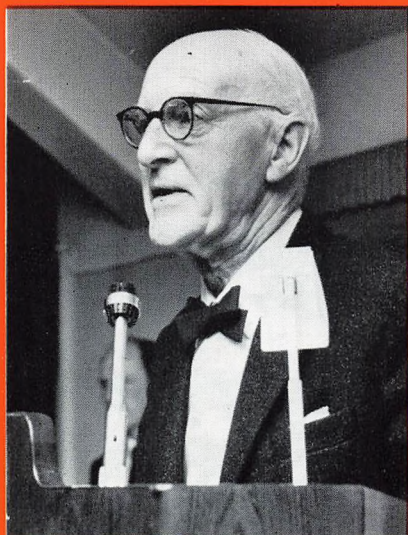
På generalforsamlingen

Overlærer Axel Hansen:
- Jeg burde ha' lidt mer' end 11 %!

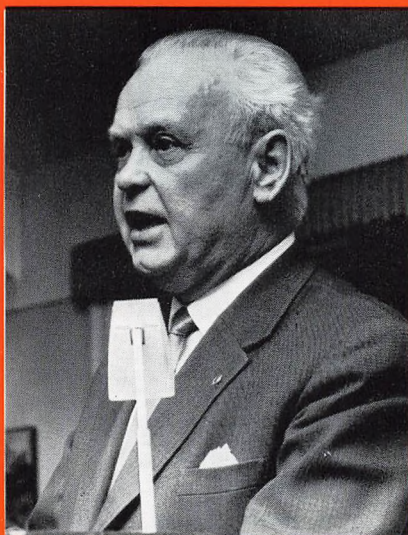


Godsejer Jens Laursen havde købt sine Handelsbankaktier for 25 år siden, mente, at han retteligen kunne slås til ridder af den udhulede dal.

Fra venstre: Direktør Henning Gade, direktør Bendt Hansen, direktør C.B.Andersen, formanden og dirigenten.



Ekspeditionssekretær E. Hammer udtalte sin bedste tak til ledere og medarbejdere. Mente, at betegnelsen landsbank med rette kunne udvides til »verdensbank«, og at samfundet ikke må svække interessen for at spare op.



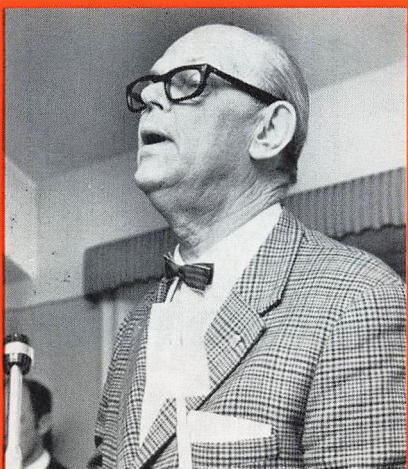
Pens. kontorchef P. E. Mortensen beklagede, at banken havde fundet sig foranlediget til at reducere sit tilskud til pensionisternes dyrtidsdækning som følge af indførelse af fuld folkepension til alle.



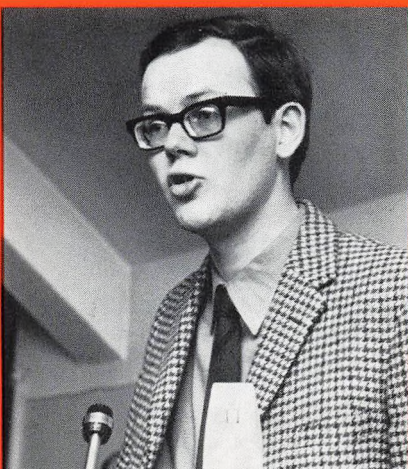
Baron Iver Reedtz-Thott fandt, at udbyttet burde sættes op, og aktierne derved gøres mere attraktive for den danske befolkning – pegede på frygten for udenlandsk opkøb af aktier ved en dansk indtræden i fællesmarkedet.

Forsamlingen 5. marts

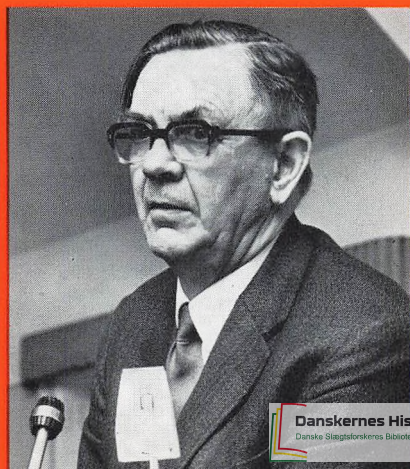
Grosserer Erik Schmidt opfordrede forsamlingen og aktionærer ud over landet til at tage til orde for højere udbytte.

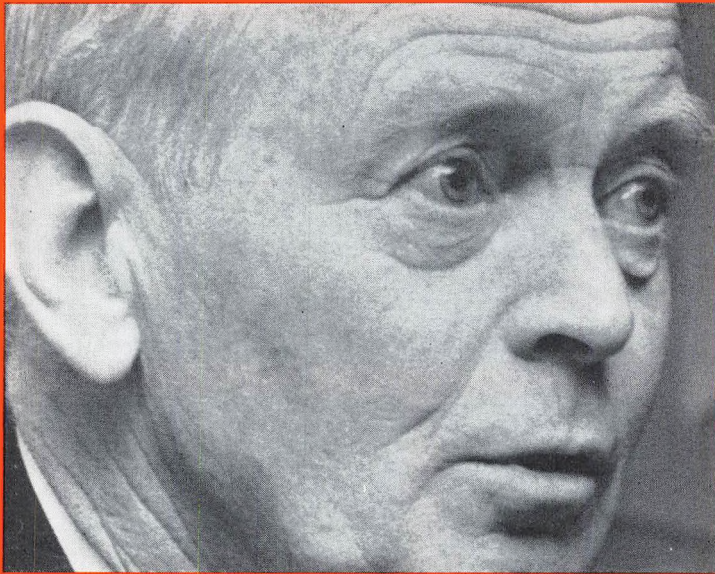


Hr. Per Overbeck ville vide, efter hvilke principper der var afskrevet på inventar.



Folketingsmedlem, gårdejer Johan Philipsen, medlem af Graasten Filialens tilsynsråd, pegede over for dem, der ønskede højere udbytte, på, at tilhængere af et frit erhvervsliv må erindre, at høje udbytter er et ømtåleligt spørgsmål »på den anden side af Kanalen på Christiansborg – hvor jeg til daglig har til huse«.





medvirket til at knytte gode relationer mellem vore kunder og medarbejdere. Må jeg rette en varm tak til alle bankens medarbejdere for en fortræffelig indsats for banken i 1970".

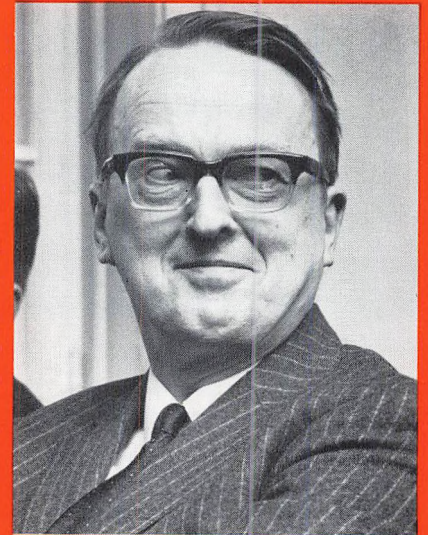
Højesteretssagfører Bech-Bruun afsluttede sin formandsberetning med følgende:

„En sådan videre udbygning af banken stiller imidlertid også store krav til bankens medarbejdere og organisation. Man kommer ofte i den offentlige debat ind på bankernes investeringer — som regel i relation til åbning af nye afdelinger og filialer. Dette er vel ikke unaturligt, selv om problemet efter vor mening overvurderes. Derimod hører man sjældent, at debatten beskæftiger sig med det tekniske udviklingsarbejde og det undervisnings- og uddannelsesarbejde, som bankerne for egen regning lægger ryg til — et arbejde, som ikke ensidigt kommer bankerne til gode. Når vi i Handelsbanken i regnskabet for 1970 henlægger 22 mill. kr. til investeringsfond, er det ud fra en erkendelse af, at også vor bank må investere i den tekniske udvikling på linie med mange industrier, specielt på EDB-området, således at vi kan drage nytte af de moderne analyse- og styringsmetoder, foruden den snart almindelige registrerings- og bogføringsteknik, der betyder en væsentlig rationalisering af det belastende og mandskabskrævende arbejde.

Men teknik gør det ikke alene.

Vi må også investere i det enkelte menneske i banken. Og det gør vi. På mange felter: Internationaliseringen i samfundet fortsætter, og derfor lægger vi vægt på, at der altid er et stort antal medarbejdere fra hele landet på uddannelse hos vore bank-venner i Europa og USA, at special-kurser om de forskellige banklag følges, at den tekniske udvikling følges op gennem studieophold og besøg i udlandet o.s.v. — altsammen en investering i fremtiden. I dette arbejde er det en fornøjelse at se den interesse og flid, hvormed bankens medarbejdere tager fat og dermed bekræfter, at vi har valgt den rigtige politik på dette felt. Jeg er da også sikker på, at denne indstilling hos bankens medarbejdere i højeste grad har været medvirkende til at nå det smukke regnskabsresultat for 1970, ligesom denne indsats har

Nyvalgt til repræsentantskabet



Civilingeniør Niels Thorsen, Monberg & Thorsen.

Direktør Jens Werner, N. Foss Electric.





Folketingsstenograf fru Grethe Møller og bestyrelsen lytter til formandens beretning. Fra venstre: Skibsreder E. Hahn-Petersen, direktør L. Kæofoed, kabinetssekretær, kammerherre M. Olufsen, civilingeniør Christian Arnstedt, direktør Marius H. Schou og direktør Glashof.



Da dirigenten havde erklæret generalforsamlingen for hævel, meddelte højesteretssagfører Bech-Bruun, at der i lokalerne på 1. sal i Erichsens Palæ stod forfriskninger parat til alle i forsamlingen, og aktionærerne imødekom i stort tal denne opfordring. Et par udsnit herfra ses på billederne fra »Store Bankrådsal«.



Kjøge BANK



N. Søndergaard Nielsen, ansat i Kjøge Bank 1921, direktør i banken fra 1931.

– et tidsbillede fra stiftelsen i 1905 og udviklingen frem til i dag af direktør N. Søndergaard Nielsen.

En overordentlig initiativrig, idérig og vidtskuende mands bristede forhåbninger skulle blive årsag til Kjøge Bank's oprettelse. Denne mand var sagfører, etatsråd Alfred Sørensen, der den 1. oktober 1887 kom fra Vester-Egede til Køge med ansættelse som herredsfuldmægtig. Desuden drev han sagførervirksomhed, der efterhånden blev så omfattende, at han helt helligede sig den og opgav hvervet som herredsfuldmægtig. Som eksempel på hans virkestrang kan nævnes følgende institutioner og virksomheder, som han var den egentlige stifter af:

Køge Museum, Køge Bibliotek, Kjøge Bank, Køge-Ringsted Jernbane og De københavnske Forstæders Bank. Han etablerede sig senere som sagfører i København, blev direktør i Østifternes Land-Hypothekforening, en stilling han senere ombyttede med en stilling som direktør i Østifternes Land-Creditkasse.

I Kjøge Bank's forhandlingsprotokol lyder referatet af det første møde således:

•Aar 1905 den 7. Oktober afholdtes i Kjøge et Møde paa Sagfører Alfred Sørensens Kontor. Tilstede var Sognefoged Chr. Mortensen, Dannebrogsmænd, Gaardejer, Bjeverskov, Garvermester J. Christensen, Byrådsmedlem, Kjøge, Sagfører H. Sattrup, Kjøge, og Sagfører Alfred Sørensen, Kjøge. Mødet angik Oprettelse af en ny Bank i Kjøge. Sagfører Alfred Sørensen bemærkede, at han gennem en Aarrække ved forskellig Anledning havde omgaaedes med Planer til en saadan Bank. Naar Planen dog ikke var bleven realiseret, skyldtes det navnlig Haabet om ved passende Lejlighed at faa Landbobanken i Kjøge givet en mere tidsvarende Organisation.

Dette Haab var ved den seneste nybesættelse af Ledelsen i nævnte Bank bleven skrinlagt. Sagfører Sørensen havde derefter konfereret med forskellige og erfarede saavel,

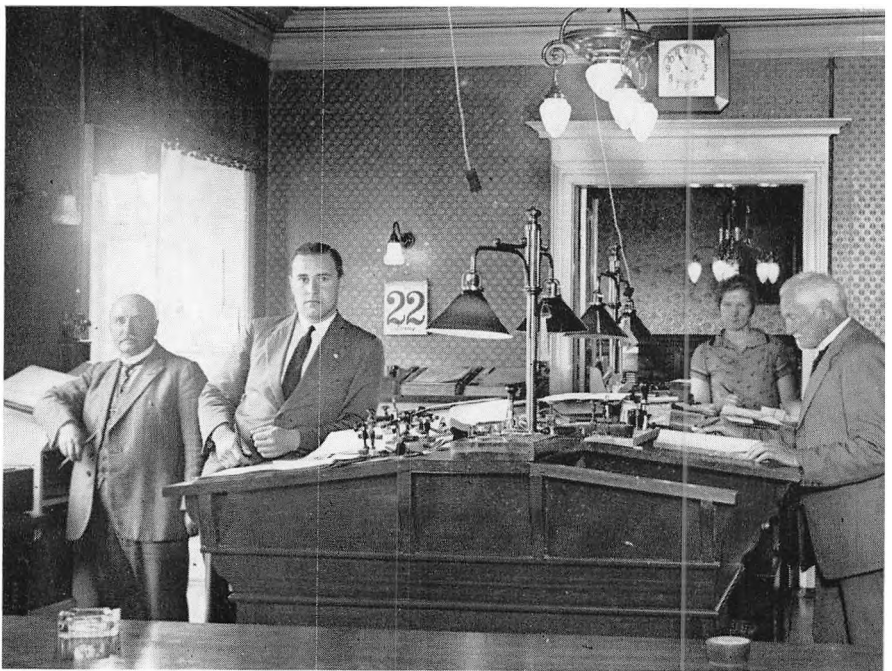
at der var Stemning for Planen som Villighed til at tegne den fornødne Aktiekapital.

De ovennævnte Mænd var derefter traadt sammen og havde vedtaget at sætte sig i Spidsen for snarest mulig Oprettelse af en Bank i Kjøge under Navn af Kjøge Bank og med en Aktiekapital af 100.000 Kr. fordelt i Aktier paa 500 Kr. med Indbetaling af 25 % strax. - - -

Sagfører Alfred Sørensens bristede forhåbninger, der skulle blive årsag til Kjøge Banks oprettelse, var altså dette, at han ikke fik lejlighed til at påvirke Landbobankens organisation i en mere tidssvarende retning. Det var et efter hans mening forkert valg af direktør for Landbobanken, der fik ham til at »skrinlægge det håb, han havde næret«.

Forud for mødet den 7. oktober havde dette mødes 4 deltagere affattet og sendt en skrivelse til en kreds af »gode mænd« i by og på land. Denne skrivelse lød således:

Kjøge Bank i 1930, da der var ialt 6 ansatte. I baggrunden fuldmægtig Else Gjerding.



»Naar vi undertegnede efter Samraad med forskellige Mænd og efter at have faaet Vished for, at den ønskede Aktiekapital kan tegnes, ere traadte sammen for at faa oprettet en ny Bank i Køge, have vi der- ved kun optaget en ældre Plan . . .

Vort Maal er da dette, at skabe en Bank i Køge, der, gennem en kontrolleret Ledelse, ved Aktionærernes direkte Valg af Lederne og gennem en dygtig Administration af de betroede Midler, kunne vinde almindelig Tillid . . .

Banken skal hurtigt og let fremme Eg- nens Pengeomsætning og være til Tjeneste i enhver sund og god Forretning.

...
Banken skal kort sagt naa til i videst mulig Omfang at overflødiggøre for vor Egns Vedkommende den dyrere Penge- hjælp fra de kjøbenhavnske Pengeinsti- tuer.
...

Idet vi nu afholde det nedenfor nævnte Møde, er Hensigten med dette dels at gøre nærmere Rede for Sagen og drøfte den med de Mødende, dels at tilbyde Delta-gerne Tegning af Aktiekapitalen . . .

Da det for Bankens gode Startning er af Vigtighed, at saa mange som muligt af Egnens gode Mænd og af dem, som vi have tilstrækkelig Bekjendtskab til, delta-ger i den, udbede vi os Deres Nærværelse ved et Møde, der afholdes i Køge Theater- og Forsamlingsbygning Lørdagen d. 7. Okt. førstk., Eft. Kl. 2.

Kjøge, den 26. September 1905.

Med Højagtelse

J. Christensen	Chr. Mortensen
Garvermester	Sognefoged
Byrådsmedlem	Bjeverskov
Kjøge	
H. Sattrup	Alfred Sørensen
Sagfører	Sagfører
Kjøge	Kjøge

Efter Mødet Kl. 4½ bedes De være min Gæst ved en lille Middag i Forsamlingsbygningen. Skulde det ikke være Dem belejligt at deltage i denne, bedes De venligst senest Onsdag forud at underrette mig derom.

Deres forbundne
Alfred Sørensen.

Brevets lille fodnote er et udmærket udtryk for Alfred Sørensens forståelse af, hvorledes sådan en sag skulle gribes an i hine tider.

Den 7. oktober 1905 afholdtes konstituerende generalforsamling, hvor man valgte garvermester J. Christensen, sagfører H. Sattrup, begge Køge, og gårdejer Chr. Mortensen, Bjeverskov, til medlemmer af direktionen. Endvidere valgte man et repræsen-

Gadebilledets gamle laugsskilte vidner om, at håndværket også i dag er en levende del af Køges erhvervsliv.

tantskab på 29 medlemmer fordelt mellem byen og de omliggende sogne, og man havde nu dannet et solidt grundlag for bankens kommende virksomhed med repræsentation i byen og dennes hele opland. Den 21. oktober afholdtes repræsentantskabsmøde, hvor man valgte sagfører Alfred Sørensen til formand og iøvrigt nedsatte et »stående udvalg« med pligter og beføjelser, som en bestyrelse senere overtog. Man havde nu ved de foretagne valg bankens organisation i orden og var klar til at starte virksomheden.

På repræsentantskabsmødet den 21. oktober vedtog man, at banken skulle begynde sin virksomhed den 31. oktober, og at man snarest muligt skulle begynde i Haarlev med en egentlig kontordag. Kontortiden i Køge blev kl. 11-1 om formiddagen og 5-6 eftermiddag.

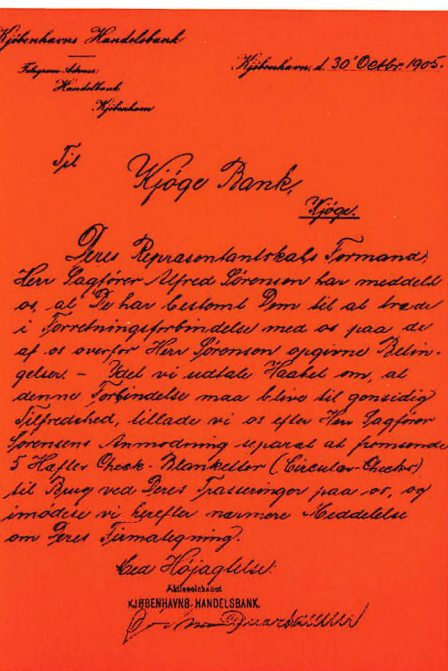
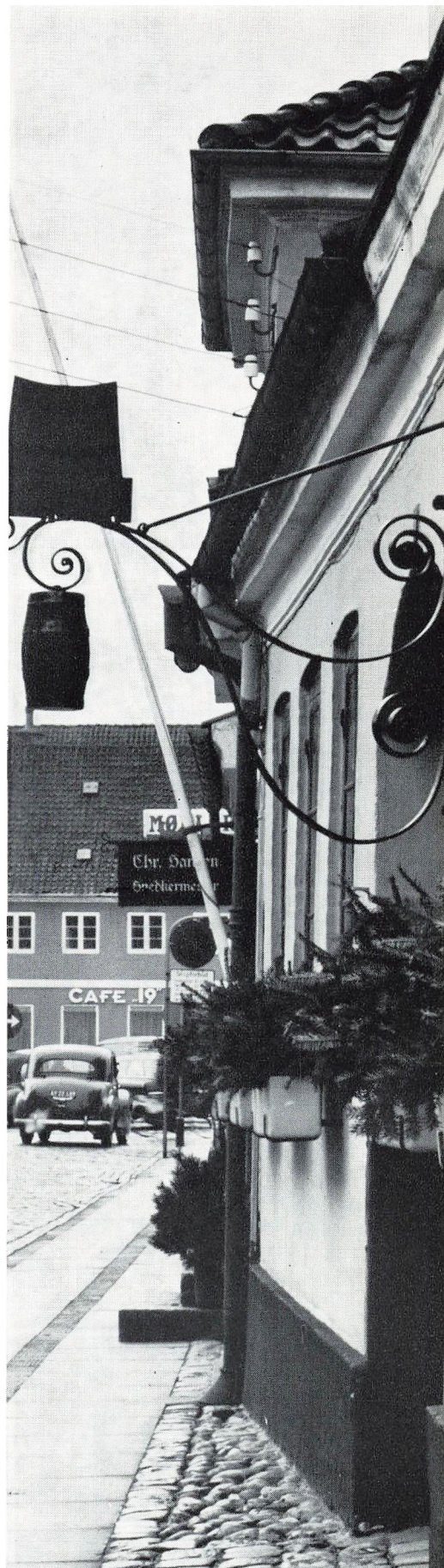
På bankens første dag den 31. oktober 1905 blev der på den tegnede aktiekapital på 100.000 kr., hvoraf 25 % skulle indbetales straks, indbetalt 3.250 kr. Der blev åbnet 52 indlånskonti og 1 foliokonto, hvorpå indsattes kr. 11.717,75. Man diskontorede 2 vekslers for ialt 4.425,- kr., og man kunne slutte dagen med at sende Kjøge Banks første rimesse til hovedstadsforbindelsen - Københavns Handelsbank - nemlig: Check l/Varde Bank kr. 500,- og kontant kr. 8.000,-.

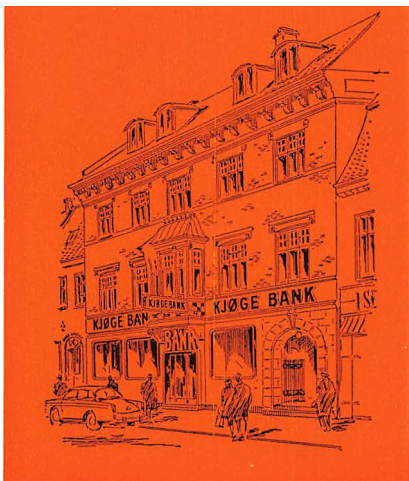
Men også omkostningerne meldte sig straks. Kassebogen viser således, at man allerede den anden dag havde følgende udgifter: Postkwitteringsbog 50 øre, petroleum 42 øre, lystemage med lys 70 øre.

Den 8. november sluttede man dagen med at åbne indlånskonto nr. 100. Konto nr. 200 åbnedes den 27. november.

Således fortsatte udviklingen med stadig nye kunder, der sluttede op om den nye bank, og det første regnskab for perioden 31. oktober 1905 til 31. december 1906 udviser en samlet indtægt på kr. 22.062,03 og et overskud på kr. 4.109,84. Bankens balance var nået op på kr. 625.504,37.

Ved udgangen af den første 25-årige pe-





riode, det vil sige ultimo 1930, udviste bankens status følgende tal: Aktiekapital kr. 400.000,-, reserver kr. 310.000,-, indlån og folio kr. 3.687.929,- og balancesum kr. 4.780.878,-. I 1930 var totalomsætningen kr. 84,5 mill. og årets driftsoverskud kr. 75.148,-.

25 år senere, da banken ultimo 1955 afsluttede sit 50. regnskab, var aktiekapitalen 1 mill.kr., reserverne 847.500 kr., indlån og folio 13.232.000 kr., og balancen var 18.263.836 kr. Totalomsætningen var 539,5 mill.kr., og årets driftsoverskud var 121.582 kr. Det sidste regnskab, banken aflagde som selvstændig bank, var for året 1969, og det viser følgende tal: Aktiekapital 4,5 mill.kr., reserver 4,3 mill.kr., samlede indlån 61,6 mill. kr., balance 92,9 mill.kr. Årets totalomsætning blev 5.370 mill.kr., og driftsoverskudet blev 1,2 mill.kr.

Men det var ikke alene medvind, banken mødte. Som de fleste andre virksomheder skulle Kjøge Bank også komme ud for at møde modvind, men heldigvis ikke i højere grad, end at den kunne overvindes. I september 1908 - altså 3 år efter Kjøge Banks start - meldte Alberti sig til politiet og tilstod, at han havde bedraget Den sjællandske Bondestands Sparekasse. Det var efter datidens forhold en meget stor sag. Som mangeårigt medlem af Folketinget valgt i Køgekredsen havde Alberti, der sluttede sig til partiet Venstre, mange forbindelser i Køge og i Køges opland. Da sagfører Alfred Sørensen og dermed også Kjøge Bank havde mange forbindelser blandt egnens landmænd, opstod meget forståeligt den tanke, at der også kunne være forbindelse med Alberti. I det stående udvalgs møde den 19. september 1908 fandt Alfred Sørensen anledning til at oplyse, at han ikke havde og aldrig havde haft forbindelse med Alberti. Sagen synes ikke at have bragt særlige vanskeligheder for den unge bank.

På udvægets møde den 9. december 1908 oplystes det, at der ved et selskab i Valløby

var blevet udtalt, »at det var galt med Kjøge Bank«. Udvalget besluttede at undersøge denne sag, »for at de pågældende ophavsmænd kunne komme frem og eventuelt kunne få lejlighed til at rense sig eller føre bevis«. Desværre fremgår det ikke af protokollen, hvorledes sagen forløb, men heller ikke denne lille episode synes at have bragt banken i særlige ubehageligheder.

Helt anderledes ubehageligheder skulle banken møde, da modvind udviklede sig til storm i begyndelsen af 1924.

De første år i tyverne bragte særlige vanskeligheder for Køge by. 2 skibsværfter oprettet omkring 1. verdenskrigs slutning lukkede, næsten inden de fik begyndt virksomheden. I 1922 lukkede og likvideredes Haandværkerbanken i Køge, og omkring årsskiftet 1923/24 standsede Landbobanken i Kjøge, der ligeledes måtte likvideres hovedsagelig som følge af Dansk Afvulkaniseringsfabriks (Gummifabrik) standsning. Publikum var følsomt, og der var god grobund for rygters trivsel. Ved de tider havde bankens le-

delse indset nødvendigheden af, at bankens domicil flyttedes fra den noget utidssvarende beliggenhed i byens udkant til et sted nærmere centrum. Derfor købte man forhuset og en del af sidehuset til ejendommen Brogade 3, hvor banken nu har til huse. Ejendommen var en del af Køge Tobaksfabrik, hvis ejer var betrængt i økonomisk henseende. Her var en god lejlighed for rygtesmede, og det rygte opstod da, at banken havde set sig nødsaget til dette ejendoms køb, fordi tobaksfabrikanten var i en meget stor gæld til banken, der således var ude i betydelig risiko med dette ene engagement. Hertil kom yderligere, at en af byens forretningsdrivende havde en meget stor diskonteringskredit, der næsten alene kunne vælte banken.

Bankens ledelse tog meget resolut og håndfast på denne sag. Man udarbejdede i hast en opgørelse over samtlige lån fordelt i grupper efter størrelse, indkaldte med kort varsel bestyrelsen, hvoraf mødte 24 medlemmer, og inviterede den lokale presse. Formanden kunne her foruden at forelægge den nævnte opgørelse over bankens lån oplyse, at tobaksfabrikanten, som banken havde købt ejendommen af, ikke havde Kjøge Bank som bankforbindelse, og at han ikke skyldte banken så meget som én krone. Den forretningsmand, der var nævnt med en stor diskonteringskredit, var en automobilforhandler. Formanden kunne oplyse, at vedkommende havde veksler diskonteret i banken for ialt 93.000 kr. fordelt på 82 acceptanter. Den pågældende kunde havde for tiden indestående på sin foliokonto ca. 30.000 kr.

På mødet den 23. februar kunne formanden meddele udvalget, at der nu atter var fuldstændig ro om banken. Denne affære kostede banken ca. 300.000 kr. af indlånsmidlerne, et betragteligt beløb efter datidens forhold. Ganske vist og heldigvis lagde stor-

Fra 50 års jubilæet (figuren forrest til højre er en gave fra Københavns Handelsbank).



men sig straks, men ubehageligt var det, og den, der skriver disse linier, husker tydeligt, hvor ubehageligt det var at være kasserer i Kjøge Bank i disse få, men »raske«-dage.

Da banken nærmede sig 25 års-dagen, besluttede man at markere denne begivenhed ved at gøre den kommende generalforsamling i marts 1931 noget mere festlig end sædvanlig. Imidlertid døde bankens administrerende direktør, J. Christensen, i februar 1931, og tanken om fest blev opgivet.

Anderledes gik det ved 50 års-dagen den 7. oktober 1955. Om formiddagen var der reception med mange gratulanter og en mængde gaver, og om aftenen var der fest på teaterbygningen for aktionærerne med damer og indbudte gæster, bl.a. Handelsbanken, der var repræsenteret ved direktør E. Christensen. I alt 532 deltagere.

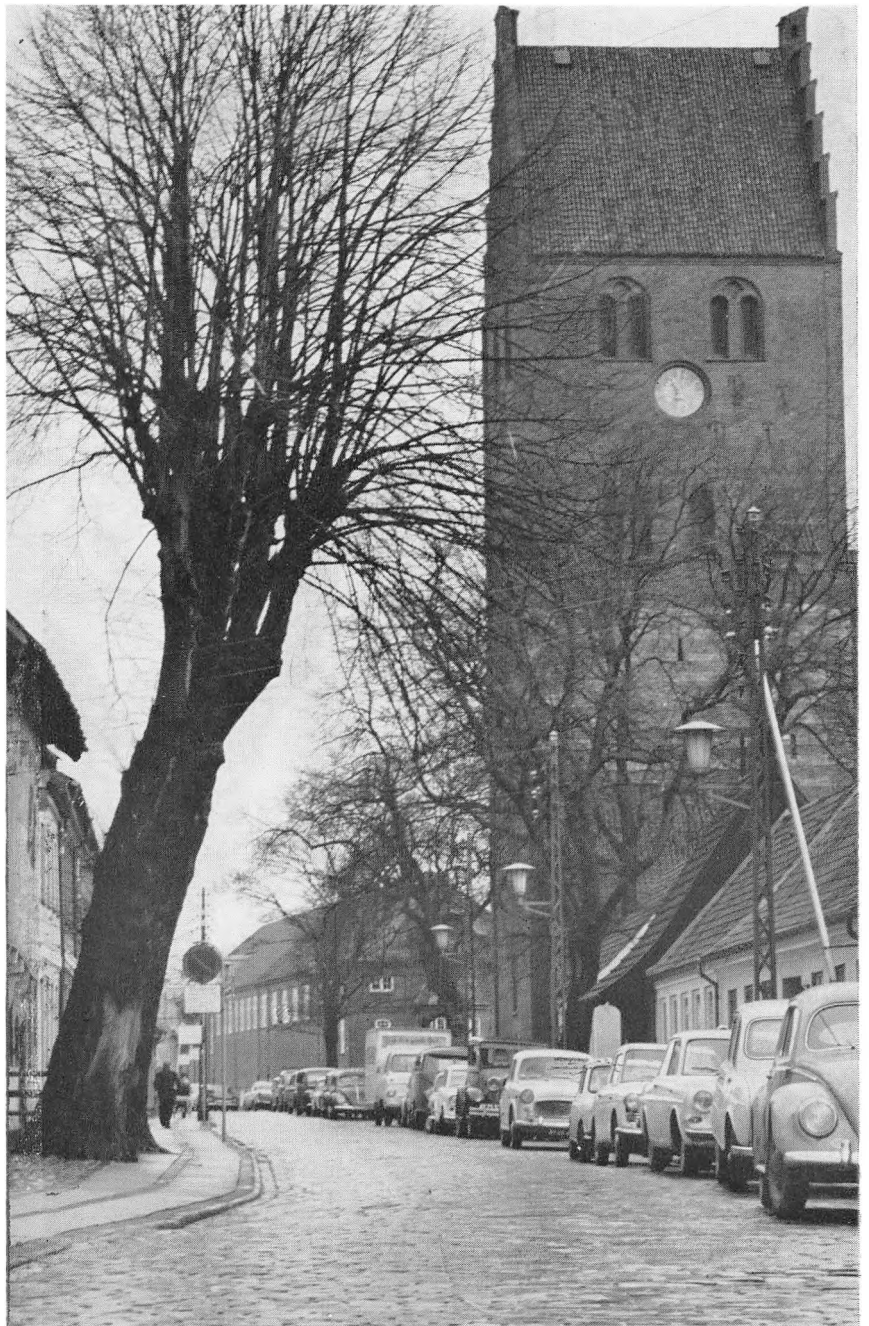
15 år efter denne udmærkede jubilæumsfest skulle Kjøge Bank ophøre som selvstændig bank ved pr. 1. december 1970 at overdrage sin virksomhed til Handelsbanken og fortsætte som dennes filial.

Ingen kan vel forundres over, at den, der har »kort løbet« med Kjøge Bank i 50 år, ikke havde tænkt sig at skulle opleve at se Kjøge Bank opgive sin selvstændighed. Men man må respektere udviklingen og bøje sig for strukturændringen også inden for dansk bankvæsen. Og så glæder jeg mig over som medlem af Kjøge Banks ledelse at kunne være med til at aflevere en god og sund virksomhed med 9 udenbys kontorer til Handelsbanken, som jeg håber vil føre Køge Filialen videre i samme spor og med samme sigte, som Kjøge Banks ledelse gennem tiderne har gjort, og hertil ønsker jeg Handelsbanken held og lykke.

Introduktionsbesøg i Handelsbankens Hovedsæde
2. februar 1971.



Kirkestræde med den meget smukt udstyrede Sct. Nicolai kirke. Kirken bærer med rette navn efter de søfarendes helgen – højt fra kirketårnet sender den ved nat lys langt ud over Køge Bugt.



ANALYSEAFDELINGEN

af kontorchef Hugo Pedersen.

Analyseafdelingen, som så dagens lys den 18. januar 1971, har været under forberedelse i ca. 1 års tid. Afdelingen beskæftiger sig udelukkende med bankens regnskaber og de bagved liggende forhold, og den må således ikke forveksles med Kreditkontorets regnskabsanalyse, hvis opgave det er at analysere kunderegnskaber.

Grundlag for planlægningen

Analyseafdelingens hovedopgave er gennem analyser af drift, balance, likviditet og de dertil knyttede ressourcer og arbejdsbelastninger at skaffe indgående og detaljeret viden om det faktiske hændelsesforløb og de interne og eksterne forudsætninger, som har påvirket dette hændelsesforløb. Denne samlede viden om bankens forhold, som vi inden for en relativ kort tid skal have registreret i en såkaldt database, danner grundlaget for den kortsigtede planlægning, som igen er det fundament, som den langsigtede planlægning af bankens virksomhed og udvikling bygger på. Med kortsigtet menes en tidshorisont på 2-3 år.

Analyseafdelingens oprettelse er ikke ensbetydende med, at al analysevirksomhed i banken nødvendigvis skal foregå i denne afdeling. Tværtimod - analyserne skal fortrinsvis udføres der, hvor der er behov for den viden, som analyserne giver, og hvor de faglige kvalifikationer er tilstede. Det er Analyseafdelingens opgave at motivere analysernes gennemførelse og bistå med deres etablering, såfremt der udtrykkes ønske derom.

Omfattende dataregistrering

Analysearbejdet idag foregår hovedsageligt ved en manuel bearbejdelse af de data, som stilles til vor disposition gennem bog-

føringsprocessen. Det er en tidsrøvende proces, som stiller store krav til akkuratse, idet vore analyser til enhver tid skal kunne stemmes af med bogføringens tal. Til illustration heraf kan nævnes Filialanalysen, hvor vi manuelt har bearbejdet driftsregnskaber og balancer (gennemsnitstal) for samtlige afdelinger og filialer for årene 1966, 1967, 1968 og 1969. Det drejer sig om ca. 1800 driftsregnskaber og balancer, som hver består af 8-10 nøgletal - d.v.s. 14-18000 data, som vi skal holde styr på manuelt.

Det er hensigten på kort sigt at få tilrettelagt registreringen af bankens data på en sådan måde, at Analyseafdelingen kan få sit datamateriale direkte som et biprodukt af bogføringsprocessen og i en tilstrækkelig detailleringsgrad, således at den manuelle indsats kan blive reduceret til et minimum. Samtidig skal vi medvirke til etablering af EDB-programmer til brug for analyse af de data eller forhold, som vi ønsker nærmere belyst. Som eksempel herpå kan nævnes Bankmodellen og Likviditetsprogrammet, som begge er udarbejdet, før Analyseafdelingen blev etableret. Vi er for øjeblikket igang med et tilsvarende EDB-program til behandling af afdelingers og filialers regnskaber, og dette program vil blive taget i anvendelse på 1970-tallene. Det samme program kan også anvendes på Hovedsædets enheder.

Det er nærliggende at spørge, hvad al det analysearbejde skal bruges til, og om vi i det hele taget får mere at vide, end vi allerede vidste i forvejen? Bankvirksomhed er jo i langt højere grad end anden erhvervsvirksomhed også et spørgsmål om bogføring og databehandling. Den daglige virksomhed er bl.a. karakteriseret ved et stort antal transaktioner, som via et endnu større antal bilag

som databærere skal have på bankens konti, - kundekonti såvel som interne konti. En ikke ringe del af bankens omkostninger medgår til opretholdelse af denne proces, og resultatet af processen er, at der dagligt stilles et omfangsrigt datamateriale til disposition for bankens medarbejdere.

Har vi derfor behov for at vide mere om bankens data, end vi allerede får at vide gennem dette materiale?

Svaret er JA - den daglige registreringsproces er karakteriseret ved, at der er foretaget en registrering af det, der er sket, medens Analyseafdelingens anvendelse af de registrerede data sigter mod det, der vil ske. Til illustration af afdelingens arbejdsområder gives nederst på siden en skematisk oversigt i form af en intern funktionsplan.

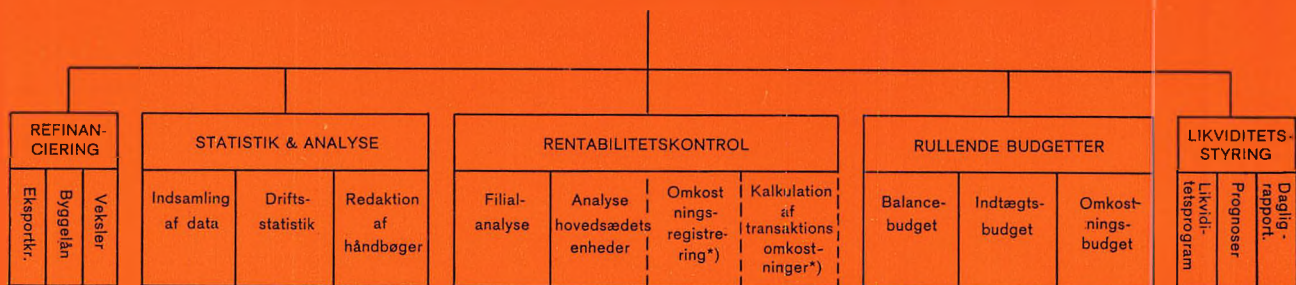
Rullende budgetter

Det fremtidsorienterede perspektiv i Analyseafdelingens arbejde er koncentreret om området rullende budgetter. Her omsættes vor viden om det faktiske hændelsesforløb til prognoser for drift, balance og likviditet - under hensyntagen til interne og eksterne forudsætninger samt bankens politik.

Prognoserne er teamwork

Disse prognoser er ikke et resultat af en indsats fra Analyseafdelingen alene. Her er ikke tale om, at vi pudser krystalkuglen een gang om året og prøver at skønne os frem til, hvorledes bankens regnskaber vil se ud til næste år. Prognoserne er resultatet af et teamwork, hvor samtlige enheder i Hovedsædet er mere eller mindre involveret. Det er en koncentreret indsats af specialviden på de forskellige fagområder, og det er Analyseafdelingens opgave at forsyne disse fag-

INTERN FUNKTIONSPLAN FOR ANALYSEAFDELINGEN



*) arbejdsområdet endnu ikke defineret.



Synspunkt

kalder J. Krisand dette indlæg, som han har sendt Vor Bank.

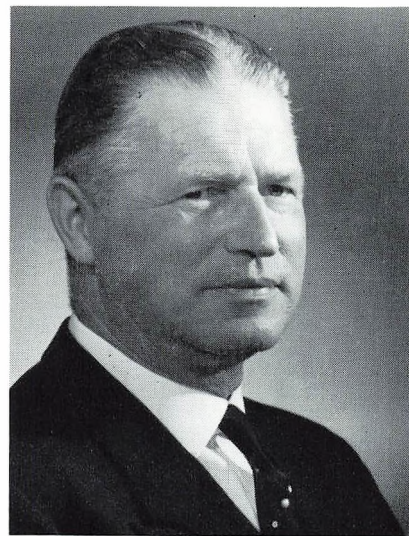
Det har vel glædet enhver, der er ansat i Handelsbanken, at se det flotte regnskab, som endnu en gang udviste et rekord-overskud. Det betyder nemlig blandt andet, at vi er ansat i et godt og solidt firma, som nu gennem det nye overskud yderligere har kunnet konsolidere sig.

Personligt har det glædet mig at se, at lønningerne udgør ikke mindre end 2/3 af omkostningerne, og at lønningerne er den del af omkostningerne, der er vokset mest. Hvis det modsatte havde været tilfældet, ville der have været grund til bekymring.

Men nu kan vi heldigvis se, at det voksende overskud også er kommet medarbejderne til gode. Dels i form af større lønninger og dels i form af en udvidet medarbejderstab, således at der nu er over 5000 mennesker (+ familie), som direkte lever af Handelsbankens virksomhed. Nogle af os endda temmelig godt.

Jeg bryder mig bare ikke rigtig om kun at blive betragtet som en omkostning for banken. Jeg synes da, at medarbejderne snarere må betragtes som et aktiv, men formentlig skyldes det også blot en ubetænksomhed, at vi står opført i driftsregnskabet i stedet for i statusopgørelsen.

Omkostning eller ikke. Vi er allerede forlængst gået i gang med et nyt regnskabsår, og lad os da – trods bekymring for den økonomiske udvikling – håbe, at vi også i år vil være i stand til at konsolidere vor banks stilling og bevare den gode arbejdsplads for alle.



70 år

Direktør E. Glashof fylder 18. maj 70 år.

områder med de data, som de har brug for til gennemførelse af deres budgetteringsarbejde, samt at omarbejde detailbudgetterne til totalbudgetter for drift, balance, likviditet og arbejdsbelastninger. I samarbejde med prognoseudvalget foretages en kritisk vurdering af budgetterne, forinden de »komprimeres« til let overskuelige budgetskemaer, som blot indeholder de nøgletal, som ledelsen har brug for til styring af banken og til bedømmelse af de opnåede resultater.

De rullende budgetter er udtryk for bevilgning for de forskellige områder af bankens virksomhed, og budgetkontrollen er derfor et særdeles vigtigt led i vort planlægningsarbejde. Der udføres daglig budgetkontrol af likviditeten og månedlig budgetkontrol af omkostninger og balance. Samtidig med at vi lader budgetterne »rulle« kvartalsvis, udføres der budgetkontrol af totalbudgettet, og her lægges hovedvægten på rentabiliteten og de dertil knyttede nøgletal. Når vi har valgt at lade budgetterne »rulle« kvartalsvis, skyldes det bl.a. den automatiske rentetilskrivning. Egentlig ville vi helst anvende kortere intervaller af hensyn til kontrollen og eventuelle justeringer, men det er p.t. ikke praktisk gennemførligt.

Det vil føre for vidt at give en lige så indgående beskrivelse af de øvrige arbejdsområder i Analyseafdelingen – f.eks. likviditetsstyringen og refinancieringen. Arbejdsresultaterne i disse to områder og de øvrige nævnte områder indgår i større eller mindre grad i de rullende budgetter.

Analyseafdelingen hører under administrationsområdet. Afdelingens etablering betyder en genoptagelse af den analysevirksomhed, som tidligere blev udført af Regnskabsafdelingen, og en gennemførelse i praksis af en del af det udviklingsarbejde, som Planlægningsafdelingen har udført med hensyn til planlægningssystemer.



VELKOMMEN STRUER BANK

På Struer Banks generalforsamling 1. februar i år vedtoges bestyrelsens forslag om bankens sammenlutning med Københavns Handelsbank. 27. marts havde Hovedsædet den fornøjelse at modtage besøg af godt 40 nye kolleger fra Struer med direktør S. E. Lange i spidsen. Medarbejdere fra Personale-Afdelingen var på perronen, da Uldjyden rullede ind lørdag kl. 13.36 – og så gik det slag i slag med velkomst i direktionen, rundgang i Hovedsædet og på Ottiliavej, diverse orienterende foredrag, middag og dans på Uglemose til de små timer. Om søndagen var der sight-seeing og tælles frokost, før Uldjyden kørte tilbage til Struer.

KONSULENTTJENESTEN ER UDVIDET

Markeds- og Træningsafdelingens oplæg

Vore nye konsulenter

I maj måned 1968 etablerede banken konsulenttjenesten. 5 af vore kolleger var blevet udpeget til at fungere som konsulenter for afdelinger og filialer og havde gennemgået en uddannelse og træning, som satte dem i stand til at varetage dette krævende job.

På basis af de erfaringer, som konsulenttjenesten opnåede, indstillede Markeds- og Træningsafdelingen i maj 1970 til Direktionen, at arbejdet i konsulenttjenesten blev intensiveret, og at konsulentstaben blev udvidet til 10 konsulenter samt en chefkonsulent. I vor indstilling lagde vi yderligere vægt på, at en del af konsulenterne blev taget »udefra«, idet vi mente, at bankens medarbejdere var dygtige nok til at klare bankspørgsmål, medens det derimod nok var en god ide at få friske impulser udefra, når det drejede sig om moderne markedsføring.

Udvælgelsen

Direktionen var positiv over for tanken, og vi indrykkede en annonce i de største blade for at komme i kontakt med emner.

Ansøgningerne strømmede ind – ialt kunne 70 personer (incl. medarbejderne fra banken) godt tænke sig at prøve lykken. Efter en første grovsortering var ca. 25 tilbage, som vi godt ville tale med. Da det jo var af meget stor betydning at få valgt de helt rigtige, allierede Personale-Afdelingen og vi os med konsulent Niels Bomholt. I fællesskab udarbejdede vi et test-program, som alle emnerne skulle igennem. Vi delte dem op i grupper på 6 og afsatte en dag på Uglemose til hver gruppe. Om morgenen blev jobbet kort præsenteret, og man gik i gang med 2 skriftlige prøver. Derefter skulle gruppen i et par timer gennemføre en række diskussioner, hvor gruppelederfunktionen gik på omgang. Et panel af observatører (psykologerne, Personale-Afdelingen og MTA) fulgte præstationerne, som gav et godt billede af den enkelte i en situation, han ofte som konsulent ville komme i. Efter frokost var der dybdeinterviews med de enkelte emner, og kl. ca. 17 var dagen slut for dem, men først da begyndte vort bedømmelsesarbejde for alvor. Sent på aftenen kunne vi afslutte med en konklusion om den enkelte.

Da alle havde været igennem skærsilden, kunne den endelige udvælgelse finde sted. De udefra kommende konsulenter tiltrådte 1. september og medarbejderne fra banken i slutningen af november.

Uddannelsen

Den 1. september indledtes et udvidet elevprogram som en første introduktion til, hvad en bank beskæftiger sig med. Derefter var konsulenterne 2 x 3 uger i afdelinger/filialer for på pladsen at lære bank afbrudt af en uge i oktober, hvor Hovedsædets forskellige afdelinger præsenterede sig for vore nye medarbejdere. Der blev i den uge også lejlighed til for konsulenterne i samarbejde med os at fastlægge det behov, der var for videreuddannelse ud over bankuddannelsen.

Det blev et meget bredt program inden for følgende områder:

samfundsøkonomi
lønsomhed/regnskabsanalyse
salgsteknik og kundepsykologi
undervisningsteknik
mødeledelse, taler teknik, instruktionsteknik
interviewteknik
leder- og organisationsudvikling
PR, reklame, sales promotion
analyseteknik

Ud over den egentlige uddannelse og træning på disse felter var det af meget stor betydning, at konsulenterne lærte de øvrige funktioner i Markeds- og Træningsafdelingen at kende til bunds, således at de vidste, hvilken støtte de kunne hente her. Derfor blev der sat megen tid af til gennemgang af analyseresultater og -metoder med analysefunktionen (I. Lundmark Jensen), til Public Relations (E. Kolbo) og informationsaktiviteten indadtil (B. Carsten Pedersen), til Sales Promotion – internt støttemateriale, kampagneudarbejdelse m.v. (Ulla Jervin og Hans Jørgen Hansen), samt til Uglemose (Gert Petersen og Henning Clausen).

Introduktionen

Ud over det udsendte cirkulære, der kort beskriver konsulenternes arbejdsområde, samt meddelelsen i Handelsbank-Information på startdagen, har der været afholdt en række møder med cheferne for afdelinger og filialer, hvor samarbejdet nærmere er blevet drøftet. Konsulenterne arbejder jo som bekendt i hver sit område, og på nuværende tidspunkt har de nok allerede været rundt for at præsentere sig og drøfte mulighederne for samarbejdet.



En dag på Uglemose, hvor salgsteknik og kunde psykologi er sagen.



Chefkonsulenten

Pr. 1. februar tiltrådte Poul Aaskilde – bestyrer i Rantzausgade – som chefkonsulent. Han har til opgave at lede og koordinere arbejdet i konsulenttjenesten, – og hermed er den udvidede konsulenttjeneste klar til at gå i marken for at yde deres bidrag i de spændende, men også krævende markedsføringsopgaver, der ligger foran os.

D. Vittrup / Torben Nielsen.

Og så har konsulenterne ordet til besvarelse af spørgsmålet om deres baggrund for og forventninger til jobbet:



Poul Aaskilde

Ja, jeg har taget det lange skridt fra bestyrerposten i Rantzausgade Afdeling til konsulentjobbet i Markeds- og Træningsafdelingen. Da jeg for snart 25 år siden blev an-

sat i banken, forekom udtrykkene »markedsføring« og »konsulenter« ikke i bankens daglige liv. Alligevel har jeg set mine forskellige chefer gennem årene markedsføre deres afdeling og virke som konsulent over for kunderne – på samme måde som det har fundet sted andre steder i banken – og vi har da hen ad vejen gennemført mange og gode kampagner, jeg tænker her ikke mindst på kampagnen »sikkerhedsnålen« og vore konkurrencer omkring de særlige indlånsformer.

Jeg mener, det har betydning, at vi også i dag har en decentraliseret markedsføring – forstået således, at det er ude i afdelingerne og filialerne, markedsplejen skal foregå – derude ligger et stort ansvar på dette område. Gennem specialisterne i Markeds- og Træningsafdelingen er det imidlertid muligt at fremlægge analysemateriale og kortlægge markedsmulighederne til brug ved fastlæggelsen af en bevidst markedspolitik, som er helt nødvendig i dag. Og det bliver vor opgave i almindelighed – og min i særdeleshed – at koordinere de markedspolitiske bestræbelser i MTA, i konsulenttjenesten og i afdelinger og filialer.

Jeg har været knyttet til staben af konsulenter siden 1. februar – har i dem mødt et veloplagt og veludrustet team, der nu står til afdelingernes og filialernes disposition og skal være en hjælp ved arbejdet i marken. Som den, der selv har virket i afdelingsarbejdet i mange år, får jeg til opgave at samle trådene – skal om jeg så må sige være den bankmæssige »jordforbindelse« – regner med at det bliver morsomt at få nye perspektiver i mit arbejde. Det turde være indlysende, at jeg tror på opgavens betydning for, at vor snart 100-årige bank fortsat kan holde sig i fin form.

Niels Dahl-Sørensen

Område VIII med base MTA, København.

At beslutte sig til at blive bankmand er et stort spring, jeg tog »springet« i 1964 og blev ansat som elev i Korsør Haandværker-, Handels- & Landbobank. Banken var en



middelstor provinsbank, hvori eleverne fik en grundig og alsidig uddannelse med særlig vægt lagt på god, hurtig og korrekt kunde-betjening. I 1967 blev banken overtaget af Handelsbanken, hvorved vi kom ind i Handelsbankens systemer, af hvilke EDB var helt nyt for os i Korsør. Min tid i Korsør blev afbrudt af et par år i hæren, hvorefter jeg vendte tilbage og fik fuldtid min bankmæssige uddannelse sådan nogenlunde, inden jeg fik jobbet som konsulent. Endvidere har jeg haft lejlighed til at tage den 1-årige bankskole og arbejder i dag på at få taget 1. del af H.D., idet jeg skal op til eksamen her til foråret.

Det at blive konsulent er rent faktisk et endnu større spring, og jeg håber at lande på samlede ben. Jobbet virker på mig som en udfordring – en udfordring, jeg er glad for at tage, men samtidig også en smule nervøs for. Mange tanker har svirret rundt, om de opgaver, og disses løsning, der er forbundet med jobbet. En af de væsentligste i mine øjne må være medvirken til kommunikation imellem afdelinger/filialer og Hovedsædet på markedsføringsområdet, som vel i høj grad forudsætter, at vi i alle led møder hinanden med gensidig åbenhed, tillid og respekt, således at man undgår at modarbejde hinanden. Denne frugtbare og virkelig motiverende kommunikation videreført i den enkelte enhed medarbejderne imellem vil skabe grobund for en anden opgave, som jeg glæder mig til at være med til at løse sammen med enhedernes medarbejdere, nemlig selve markedsføringen af vore produkter.

Konsulent Brandt og filialdirektør Michael Jørgensen gennemgår sammen Hernings byudviklingsplan.



Jørn Højlund Brandt

Område I med base Aalborg Filialen.

32 år, bankuddannet i Handelsbanken og ansat her til 1962, derefter disponert inden for den grafiske industri til 1968, og fra 1968 til 1970 produktchef inden for reklamebranchen. Jeg er merkonom i organisation og har endvidere suppleret min uddannelse inden for mange områder, blandt andet i salg og reklame, voksenpædagogik, mødeledelse etc.

Med baggrund i ovennævnte og i den grundige uddannelse, vi i konsulentgruppen har fået i banken i de fem første måneder af vor ansættelse, føler jeg mig velrustet til at betjene bankens nordjyske filialer og afdelinger inden for markedsføringsområdet.



Bag konsulenternes virke ligger et Sales Promotion arbejde. Her er fuldmægtig Ulla Jervin, fuldmægtig H. J. Hansen og assistent Geertje Bentsen til ugentligt samarbejds møde med konsulent Eckersberg, ART.

Niels Carmel

Område V med base MTA, København.

Teknisk tegner, livredder, stakitmalersmed, postbud, journalist, fabriksarbejder, ølmand, folkeskolelærer, kordegn og sparekassekonsulent må blive indholdt af listen over, hvad jeg har beskæftiget mig med, før jeg i september sidste år begyndte i Handelsbanken.

Når jeg sidder og ser rækken af jobs igennem, falder det mig ind, at jeg utvivlsomt i mit virke som konsulent i banken vil få brug for alle de erfaringer og færdigheder, som ovennævnte stillinger har givet mig. Retfærdigvis må siges, at det, jeg længst tid har beskæftiget mig med, er skolen, idet jeg efter endt lærereksamen i 1965 var lærer gennem knap 4 år, indtil jeg i 1969 blev konsulent i Sparekassernes Fællesudvalg i København. Her varetog jeg de udadvendte interesser på skole- og uddannelsesområdet.

Kort tid efter at jeg havde fået stillingen – men inden jeg tiltrådte i Handelsbanken – mødte jeg en gammel skolekammerat, som var i fuld gang med at læsse en ølbil. Det undrede mig at se ham i denne situation, idet jeg huskede, at han, da vi forlod skolen, blev ansat i en bank (i øvrigt den bank, i hvilken nærværende blad udgives). Forundret udbød jeg: »Davs, gamle ven. Sig mig, er du ikke bankmand?»

•Er du gal, mand,• røg det ud af ham, •tror du, det er noget for en ung, frisk gut at være bankmand?•

Siden 1. september har jeg ofte stillet mig selv – og i enkelte tilfælde andre – det samme spørgsmål: Er det i det hele taget noget for friske, unge mennesker at være bankfolk?

Tvivlen er der. Men tvivlen kan gøres til skamme, og det er min opfattelse, at konsulenttjenesten kan medvirke hertil. Et af midlerne er en aktiv lokal markedsføring, planlagt og gennemført i nøje samklang med de ideer og tanker, der følger i OU-projektets kølvand.

Som igangsættere og som konsulenter i ordets egentlige forstand på disse felter venter jeg, at konsulentgruppens hovedindsats skal ligge.

Gennem disse aktiviteter tror jeg, at vi finder svaret på min gamle skolekammerats spørgsmål – for så bliver det ligefrem attraktivt at være bankmand.

Gerner Bauer

Område VII med base MTA, København.

Efter at have været ansat i Handelsbanken i snart 13 år er det på en måde mærkværdigt at skulle præsentere sig selv for Vor Banks læsere, men never mind – De skal få min historie.

Jeg er 30 år og blev ansat i banken i 1958. Gift og har 2 børn. Efter et års ophold i Inkasso-Afdelingen kom jeg til Store Kongensgade Afdeling – udlånt midlertidigt, som det hed, i 7 år!! Siden var jeg i Sekretariatet i 4 år og sidst 1 år i Personal-Afdelingen.

Pr. 12. oktober 1970 tiltrådte jeg så i Markeds- og Træningsafdelingen som konsulent med et område, der går fra Nykøbing S. skråt ned over Sjælland til Møn og derfra langs kysten til København.

Fra den første dag har konsulentteamet fungeret som et særdeles godt arbejdende hold, og mange impulser og inspirationer har fundet vej fra den ene konsulent til den anden. Dette sammen med den teoretiske uddannelse har medvirket til at styrke den selvtillid og optimisme, en konsulent i Handelsbanken jo altid skal udstråle.

En af de største forventninger, jeg har til dette nye job, må afgjort være, at jeg daglig vil komme i kontakt med en mængde nye mennesker og forhåbentlig få den glæde at kunne hjælpe og give gode råd og vink og derefter se, at de ideer, der er sæt, virkelig kan gro, og at der måske også vil være så megen kraft i det, der er sat i gang, at det kan holde, til frugterne skal høstes.

Der er afgjort såvel optimisme som pessimisme blandt kolleger med hensyn til den konsulenttjeneste, der nu er sat i gang, men det er mit absolutte indtryk, at hvis alle bare vil være positive og hjælpe os igennem den første svære tid – for vi er jo ikke alvidende og oversupermænd – så tror jeg, at der er skabt et værktøj, der vil kunne skabe noget nyt i banken.

Vi skal ikke virke som et fremmedelement i de ca. 30–40 afdelinger, vi hver har fået tildelt, men indgå i samarbejdet som et helt naturligt led i hverdagen. At vi måske så er lidt mere omflakkende end andre i afdelingerne, må vore kolleger prøve at finde sig i.

Stig Ingerslev-Nielsen

Område VI med base MTA, København.

Før min ansættelse i Handelsbanken havde jeg mit virke i benzin- og oliebranchen.

Da jeg dels har været i lære i nævnte branche og dels har været tilknyttet den i knapt 11 år – ja, så har jeg prøvet mangt og meget lige fra tankskibe, lagervirksomhed og regnskabsfunktion til den anden ende af •pipe-linien• med distribution og markedsføring.

I de sidste 5 år som benzin- og oliemand var jeg konsulent og beskæftigede mig med markedsføring, herunder specielt kontakt med kunder og forhandlere såvel direkte som indirekte igennem besøgsvirksomhed eller sales promotion og reklameaktiviteter.

Forskellen mellem benzin- og oliebranchen og bankvirksomhed kan rent umiddelbart synes stor, men reelt er der vel kun produktet til forskel.

Denne påstand kan måske kræve en nærmere forklaring. I benzin- og oliebranchen drejede markedsføringen sig om olieprodukter og serviceydelser, og i banken drejer det sig om penge, disses formidling samt de hermed forbundne serviceydelser. Lighedspunkterne er efter min mening iøjnefaldende, idet det for begge branchers vedkommende drejer sig om serviceydelser, og såfremt man holder sig selve produktet for øje, vil moderne markedsføringsprincipper kunne benyttes med held i banken ligesom i en hvilken som helst anden form for virksomhed.

Mulighederne er altså til stede, og hvis det kan lykkes som konsulent at blive bindeled og formidler mellem filialer/afdelinger og MTA, så tror jeg, jobbet vil blive interessant og til gavn for alle parter.

Det er fra venstre konsulenterne Carmel, Bauer og Ingerslev-Nielsen.





Analysearbejdet i Markeds- og Træningsafdelingen. Fr. v. fuldmægtig S. Høyen Nielsen, fuldmægtig E. Bengtsson, assistent Ulla Hagmann, konsulent I. Lundmark Jensen og fuldmægtig B. Skovgaard Jensen.

Ole Tvede Hansen

Område IX, base MTA, København.

I modsætning til en del af de øvrige konsulenter kommer jeg »indefra« - nemlig fra Halskov Filialen i Korsør.

Jeg blev pr. 1-2-64 ansat som elev i Korsør Haandværker-, Handels- & Landbobank og fik, efter egen mening, en virkelig all round elevuddannelse.

Den 1. januar 1967 opdagede jeg pludselig, at jeg var ansat i landets største bank

- Handelsbanken - det skete, da Korsør Haandværker-, Handels & Landbobank blev overtaget af Handelsbanken. Der fulgte da en lang, men vældig spændende overgangsperiode til Handelsbankens EDB system.

Efter at jeg i et par år havde været beskæftiget med udlånsarbejde i (nu) Korsør Filialen, blev jeg pr. 1. november overført til Halskov Filialen. Her fandt jeg mig hurtigt godt tilrette, idet mit vigtigste arbejdsområde blev kundebetjening. Kort efter blev jeg MK medarbejder, et job, som jeg fandt vældig interessant. Salget af System Dataløn og tilrettelæggelse af kampagner var vel de ting, der optog mig mest, heri ligger også motiveringen for, at jeg søgte jobbet som konsulent.

Det er klart, at man i forvejen har gjort sig nogle tanker om jobbet, men nogle helt konkrete forventninger har jeg egentlig ikke.

Jeg har på nuværende tidspunkt talt med samtlige afdelingers og filialers chefer i den region, jeg har. Jeg er blevet mødt meget åbent og positivt - og jeg håber, at jeg i kraft af den erfaring, jeg har fra mit hidtidige virke i banken, og den uddannelse, vi konsulenter har fået, er i stand til sammen med cheferne i enhederne at få sat nogle aktiviteter igang ude i de enkelte enheder, bl.a. på grundlag af de analyseresultater, som vi får fra MTA.

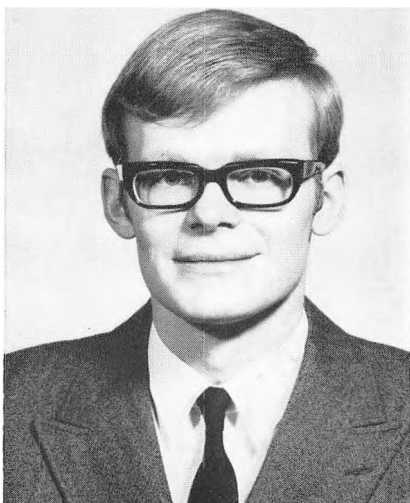
Til sidst vil jeg da gerne sige, at samarbejdet i uddannelsesperioden med de konsulenter, der kommer »udefra«, har været særdeles inspirerende og lærerigt. På den anden side tror jeg også, at de har lært et og andet af os »bankfolk«.

Finn Laursen

Område III med base Haderslev Filialen.

Mon jeg alene er på vej ind i Fællesmarkedet? I hvert fald er jeg født i 1936 i Frederikshavn, og så er turen gået via Sæby, Skive, Fredericia og Ribe for i 1965 at komme til Haderslev (kan De se ruten for Dem?). Lidt uddannelse og militærtjenesten har ligget uden for den her skitserede rute.

Uddannelsen ganske kort: lært i detailhandel, handelsdagsskole, eksport, engros og fabrikation, fra september 1962 og til september 1970 var jeg i oliebranchen (den der smør godt . . .), hvoraf de sidste par år var som konsulent for servicestationer. Konsu-

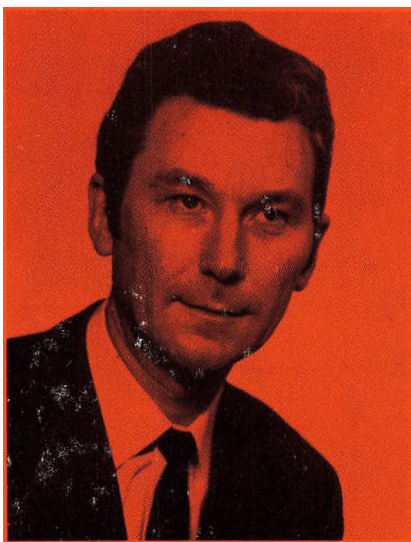


leni opgaven var her hovedsagelig på markering. Jeg er merkonom i markedsføring. - Så meget om så lidt.

Det var i går, men hvad med i morgen?

Jeg tror, der ligger en masse spændende opgaver forude, hvoraf adskillige sikkert kan løses ud fra de erfaringer, jeg har, kombineret med de erfaringer og den faglige dygtighed, I, kære nye kolleger, sidder inde med. Det er især dette samarbejde, hvor vi skal lære af hinanden og sammen løse opgaver, jeg ser frem til - og så alt det, som en moderne dynamisk virksomhed kan, og en sådan er banken vel? Vi er vel ikke tjenestemænd i en institution?

Vi er i det hårdt kæmpende erhvervsliv, og det er sjovt.



Mads Madsen

Område II med base Fredericia Filialen.

Signalement: Sønderjyde af gammel købmandsslægt, 42 år, 1 kone, 3 piger og 1 hund. Hobbyer: Foto, fisk, bøger, badminton og vandski.

Uddannet i handel, detail og engros i så forskellige brancher som kolonial, isenkram, papir, chokolade, herrekonfektion og sidste 12 år i BP OLIE-KOMPAGNIET A/S.

Gennemgået lang uddannelse i markedsføring og virksomhedsledelse her og i England. Udlandserfaring fra 1 1/2 år som sales manager i BP NIGERIA Ltd.

Instruktør på leder- og organisationsudviklingskurser og lærer på kurser i salgsteknik, kunde psykologi og personaleudvikling.

Tror, at fremtiden tilhører de virksomheder, der formår at skabe et miljø, der kendetegnes af god kommunikation, gode muligheder for personlig udvikling, kreativitet og initiativ.

Håber at kunne bidrage til dette høje mål ved at være en slags »rejsende i gode tider, erfaringsudveksling, kommunikation og uddannelse«.

Torben Hoffmeyer

Område IV med base Nykøbing Fl. Filialen.

Født 16/8-40 i Nykøbing Fl.

Matematisk student 1959 fra Nykøbing Fl. Katedralskole. Efter ni måneders værnepligt en 2-årig turnus hos Philips A/S i København. Derefter yderligere 4 3/4 år hos Philips A/S, hvor jeg bl.a. var beskæftiget med Sales Promotion for afdelingen for elektriske husholdningsartikler. Herudover har jeg været beskæftiget inden for den kemisk tekniske industri, og før jeg kom til Handelsbanken var jeg Sales Promotionschef hos Maskinfabrikken HAKA A/S, der leverede fuldautomatiske vaskemaskiner til hele det skandinaviske marked.

Af teoretisk uddannelse er jeg merkonom i markedsføring og har gennemgået diverse kurser i salgsteknik, effektivitetspsykologi m.m.

Jeg forventer et job, hvor jeg i samarbejde med de enkelte afdelinger/filialer såvel i stab som i linie kan komme til at løse en række opgaver, der i sig selv indebærer en udfordring til ens kreativitet og fighterånd, giver mulighed for selvstændigt initiativ samt opfylder det præstationsbehov, der er i ethvert menneske. Samtidig forventer jeg, at det er et job, der giver mulighed for udvikling såvel menneskeligt som fagligt.



Folmer Christoffersen

- fuldmægtig i Markeds- og Træningsafdelingen, har også tilknytning til konsulent-tjenesten. Varetager visse administrative opgaver i forbindelse med konsulenterne og forestår driften af bankens serviceordning for gæstearbejdere, jfr. artiklen i Vor Bank, 1970, nr. 3. Endvidere bistår Folmer Christoffersen kolleger i afdelinger og filialer i spørgsmål vedrørende Handelsbankens Ejenoms-Service samt Multi-Data-tjenester.

DEMOKRATI

Interview med personaleforeningens formand, Finn Hagen, af Arne Jørgensen og P. Schmaltz-Jørgensen.

I sidste nummer af VOR BANK meddelte direktionen, at den havde besluttet at opfordre Handelsbankens Personaleforening til at udpege en repræsentant for medarbejderne som medlem af bankens rådgivende komité. Personaleforeningens bestyrelse har enstemmigt valgt sin formand, fuldmægtig Finn Hagen, til at indtræde på denne plads.

I den anledning har prokurist Arne Jørgensen, Filialen Odense, samt fuldmægtig P. Schmaltz-Jørgensen, Udlandssekretariatet, interviewet Finn Hagen om hans kommende virke i komitéen samt om hans generelle syn på den stadigt fremadskridende demokratiseringsproces i vort samfund.

SJ: I LO's betænkning »Demokrati på arbejdspladsen« arbejder man med 3 stadier på vejen til demokrati:

1. Orientering
2. Medindflydelse
3. Medbestemmelse

Hvor befinder vi os i dag i Handelsbanken, Hagen?

FH: - Umiddelbart var det selvfølgelig besnærende at sige, at vi allerede var kommet til punkt 2, men det er tvivlsomt, om vi har overstået punkt 1. Orienteringen i banken er ikke tilfredsstillende i al almindelighed. Orientering forbinde jeg med information, og selv om informationen i store træk må siges at være i orden, viser det sig gang på gang, at den enten kommer meget sent

eller ad uformelle kanaler. Til gengæld må jeg erkende, at der er taget hul på punkt 2. Den enkelte medarbejders indflydelse på den enkelte enheds arbejde har jo eksisteret gennem mange år for chefer og for den enkelte medarbejder, men det er ikke medindflydelse helt i den forstand, LO taler om. Hvis vi skal over i den form for medindflydelse, står vi på allerførste trin.

SJ: Der står i LO's betænkning, at man stort set har fået gennemført punkterne 1 og 2. Det vil med andre ord sige, at du mener, at vi er meget langt tilbage i Handelsbanken?

FH: - Her skal man huske på, at LO's betænkning er fra 1965, og LO fik den første samarbejdsaftale i 1948, d.v.s. at betænkningen er skrevet 17 år efter, at man begyndte på medbestemmelse. Endnu har vi ikke lovfæstet nogetsomhelst om medbestemmelse inden for bankerne som helhed, og det betyder, at vi slet ikke har arbejdet tilstrækkeligt i de tankebaner, som man har vænnet sig til inden for en del af LO-området.

AJ: Mener du - når du svarer, at vi befinder os på det første stadium - at det er direktionen, der diktatorisk bestemmer og tager alle beslutninger i Handelsbanken?

FH: - Direktionens opgave er at tage de politiske beslutninger. Det er også ensbetydende med, at linierne fastsættes af direktionen, men selvfølgelig ved hjælp af de rådgivere, som direktionen har til rådighed. Jeg tror ikke, at man ensidigt kan laste direktionen for, at informationsproblemet ikke er endeligt løst.

AJ: Er der meget misforstået hemmelighedskræmmeri?

FH: - Jeg tror, at man må laste hver eneste medarbejder i banken, fordi der er fortsat en tendens for den enkelte medarbejder til, at »jeg ved noget, som andre ikke ved«, og det betyder, at man ikke får informationerne ud i tilstrækkelig grad.

SJ: Skal din plads i rådgivende komité være ensbetydende med, at der nu er indført demokrati i Handelsbanken, eller er det bare et stadium på vejen?

FH: - Der er ikke indført demokrati i Handelsbanken, fordi personalet har fået repræsentation i rådgivende komité. Det er et

stadium på vejen - det er et forsøg, som gerne skulle udvikle sig til, at begge parter lever op til det ansvar, de har påtaget sig. Hvorledes dette ansvar vil blive forvaltet, er alt for tidligt at bedømme. Hvis personalerepræsentanten kan leve op til ansvaret, skulle det jo gerne intendere, at man på en række andre områder i banken får en direkte medarbejderrepræsentation.

AJ: Skal vi have indflydelse på økonomisk planlægning, eller satses der kun på at få indflydelse rent organisatorisk og med hensyn til arbejdets udførelse?

FH: - Rækkefølgen må være, at der først kommer medindflydelse på arbejdsudførelsen og det organisatoriske. Der er allerede i dag indflydelse på arbejdets udørelse. Og jeg betragter også tanker om leder- og organisationsudviklingskurserne som en begyndelse til, at man vil drage medarbejderne med ind i hele arbejdstilrettelæggelsesproceduren. Når denne fase er lykkedes - og den lykkes ikke fra dag til dag, man skal se både 3, 4 og 5 år frem - så vil det være ganske naturligt, at medarbejderne stiller krav om, at de får direkte økonomisk medindflydelse. Hvorledes den skal praktiseres, tør jeg ikke sige noget om på nuværende tidspunkt. Dog mener jeg, at skal vi have økonomisk medindflydelse, så er det også nødvendigt, at vi påtager os et medansvar, og det må være af økonomisk art.

AJ: Opfordrer ledelsen ikke til økonomisk medindflydelse gennem aktietegning og tilbud om lån til køb af aktier?

FH: - Den opfordring, der ligger fra direktionens side til nytænkning af aktier, er selvfølgelig en måde, man kunne få økonomisk medansvar på. De, der investerer i bankens aktier, påtager sig et økonomisk medansvar og har indflydelse qua bankens generalforsamling, men vi må erkende, at den enkeltes mulighed for at få den økonomiske medindflydelse, er begrænset. Den vej, vi skal gå, må simpelthen være, at medarbejdernes indsats, som giver sig udtryk i det afkast, som banken kan give, bør konverteres under en eller anden form til et afkast, som går til medarbejderne - altså en form for udbyttedeling. Og denne udbyttedeling kunne vi bruge f.eks. til investering.

Medlemmerne af Rådgivende Komité

vicedirektør C. Koefoed
vicedirektør A. Bagge-Petersen
vicedirektør M. Dyhr
vicedirektør H. C. Bang
underdirektør H. Martensen
underdirektør D. Vittrup
underdirektør H. C. Østergaard
underdirektør E. Trolle-Schultz
underdirektør H. E. Johansen
revisionschef Bjarke Frederiksen
kontorchef Bendt Iversen
kontorchef Ole Jacobsen
fuldmægtig Finn Hagen

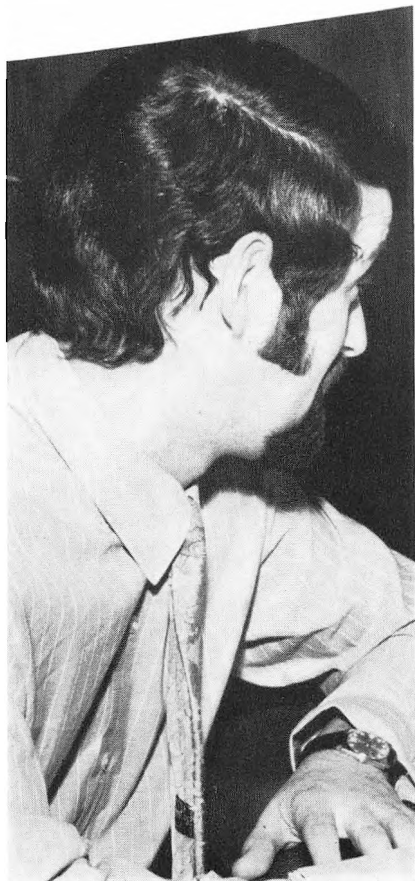
Rådgivende Komité's opgaver er efter direktionens godkendelse at initiere og gennemføre bankens udvikling.

SJ: Men har vi ikke udbyttedeling i form af tantieme?

FH: - Nej, for det første har vi ikke tantieme mere, og for det andet havde den hidtidige form for tantieme, som jo nu er konverteret, intetsomhelst med udbyttedeling at gøre. Bankens vedtægter fastsatte ganske vist, at en given del af overskuddet skulle gå til personaleformål, og en del af dette beløb gik så til tantieme, resten til Understøttelses- og Hjælpefonden. Men så længe tantiemen ensidigt blev fastsat af bankens bestyrelse, var det ikke udbyttedeling. Hvis det skulle have tenderet udbyttedeling, måtte den enkelte medarbejder - fra yngste til ældste - have fået en given andel af overskuddet, eventuelt i relation til den indkomst, vedkommende oppebar i banken.

SJ: Du sagde før, at bankens direktion traf alle beslutningerne - men er vi ikke enige om, at nogle af disse beslutninger træffes ikke alene ud fra rene kapitalinteresser, men også under hensyntagen til bankens medarbejdere?

FH: - Direktionens opgave er at lede banken ud fra et gevinstmaximeringssynspunkt, men selvfølgelig er det givet, at en række beslutninger tages under vidtgående hensyn til medarbejderne i banken. For gevinstmaximering betyder også, at virksomheden skal drives videre, og alene det, at der er en arbejdsplads, er jo et hensyn til medarbejderne.



AJ: Skal medarbejderindflydelse kun være vejledende for direktionen,

- skal den foregå i form af møder og komitéer, som sammensættes af medarbejderne, og - skal det arbejde, der erlægges, foregå i eller uden for arbejdstiden?

FH: - Når det er medindflydelse, så vil den være vejledende, men den fornuftige ledelse vil lytte til vejledningen, og dermed bliver personalet også hørt. Arbejdet kan



foregå gennem komitéer og møder, og møder betragter jeg som de former for udvalg, der kan etableres, f.eks. samarbejdsudvalg. Der er for mig ingen tvivl om, at den aktivitet skal foregå i den ordinære arbejdstid. Dette skyldes simpelthen, at det er et bidrag til banken, der gives, og dermed et arbejde, der ydes.

AJ: Mener du, at du har nogen forudsætninger for at deltage i arbejdet i rådgivende komité, der jo udelukkende skal beskæftige sig med bankens udviklingsplaner, og tror du, at du vil få nogensomhelst indflydelse på arbejdet dér?

FH: - Mine forudsætninger er stort set i orden qua den uddannelse, jeg har fået i banken, og den teoretiske uddannelse, jeg er i besiddelse af. Men for at udføre arbejdet er det også en forudsætning, at jeg stadig har det samme materiale til rådighed, som de øvrige medlemmer i komitéen. Har jeg dette baggrundsmateriale, vil jeg også gennemgå en fortsat udvikling. Jeg er ikke i tvivl om, at de øvrige medlemmer af rådgivende komité betragter mig som ligestillet medlem, og som følge deraf vil jeg også få indflydelse på de sager, der behandles.



DEMOKRATI I HANDELSBANKEN ?

SJ: Hvordan vil du informere dine kolleger, altså dem du repræsenterer i rådgivende komité, om det arbejde, der finder sted i komitéen? Og må du overhovedet informere?

FH: - Der er for komité-medlemmerne aftalt, at man ikke må informere om det arbejde, der finder sted, med mindre det på forhånd er aftalt i den enkelte sag. Det er ensbetydende med, at jeg ikke kan give nogen information om de enkelte sager, men jeg ser det som en af mine opgaver hen ad vejen at prøve at ændre denne beslutning, således at information fra komitéen kommer ind i dagligdagen.

AJ: Tror du på, at vi får kaos, såfremt alle medarbejdere skal være med i alle beslutninger?

FH: - Umiddelbart ja. Hvis vi indførte en sådan form fra dag til dag, ville det ende i kaos. Derfor er det nødvendigt, at der foregår en skoling og en udvikling, inden man gennemfører dette i sin fulde konsekvens. Og her er LOU-kurserne et væsentligt led i uddannelsen, og den dag, dette er gennemført i tilstrækkeligt omfang, tror jeg på, at en sådan beslutningsproces ikke vil ende i noget som helst kaos.

SJ: Burde det egentlig ikke have været en plads i bankens bestyrelse, man havde tilbudt personalet?

FH: - Umiddelbart jo. Men vi må erkende, at vi skal lære at kravle, før vi kan gå. Det må også betyde, at efterhånden som medarbejderne vænner sig til denne medindflydelse - som ligger i tiden - vil der også rejse sig et krav, såfremt det ikke kommer fra vores arbejdsgiver som et tilbud, at personalet får plads i bestyrelsen. Her er det afgørende, om banken selv kommer med

et sådant tilbud - hvis den ikke gør det, vil vi få det ad lovgivningens vej. Der er for mig ingen tvivl om, at banken ved at komme frem med tilbuddet selv kan undgå mange af de mindre heldige konsekvenser af et lovforslag.

SJ: Er det ikke sådan, at en personalerepræsentant i bankens bestyrelse, hvis det f.eks. var HP's formand, ville sidde i en dobbeltstilling, og føler du ikke selv, at du allerede nu som medlem af rådgivende komité sidder i noget af en dobbeltstilling?

FH: - Ved indtræden i organer af den art kan man komme til at sidde i en dobbeltstilling - ikke som formand for HP, men i de relationer man har uden for Handelsbanken. Dobbeltstillingen vil først og fremmest fremkomme i ens relation som hovedbestyrelsesmedlem i Landsforeningen og i banken.

AJ: Som bekendt er du også medlem af Klimaudvalget, og derfor må du have en mening om, hvorvidt et bedre klima og større indflydelse på arbejdet giver større arbejdstilfredshed og øget arbejdsindsats.

FH: - Det er ikke klimaet, der giver en større arbejdstilfredshed, men den større arbejdstilfredshed giver en følelse af, at der er et bedre klima, en bedre trivsel på arbejdspladsen. Det er en af de ting, jeg vil uddrage af de undersøgelser, der er foretaget. De steder, hvor den enkelte føler en arbejdstilfredshed, skyldes det ofte, at den enkelte har en vis selvstændighed i det job, som vedkommende udfører. Jeg tror helt afgjort, at har man arbejdstilfredshed, så betyder det også en større arbejdsindsats.

AJ: Er Klimaudvalget rigtigt sammensat?

FH: - Hvis jeg må forstå spørgsmålet derhen, om det er en rigtig repræsentation, der er i udvalget, så må man i hvert fald huske på, at det har medlemmer lige fra en af bankens højestlønnede funktionærer ned til

en af de mellemlønnede. Det, man kan påpege, er, at der ikke er nogen ubefordrede i udvalget. Jeg tror ikke, det gør noget. I den måde, undersøgelsen er foregået på, er der taget hensyn til de enkelte grupper inden for banken, og de rapporter, der er afleveret til direktionen, er ikke præget af den indstilling, som den enkelte i udvalget eventuelt har, men udelukkende baseret på de besvarelser, der er indhentet.

AJ: Kan du kort konkludere, hvad Klima-udvalgets undersøgelse har vist om klimaet i banken?

FH: - Hvis det skal gøres meget kort, vil jeg konkludere, at banken som helhed sikkert har et arbejdsklima og en arbejdstrivsel, som ikke adskiller sig væsentligt fra det, der almindeligvis er gældende i virksomheder af samme størrelse. Men klimaet er helt afgjort noget lokalt præget. Vi kan pege på afdelinger og filialer, hvor man har et optimalt arbejdsklima, medens der er enheder, der har det stik modsatte. Det sammenhold, der er på den enkelte plads, er noget, der meget vanskeligt lader sig dirigere fra centralt hold.

AJ: Dermed mener du også, at der rundt omkring i banken findes små diktatorer?

FH: - På mange pladser lever man stadig under oplyst enevælde i bankens forskellige enheder.

SJ: Hvad er dit indtryk af medarbejdernes hele indstilling til demokratiseringsprocessen? Vil medarbejderne helst have mere i løn, eller vil de hellere have medindflydelse?

FH: - Medindflydelse inden for bankerne ønskes sikkert først i det øjeblik, lønningerne betragtes som værende i orden. Når den enkelte medarbejder betragter sin løn som værende i orden, begynder man at interessere sig for andre ting, og her vil medindflydelse komme meget stærkt ind i billedet under forudsætning af, at der såvel fra ar-

Fr. v. Finn Hagen, Arne Jørgensen og P. Schmaltz-Jørgensen.



bejdsgiver som fra organisationens side virkelig informeres omkring dette spørgsmål. Jeg må erkende, at Landsforeningen ikke har interesseret sig særlig meget for hele medindflydelsesspørgsmålet, og som følge heraf har der ikke været nogen virkelig debat i gang omkring hele denne problemstilling.

SJ: Tror du så, at personalets medindflydelse vil bevirke, at der hos den enkelte medarbejder skabes en større ansvarsfølelse og engagement i bankens trivsel?

FH: - Ja, den dag, hvor medindflydelsen giver resultater, og hvor informationen om de vitale spørgsmål vedrørende bl.a. bankens drift er kendt blandt medarbejderne, vil der være en udbredt forståelse over for arbejdsgiveren i en given situation, f.eks. i en krisesituation. Da vil medarbejderen have lettere ved at give afkald på f.eks. løngoder, fordi de kender hele baggrunden. De vil have forståelse for problemstillingen i den aktuelle situation.

AJ: Er Handelsbankens organisation smidig?

FH: - Nej, bankens organisation er opbygget efter ortodokse principper og lider blandt andet under den ekspansion, som banken har gennemgået i de sidste 10 år. Men så vidt jeg kan skønne, er det et problem, man er særdeles opmærksom over for. Jeg forudser, at den organisationsudvikling, der finder sted i banken i øjeblikket, vil give resultater i retning af at smidiggøre organisationen på kortere sigt.

SJ: Ville det ikke være et godt skridt på vejen til demokratisering i Handelsbanken, at hver medarbejder fik lov til at se den årlige vurdering, som vedkommendes chef foretager til Personale-Afdelingen?

FH: - Det er et problem, som HP gentagne gange har påpeget over for bankens personalechef, og problemet har i dag større forståelse end tidligere. Man påtænker jo i banken at gå over til nye vurderingskriterier for den enkelte medarbejder. I den forbindelse har vi påpeget nødvendigheden af, at den enkelte medarbejder erklærer sig enig i den afgivne bedømmelse. Dermed påtager chefen sig et ansvar. Jeg tror, at sådanne oplysninger er særdeles gavnlige. Det betyder også, at den enkelte kan få rettet eventuelle fejl, og det betyder, at banken får bedre medarbejdere på længere sigt.

SJ: Tror du virkelig, at man ville få en medarbejder til at erklære sig enig i den afgivne bedømmelse, hvis den omend ikke ligefrem er negativ, så i alt fald heller ikke er positiv?

FH: - Vi har ingen erfaring inden for bankerne, men jeg har erfaring fra post- og telegrafvæsenet, hvor man kører et sådant system. Såfremt medarbejderne dér er uenige i den afgivne bedømmelse, kan de bruge

deres organisation som appelinstans, og det har vist sig, at det er uendelig få sager, som organisationen modtager fra sine medlemmer, og organisationen har i langt de fleste tilfælde givet de pågældende chefer ret i den afgivne bedømmelse.

AJ: Mener du dermed, at vi måske skal nå så langt, at personalet selv skal være med til at udpege deres egne ledere?

FH: - Det er helt afgjort, at det er et system, vi kommer ind på. Måske bør det ikke være personalet i egentlig forstand, men personalets repræsentanter, der skal have indstillingerne til rådighed, når der skal foretages udnævnelser, befordringer og lønforhøjelser, således at personalets repræsentanter er med til at vurdere den enkelte medarbejder og dermed har medindflydelse og medbestemmelse om, hvem der skal besætte de aktuelle stillinger.

AJ: Tror du, at aktionærerne kan være tjent med det?

FH: - Det kan aktionærerne være lige så godt tjent med, som med at det i dag er enkelte personer, der foretager disse vurderinger.

SJ: Hvis man tænkte sig, at der i en banks bestyrelse sad repræsentanter fra aktionærgrupper, bankens topledelse og fra medarbejderne, ville disse 3 gruppers interesser være tilgodeset. Ville den næste gruppe, der kom og bad om medindflydelse, ikke være forbrugeren, altså bankens kunder?

FH: - Det er tanker, der har været fremme i debatten, men man kan dels sige, at visse af de aktionærrepræsentanter, der sidder i bestyrelserne i dag, kan betragtes som forbrugerrepræsentanter - og endvidere har man jo - i alt fald i Handelsbanken - et vidtrækkende system med delegationer knyttet til de enkelte filialer, og det er jo forbrugerne, der sidder i disse delegationer.

SJ: Vi har før været inde på spørgsmålet om køb af aktier i banken. Går vejen til virkelig medindflydelse ikke alene via fondsdannelser?

FH: - Den økonomiske medindflydelse må gå over fondsdannelser, men på en sådan måde, at den enkelte medarbejder føler disse fondes nærhed. D.v.s. modsat LOs tanke, hvor det skal være centraliserede fonds, dækkende erhvervslivet. Jeg har den opfattelse, at skal vi have fonds - og det må være en af vejene - så skal disse fonds bero hos medarbejderne i den enkelte virksomhed. D.v.s. for Handelsbankens vedkommende kun for Handelsbankens medarbejdere. Hvorledes man skal udfærdige reglerne for medejerskab til en sådan fond, kan være vanskeligt at sige, men jeg mener, det ville være

rimeligt, at den enkeltes anpart i fonden kun kan komme til udbetaling, når vedkommende har været ansat et givet antal år, således at man ikke kan få en økonomisk gevinst ved at sige sin stilling op efter et kortere åremål for senere at indtræde i Handelsbanken eller en anden bank, der kører under et sådant system.

SJ: Ved den seneste krise på B&W rejstes spørgsmålet om medarbejderens eventuelle køb af aktier i B&W. På det tidspunkt kunne man få en temmelig stor aktiepost billigt, og det kan man vel stadigvæk, men arbejderne på B&W viste overhovedet ingen interesse. Er det ikke sådan, at interessen kun er der, så længe virksomheden går godt.

FH: - Det tror jeg, du har ret i. Der er ingen, der har lyst til at overtage noget, der kan minde om et fallitbo. Sådanne tanker skal realiseres på et tidspunkt, hvor der er fremgang, og dermed får systemet fæste. Det gør, at den enkelte ansattes medlem i virksomhedens drift m.m. betyder loyalitet og solidaritet med virksomheden, den dag det eventuelt går mindre godt.

SJ: Hvornår tror du, vi får virksomhedsnævn i Handelsbanken?

FH: - Man er jo tilbøjelig til at sige, at vejen til virksomhedsnævn går over samarbejdsudvalgene, men da samarbejdsudvalgene ikke på nuværende tidspunkt eksisterer i banken, og der måske går endnu et stykke tid, inden de kan etableres, så kunne man jo tænke sig, at dette led springes over, at man går direkte ind i virksomhedsnævns tanken. Der må også være det besnærende for arbejdsgiveren i virksomhedsnævns tanken fremfor samarbejdsudvalgene, at medarbejderne får et ansvar. Forskellen mellem samarbejdsvalg og virksomhedsnævn kan nemlig kort karakteriseres med, at samarbejdsudvalgene har medindflydelse, mens virksomhedsnævne har medbestemmelse, og medbestemmelse kan ikke praktiseres uden ansvar.

SJ: Men kan medbestemmelse ikke kun praktiseres, hvis også den økonomiske risiko er forbundet med bestemmelsesretten?

FH: - Det er ikke nødvendigt, fordi alene ansvarsfølelsen vil betyde, at den enkelte medarbejder er interesseret i at beholde sin arbejdsplads - i at bevare banken som arbejdsplads, altså bankens eksistens.

INDUSTRIELT DEMOKRATI

Når jeg siger Norsk Hydro til Dem, tænker De formentlig på tungt vand. Måske tænker De på papir, når jeg siger Hunsfos. Fælles for disse virksomheder er, at de er norske, men også, at de under forskellige former har indført begrebet organisationsudvikling (OU) med store resultater.

På et tidspunkt, hvor Handelsbanken er i færd med at indføre OU, følte jeg, da lejlighed bød sig, at det kunne være interessant at se, hvorledes disse OU-projekter fungerede. Jeg meldte mig som deltager i en studietur, arrangeret af LOK (Landbrugets Oplysnings- og Konferencevirksomhed), og takket været mit besøg hos Hunsfos og Norsk Hydro kan jeg altså her delagtiggøre Dem i mine iagttagelser.

Der er en vis forbindelse mellem de nævnte virksomheders OU-projekter, men lad mig alligevel her behandle dem hver for sig.

Hunsfos Fabrikker

Hunsfos er en gammel virksomhed, næsten lige så gammel som Handelsbanken. Den ligger 15 km nord for Kristiansand, og den producerer papir i alle kulører og afskynginger.

Led i samfundseksperiment

Hunsfos kom sådan set ind i OU-projektet uforskyldt, om jeg så må sige. Den direkte årsag var resultatet af et forskningsarbejde, som var kommet i stand mellem Norsk LO (NLO) og Den norske Arbejdsgiverforening (NAF). Fra NLO's side var der i begyndelsen af 60'erne et stærkt ønske om at sætte mennesket mere i focus på de norske arbejdspladser, og hos NAF var der et stort behov for at skabe større effektivitet i industri og erhverv. Begges motiver var præget af egoisme, men fælles var, at der skulle sikres medarbejderne en større grad af medbestemmelse i den daglige drift for at begges behov kunne tilgodeses. Man kalder det industrielt demokrati. I 1963 afsluttedes forskningsarbejdet, og NLO og NAF besluttede at lade OU-tankerne prøve i 5 forskellige norske virksomheder. Hunsfos var den ene af dem.

På det tidspunkt beskæftigede virksomheden 1130 medarbejdere, og arbejdstiden var 42 timer ugentlig. Problemet for Hunsfos på det tidspunkt var, at produktionsomkostningerne var for store, og både NLO og NAF kunne se, hvad dette eventuelt måtte indebære. Man havde ganske vist tanker om at sætte nogle rationaliseringsbestræbelser i sving, men indså også, at dette ville kunne skabe modvilje blandt medarbejderne, og at resultatet af en eventuel rationalisering blev tabt på gulvet. Og så var man jo lige vidt. Der var med andre ord alt at vinde og intet at tabe, så man tog imod tilbuddet om at prøve at indføre industrielt demokrati.

Selvstyrende grupper

Først skulle børneskoene imidlertid trædes. En af fabrikkens afdelinger blev valgt ud, og man lod den drive ved hjælp af selvstyrende grupper, d.v.s. grupper, som ganske vist var ansvarlige for, at der blev opnået et godt arbejdsresultat, men som fik lov til selv at planlægge arbejdet uden indblanding fra ledelsens side. Efterhånden som udviklingen skred frem, viste det sig, at effektiviteten og trivlsen i disse grupper blev bedre og bedre, og man valgte at formere andre selvstyrende grupper.

Både effektivitet og trivsel øget

I dag består så at sige hele virksomheden af sådanne selvstyrende grupper, og for at illustrere, hvilken høj grad af effektivitet der er opnået, skal nævnes, at medarbejderantallet er bragt ned på 800, altså en reduktion på 330, at produktionen er forøget,

og at arbejdstiden er nedskåret til 40 timer. Som et led i programmet er der forsøgt skabt en bedre fleksibilitet i de forskellige arbejdsområder, således at den samme medarbejder i givet fald vil kunne træde ind i funktioner, som ikke til daglig hører ham til. Heri skal bl.a. ses en forklaring på reduktionen af antallet af medarbejdere. I syge- og ferieperioder vil arbejdet stadig kunne udføres med de til rådighed værende medarbejdere, takket være denne fleksibilitet.

Nu vil man kunne hævde, at der altså går 330 arbejdsløse medarbejdere rundt og suger på lappen, men dette er naturligvis ikke tilfældet. Dels har der været en naturlig afgang af ældre medarbejdere, og dels befinder Norge sig i en situation, hvor arbejdsløshedsprocenten er meget lav. Hvad trivlsen på arbejdspladsen angår er denne kommet op på et højt niveau. Tidligere tiders ordregivning med gennem organisationen er blevet afløst af en dialog ledelse/medarbejder, hvorigennem problemerne løses.

Både fra NLO's og fra NAF's side er der stor tilfredshed med de opnåede resultater, og det, der var et eksperiment, er nu ved at vinde gehør også i andre virksomheder.

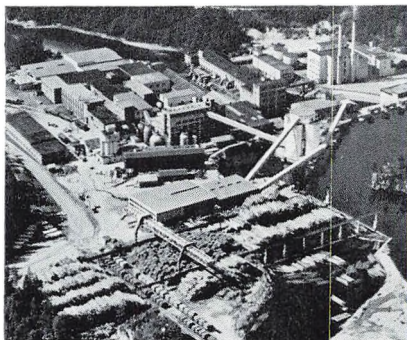
Norsk Hydro

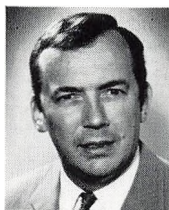
Norsk Hydro er Norges største arbejdsplads med ca. 9.000 ansatte. Heraf beskæftiges 5.000 på Eidanger Salpeterfabrik i Syd-Norge, og det var på denne fabrik, en aftale kom i stand mellem ledelsen og medarbejderne om at forsøge at indføre nye samarbejdsformer.

Samarbejdsprojekt igang 1967

Projektet var kun indirekte berørt af de undersøgelser, som var foranlediget af LO/NAF, men hovedprincipperne var de samme. Også her ønskede man at se, hvad der skete, hvis medarbejderne fik mulighed for at øve indflydelse på den daglige drift.

På fabrikken var der netop bygget en moderne godningsafdeling, som var forsynet med maskiner af den mest moderne type. Det blev besluttet at lade de ca. 100 medarbejdere, som skulle bemane denne afdeling,





- nogle norske erfaringer inden for organisations-udviklingsområdet af prokurist Gert Petersen

organisere sig på selvstændig vis med fuld frihed til at eksperimentere sig frem til den arbejdsform, de anså for den mest hensigtsmæssige. I begyndelsen rådede der stor usikkerhed blandt gødningsfabrikkens medarbejdere. Man var i vildrede med, hvilke veje der skulle gås, men efterhånden faldt brikkerne på plads.

Resultatet blev delvis selvstyrende grupper, som selv planlagde, hvorledes arbejdet skulle udføres. Begrebet arbejdsformand blev elimineret, og alle optrådte på lige fod i disse grupper. Gennem en bonusordning, hvor medarbejderne kunne opnå et tillæg til lønnen ved at lade sig uddanne i så mange af de funktioner, fabrikken havde behov for, blev der opnået en så høj grad af fleksibilitet, at endog rengøringspersonalet blev overflødiggjort – man gjorde selv rent efter sig, skønt denne funktion ligger langt fra de opgaver, der traditionelt varetages af en arbejder.



Der er efterhånden opnået færre mandetimer, højere effektivitet, færre sygedage, stor aktivitet med nye forslag til forbedringer, evne til problemløsning – og stor arbejdsglæde. Et andet betydningsfuldt resultat er, at der ikke i gødningsafdelingen på noget tidspunkt har været strejke. Naturligvis vil der fra tid til anden opstå mindre konflikter, men det har aldrig resulteret i en nedlæggelse af arbejdet. Man ønsker at arbejderne har en personlig interesse i, at produktionen opretholdes.

Modvirker fremmedgørelsen

Hele dette projekt udspringer naturligvis af ønsket om en effektivisering af bedriften, men også af ønsket om at skabe en meningsfyldt tilværelse for de ansatte. Den fremmedgørelse – eller, som det kaldes med et fint ord, alienation – som er så udpræget blandt arbejdere og funktionærer i vore dage, findes ikke i den gruppe, jeg har fortalt om. Mennesket er blevet en levende del af organisationen.

Dette var altså to indbyrdes forskellige eksempler på organisationsudvikling, som på væsentlige punkter adskiller sig fra Handelsbankens projekt. Dette er nu ikke tilfældigt. Ethvert OU-projekt må nødvendigvis for at kunne fungere tilpasses det specielle milieu, som findes. Fælles for dem alle er imidlertid, at det enkelte menneske i organisationen får mulighed for at være med til at skabe fremtiden for sig selv og for organisationen.

Spansk kollega på studieophold i Arbitrage-Afdelingen

Arbitrør i Banco Exterior de Espana, Madrid, den ca. 30-årige José Luis Alonso Perez, har i januar-februar været på en måneds studieophold i vor Arbitrage-Afdeling.

Vi bringer her et lille interview med vor gæst foretaget af fuldmægtig R. Davids fra Udlandssekretariatet.

Er der forskel på arbejdet i en bank i Spanien og i Danmark?

– Ja, f. eks. er arbejdstiden en anden. I Spanien arbejder vi fra kl. 8 morgen til kl. 3 eftermiddag, og efter en pause på et par timer er det meget almindeligt at starte på et andet job. Selv har jeg to jobs ved siden af banken. Jeg arbejder mandag, onsdag og fredag aften i et konsulentfirma og de andre af ugens dage i et mælkepulverfirma.

Er banklønningerne så dårlige i Spanien, at man må supplere indtægten ved andet arbejde?

– Ja, det kan jeg roligt sige. En »kontorchef« i Spanien får ikke mere i løn end en fuldmægtig i Danmark – den lave løn er nok hovedårsagen til, at man ofte har flere jobs. Men naturligvis betyder arbejdstiden også, at man kan klare flere jobs på én dag.

Befinder danske og spanske banker sig på samme tekniske stade?

– Vi er nogenlunde lige langt fremme, hvad angår benyttelsen af EDB, nye elektriske skrivemaskiner etc. Derimod kan vi slet ikke hamle op med de danske banker med hensyn til telekommunikationen til resten af verden – og forøvrigt også inden for selve Spanien er den dårlig.

Davids nævner, hvorledes vi nu i Handelsbankens Arbitrage-Afdeling har det såkaldte Memoselector-system med specielt kodede metalplader for hver af de banker, vi jævnligt kontakter pr. telex. Pladerne er programmerede således, at de bliver lagt ind i en speciel dertil indrettet kassette – så drejes nummeret på banken automatisk. Dette er meget tidsbesparende, og man undgår

fejlopkald. Mens Perez har været i afdelingen, er en tilsvarende maskine blevet installeret for telefonerne.

– Sådan noget kan slet ikke laves i Spanien, fordi alle samtaler og telexforbindelser skal bestilles over »Rigstelefonen« siger Perez.

Hvordan er København i forhold til Madrid?

– Noget af det, der har forbavset mig, er de mange cyklister, i Madrid kører kun bude på cykel, men her ser man jo ældre damer på de tohjulede. Danske damer med cigar eller endog pibe i munden har virkelig gjort mig paf – det vil man heller ikke se i Spanien, og da slet ikke offentligt. Og så er jeg overrasket over, hvor lille Den lille Havfrue er, men jeg synes godt om hende og om vagtskiøtet på Amalienborg, om Grundtvigskirken – jo, København er en smuk by, siger vor spanske gæst, og han slutter med gennem VOR BANK at sige tak for god modtagelse og for et udbytterigt ophold i Københavns Handelsbank.

Fru / Frøken

titlen i banken



Kirsten Elisabeth Jantzen, Markeds- og Træningsafdelingen, går ind for fr. og har her taget debatten op med en række kolleger.

Det er en kendt sag, at man i mange år gang på gang har taget brugen af fru-frøken titlen op til revision. Og i disse „rødstrømpetider“, hvor jo moralbegreberne har slået en temmelig stor kolbøtte, kunne jeg godt tænke mig at få dette spørgsmål belyst blandt bankens kvinder. Jeg selv finder det fuldt ud tilstrækkeligt, at man på alle modtagne breve etc. skriver fr. og intet mere (som man forøvrigt gør inden for stat og kommune). Jeg synes, det er meningsløst, at man, fordi man er kvinde, gennem hele livet skal have sine private forhold lagt åben for offentligheden ved enhver lejlighed. Jeg har derfor spurgt nogle af bankens damer ud over hele landet, hvordan de stiller sig til dette spørgsmål og bringer her svarene videre til den øvrige bank.

- Forkortelsen Fr. bryder jeg mig ikke om, idet jeg mener, denne forkortelse står for Frederik. Hvad angår forkortelsen frk., er denne ikke korrekt, det hedder frøken og ikke noget som helst andet. Se venligst »Vor tids skik og brug«, side 126 øverst t.h., samt Retskrivningsordbogen udgivet af dansk sprognævn, side 79. Forkortelserne Fr. og Frk. findes ikke i nævnte bøger. - Måske løsningen er her: Hvad med at udelade frøken fru titlen og i stedet skrive: Else Hedegaard, Udenlandsk Korrespond.

FRU og FR. for mig står næsten lige, kun dertil vil jeg dog bare sige, at FR. jeg finder det mest diplomatisk, mens FRØKEN er altfor »aristokratisk«. Men 4 ugers ferie jeg ønsker for alle så er det en småting, hvad man mig vil kalde. Grete Fischer, Afdelingsrevisionen.

- jeg mener, at brugen af fru eller frøken giver en opdeling af det kvindelige køn, som er ganske unødvendig. Jeg har tit under ekspedition ved skranken følt ubehag ved at spørge, om vedkommende var fru eller frøken, idet jeg som De mener, at det er en indblanding i folks privatliv - og banken ganske uvedkommende. Tove Caspersen, Hellerup Afdeling.

- Det var ærligt talt en god idé at skrive fr. på breve m. m. Som regel er det ikke noget problem med folk man kender, men hvor det drejer sig om folk, man ikke kender, synes jeg mange gange, det er svært at finde ud af, om det er en fru eller frk. For man vil jo nødigt fornærme nogen. Hanne Krüger, EDB-Produktionen.

Fr.



Fr.



- Efter min mening har De ret. Jeg synes også, at der på alle interne breve bør skrives fr. Selv om man er gift, modtager man mindst ligeså mange breve, hvor der står fr. eller frøken på. Det kommer ikke andre i banken ved, om man er gift eller ej. Bente Jacobsen, Birkerød Vest Afdeling.

- Det var på tide, at der var én, der turde tage initiativet til at få sat en stopper for den forældede opdeling af kvinder i to kategorier, det må være passé.

Selvfølgelig skal vi ikke bruge fru/frøken titlerne på bankens formulærer. Forslaget fr. må være en løsning på dette problem.

Men hvad ved skranken? Hvordan skal vi udtale fr.? Dette må være mindst lige så vigtigt. Hvad med at afskaffe den ene af titlerne og enten kalde alle fru/frøken eller opfinde et helt nyt ord? Else Kring Sørensen, Sønderborg Filialen.

- Her i Sønderborg skriver vi fru og frøken. Min mening er den, at det er helt i orden, om vi gik over til at bruge fr. Dog er der den ulempe, at vi ved kundens besøg i banken mangler titlen. Dorthea Madsen, Sønderborg Filialen.

- I virkeligheden er jeg så gammeldags, at jeg ikke rigtig er indstillet på forkortelser. Det er mig uendelig ligegyldigt, om folk skriver fru eller frøken til mig. Men jeg ved til gengæld, at der er mange, det generer i en moden alder at blive kaldt frøken på tryk, derfor er fr. praktisk. Elever i skolen siger aldrig andet end »Frøkenen«, selv om de både er fruer og har børn. Hvad gør man i tiltale? Vibeke Randbøll, Emissions-Afdelingen

- Jeg er ganske enig i, at vi omgående dropper frøken (vi skal ikke komme ind på den telefoniske betegnelse »lille frøken«, vel?), og jeg synes, det er en fornuftig idé at erstatte fru/frk. med fr., det virker som en massebetegnelse analogt med hr. Iøvrigt synes jeg, problemet er størst over for kunderne, hvor jeg stærkt vil gå ind for brugen af fr., dette ville løse en del problemer f.eks. i forbindelse med åbning af en ny konto.

Om man vil kaldes fru eller frøken må vel være en privatsag - ganske uanset vielsesattest. Man spørger jo heller ikke, om det er en ugift/gift hr.

Grethe Arlyng, Radiohus Afdeling.

- Fr. betyder Frederik og intet andet. Frøken er den korrekte titel, som jeg benytter og ønsker benyttet (uden at tilhøre Rødstrompe-garden). Hvad Fru angår kan jeg ikke indse, at titlen i sig selv indebærer »nogen fordel« eller »krav på ekstra ærbødighed« - den er simpelthen en praktisk foranstaltning for at angive et tilhørsforhold (juridisk, skattemæssige aspekter m.v.) Ydermere ville jeg meget nødtigt tituleres Fru og dermed løbe risikoen for at blive udlagt som »sikkert fraskilt«.

Inger Margrethe Johnsen,
Udlands-Afdelingen.



Fr.



- Er De imod at anvende frøken-titlen? Nej, bestemt ikke. Tværtimod retter jeg de kunder, der i telefonen kalder mig fru Johansen - bl.a. også ud fra det synspunkt, at hvis kunderne næste gang spørger efter fru Johansen, kan man måske komme i tvivl om, hvem der menes, hvorimod alle ved hvem frk. Johansen er.

Også af ordensmæssige grunde synes jeg ikke, man skal forflygtige begreberne, men kalde tingene ved deres rette navn.

Iøvrigt er det mit indtryk, at det måske nok mere er fruene, der kan blive stødt over at blive kaldt frøken.

Inge Johansen, Aarhus Filialen.

- Brugen af fr. på breve og blanketter bliver mere og mere almindelig, og det synes, jeg er helt i orden, det må være nok. Det kan ofte være svært at se på en dame, om det er en frue eller en frøken, og nogle bliver desværre fornærmede, hvis man tiltaler dem med det forkerte.

Så hele problemet ligger efter min mening kun i udtalen, skal man sige (fer) til damerne, ligesom man siger (her) til herrerne; eller skal man finde et helt nyt ord til at dække det samme.

Birgitte Hog, Maribo Filialen.

B a n k e n r u n d t

Med extrapost fra land til land

Billedet viser fuldmægtig P. Schmaltz-Jørgensen på vej op til Udlandssekretariatet direkte hjemkommet med fly fra London. De to velvoksne mapper indeholder den Englandspost, som han på en ugentlig kurer-tjeneste har udvekslet i Nordic Bank i London under den 47 dage lange engelske poststrejke.



Da strejken var forbi

Der var noget at tage fat på for fuldmægtig Marquardsen og hans stab de første dage efter den engelske poststrejkes ophør - vor fotograf har her taget Postafdelingen på Ottiliavej på fersk gerning, da den første sending ankom.



Vor hilsen til idrætten

Dansk Idræts-Forbunds 75 års jubilæum kunne ikke i Handelsbanken gå ubemærket hen.



I adskillige afdelinger og filialer var der et vinduesarrangement, som det her fotograferede - med Milos klassiske græske diskoskaster - i andre enheder var DIF's egen jubilæumsplakat ophængt.

Ved jubilæumsreceptionen på Fredriksberg Slot 13. februar fremførtes bankens hilsen af kontorchef Sv. Hoffmann, Gammel-torv, hvor DIF er kunde. Det kan også nævnes, at ved det store sportsshow i K.B. Hallen på selve jubilæumsdagen 14. februar var vor tidligere HIF-formand, formand for

H.G., chefkonsulent Poul Aaskilde en af de to speakere.

En kvart million i gave til DIF

Ved festbanketten på Børsen meddelte DIF's formand, advokat Kurt Møller, at den anonyme gave på 250.000 kr., som DIF havde fået et par måneder i forvejen, kom fra Handelsbanken.



Det er Handelsbankens Fond, der har givet denne jubilæums-gave til DIF.

Om dens anvendelse siger advokat Kurt Møller til Vor Bank:

Der er mange opgaver, vi gerne vil løse i Dansk Idræts-Forbund, men som vi på grund af manglende kapital desværre må lade ligge. Eet af de store ønsker hedder idræts-

klinikker, hvilket står i forbindelse med, at den nuværende lægeordning ikke anses fuld tilfredsstillende. Vi mener, at denne meget vigtige sag kan løses ved at etablere idræts-klinikker rundt om i landet. Imidlertid har økonomien sat en effektiv stopper for det videre arbejde på dette område.

Ønskedrømmen er nu takket være Handelsbankens Fond ved at blive en praktisk realitet. Vi har fået stillet et beløb på indtil 250.000 kr. til rådighed. Beløbet skal anvendes til grundige undersøgelser af, om idrætsklinikker kan løse vore problemer, således at vi kan få etableret en tidsvarende og effektiv lægeordning.

Vi er dybt taknemlige for denne stor-slåede jubilæumsgave og er gået i gang med arbejdet. Om ca. ½ år skulle det nedsatte udvalg kunne meddele resultatet af undersøgelserne.



Bankbevidst ungdom i Hellerup

Fastelavnsmandag havde Handelsbankens Hellerup Afdeling besøg af disse tre meget unge damer, der - raslende med Landmandsbankens Pondus-sparebøsser - fik smilet frem på begge sider af skranken. Snapshot ved assistent Jørgen Karved.

Flytning af Handelsbanken i Brønderslev

skabte nærmest byfest, skrev den lokale presse. I filialen kunne vi ikke klage over mangel på opmærksomhed, i dagens løb af-lagde over 2000 mennesker visit - af billedet vil man forstå, at der ikke var megen mulighed for egentlige bankforretninger på åbningsdagen. Filialdirektør Eigil Rasmussen og alle medarbejderne havde nok at gøre med at være værter - fra København var kommet direktør C. Koefoed, direktør Chr. Kryger og direktør D. Vittrup.

Medvirkende til at skabe feststemning var entertaineren Simon Rosenbaum, der i bankens lokaler optrådte med sine muntre musikalske indfald et par gange i dagens løb, og de charmerende medlemmer af Kærne orkesteret tiltrak sig som sædvanlig stor opmærksomhed, når de med deres instrumenter og Handelsbank-skilte gøglede gennem gader og stræder og helt ind i den nye filialbygning.

Boss.

Vi har flyttet ...

- GJENTOFTE AFDELING
9. februar
- BRØNDELSLEV FILIALEN
2. marts
- OMEGNSBANKEN I FARUM
8. marts
- KOKKEDAL FILIALEN
16. marts

- og det betød
 - kæmpetålmodighed i den flyttende af-deling
 - stor indsats fra Bygningskontoret
 - sidste skrue i ½ time før åbningen
- og så
 - blomster til damerne
 - bolscher og sparebøsser til børnene
 - vin og kage til alle
- og sidst, men ikke mindst: garanti for sidde-plads til samtlige medarbejdere i hvert fald et stykke tid fremover.



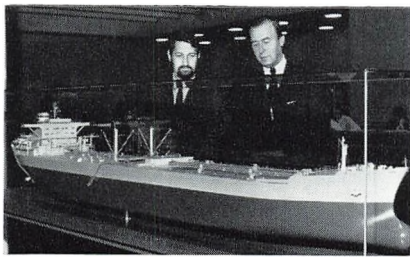
Mørkets gerninger? Ja, men ingen krimi - det er bestyrerne Svend Larsen (f.v.) og C. Eckart ved Farum-flytningen.





Det skete i Nordsjælland

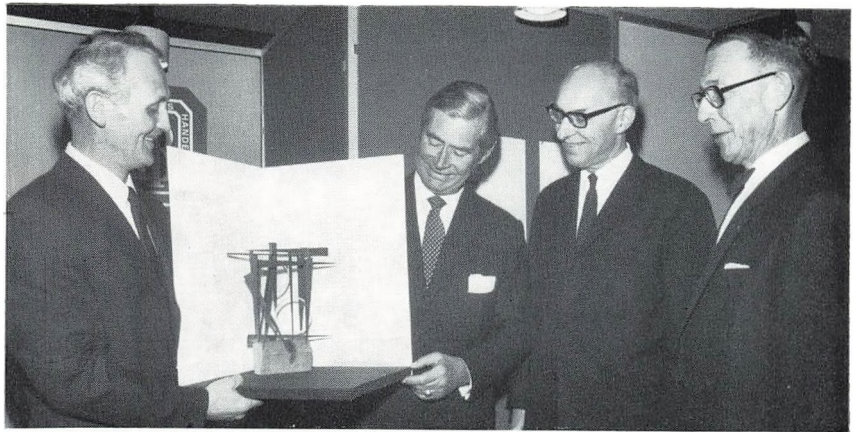
Lykkens gudinde i Helsingør, alias bankeløv Lena Petersen, overrækker filialdirektør Erik Larsen den udtrukne vinderkuvert i lodtrækningen om en Des Asmussen-tegning fra åbningsannoncen.



M/S Stavik

Filialdirektør Gunnar Petersen og prokurist Arne Jørgensen studerer denne smukke skibsmodel, som af Odense Staalskibsværft er opstillet i Odense Filialens ekspeditionslokale.

M/S Stavik er bygget i 1968 på Lindøværftet til Rederi Helmer Staubo og Co., Oslo; det er på 99.300 tdw, 20.700 bhk, længde 270 m, bredde 39 m, dybde 18 m. Det siger sig selv, at modellen vækker megen opmærksomhed blandt kunderne.



Udsmykningskonkurrence på DTH

Da DTH Afdelingen var flyttet til endelige lokaler på Danmarks tekniske Højskole, udskrev banken i efteråret 1970 på bestyrer N. Christophersens initiativ en udsmykningskonkurrence blandt de studerende, de ansatte og andre med tilknytning til højskolen. Interessen for konkurrencen var fra starten meget stor, og den var med til at trække mange nye ansigter til huse i vor afdeling. Vi modtog ikke mindre end 45 tegninger og 21 modeller, så der var noget at tage fat på for bedømmelseskomitéen.

Tørmer Bendt Knudsen fik tildelt prisen for det her afbildede abstrakte kunstværk, men der var så mange gode idéer og forslag, at yderligere 4 blev belønnet.

På opfordring fra Højskolen blev de indleverede forslag udstillet i Højskolens store aula i 14 dage, og vindertilskulpturen er nu udført i ønsket størrelse og opstillet i kundeforhallen ved indgangen til boksanlægget.

E. Erntgaard, DTH-Afdelingen.

(Fr.v.) Tørmer Bendt Knudsen fremviser sammen med borgmester Paul Fenneberg sin vindertilskulptur, mens rektor for Danmarks tekniske Højskole, professor E. Knuth-Winterfeldt, og bestyrer N. Christophersens, Lyngby Aldeling, ser til.

- og her er den grafiske skulptur i stort format, således som den nu pryder vor DTH Afdeling.



Bankens første kvindelige 50 års jubilær

Vor Bank aflægger jubilæren frøken Anna Iversen, Hovedsædets Kantine, et besøg for at høre lidt fra de 50 år.



- 1. april 1921 tiltrådte jeg i banken, hvor man havde brug for en dame til at passe regnskabet, og det har jeg været ved al min tid i Handelsbanken.

Men det gik nu for sig på en anden måde dengang. Da kunne man kun købe brød med smør, æg og wienerbrød, øl, snaps, tobak og chokolade - og så kaffe og te, naturligvis. De købte på klods, jeg havde alle navne på 2-3 folio-ark, og så betalte de en gang om måneden, og fik et kryds på listen. Der var ikke noget, der hed revision i de første mange år - den daværende personalechef sagde da også til mig ved ansættelsen: »Vi ta'r Dem på Deres blå øjne, frøken Iversen».

- Men jeg var nu glad den dag, da revisionschef Lovig kom og sagde: »Nåh, må jeg så se Deres kassebog, frøken Iversen«. Ja, jeg ved ikke om De vil tro mig, men sandt er det, at jeg aldrig har haft en kassedifference no-

gen dag, og nu er det mange penge, der daglig går igennem mine hænder.

Hele det storkøbenhavnske personale mindes sikkert frøken Iversens succes på de skrå brædder, da hun optrådte i Personale-revyen 1959. Her modtog hun på månen datidens fortunlede måneastronauter med et ulasteligt skolepigeekniks og et hjerteligt: Velkommen til Vej'rs.

- De var med ved starten af bankens feriehem?

- Ja, og jeg har mange gode minder om travle perioder med glade gæster i både Vejers og Villingebæk, hvor jeg af og til måtte vikariere som bestyrerinde. Frøken Iversen slutter samtalen med at udtrykke sin store glæde over at have mødt så mange søde mennesker i banken i de 50 år. Mange navne og ansigter har hun i årenes løb lært at kende og glædet sig over at kunne hjælpe - og det er mange, mange Handelsbankfolk, som har lært at sætte pris på frøken Iversen. Bo.

PERSONALIA



Pens. bankbetjent C. E. Hansen

Den 4. februar d.å. afgik pensioneret bankbetjent C. E. Hansen, Rønne, ved døden efter et kortere sygeleje.

C. E. Hansen ansattes i Rønne filialen i 1929 og gik med stor pligtroskab ind for sit arbejde. Vi, der gennem årene indtil hans pensionering i 1962 samarbejdede med ham, vil altid mindes ham som en retlinet og hjælpsom kollega. Kolleger.



Assistent, fru Anne-Lis Thomsen

Den 5. januar 1971 afgik fru Anne-Lis Thomsen, Frederikshavn Filialen, efter længere tids sygdom ved døden.

Fru Thomsen blev kun 22 år gammel.

Da vi modtog meddelelsen om Anne-Lis Thomsens død, kom det – selvom vi var klar over, hvor alvorlig syg hun var – som et hårdt slag. Det forekom fuldstændigt meningsløst, at så ung et menneske ikke skulle være her mere.

Fru Thomsen blev den 1. april 1969, efter at have udstået elevtid i Vendelbobanken i Hirtshals, ansat som assistent i Frederikshavn Filialen, og vi lærte hende her at kende som en god og ualmindelig humørfyldt kollega.

Æret være hendes minde.

Kollegaer i Frederikshavn Filialen.



Pens. kontorchef R. Schouby Nielsen

Uden forudgående sygdom er fhv. kontorchef Robert Schouby Nielsen, Aarhus, afgået ved døden kort før sin 78-års fødselsdag.

Robert Schouby Nielsen ansattes i 1917 i Aarhus Filialen og fik ansvaret for filialens interne revision, et arbejde, som han bestred til sin pensionering.

Revisionsafdelingen, der fra starten kun havde een medarbejder – nemlig Schouby selv – voksede med banken til en afdeling med mange ansatte. I 1939 udnævntes Schouby Nielsen til afdelingschef, og i 1954 fulgte så udnævnelsen til kontorchef.

Kontorchef Schouby Nielsen blev på grund af svigtende helbred pensioneret i 1956 efter lang og pligtro tjeneste. V.H.

Pens. fuldmægtig Sven Arnstrup

I en alder af 67 år afgik pensioneret fuldmægtig Sven Arnstrup den 24. februar d.å. ved døden.

Arnstrup ansattes i Rønne filialen den 1. august 1919 og virkede her, indtil han i 1967 blev pensioneret på grund af sygdom.

Han var levende interesseret i sit arbejde og pligtopfyldende til det yderste. Hans personkendskab var meget omfattende og for banken af stor værdi.

Sven Arnstrup var en mand af den gamle skole, og vi vil mindes ham som en god repræsentant for sin tid. Kolleger.



Pens. bankbetjent Johannes Olsen

Overraskende for alle kom budskabet om, at bankens pensionerede bankbetjent Johannes Olsen den 1. januar efter kun kortvarig sygdom afgik ved døden.

Johannes Olsen blev ansat som bankbetjent i Diskonto- og Laanebanken i Maribo (nu Handelsbankens filial i Maribo) den 1. november 1939 og fratrådte på grund af alder den 30. april 1964, altså efter næsten 25 års tjeneste i banken.

Han røgtede sit hverv i banken særdeles samvittighedsfuldt og var en af byens »kendte skikkelser«. Sporten havde også hans store interesse. Der skulle særdeles vægtige grunde til, hvis Olsen ikke var at finde på fodboldbanen som ivrig tilskuer, enten det var på hjemme- eller udebane, og kommentarer manglede det ikke på fra hans side.

For os, der gennem mange år har arbejdet sammen med bankbetjent Olsen, er det underligt, at vi ikke skal se hans glade ansigt i banken mere.

Æret være hans minde!

J.P.

Pens. arkivforvalter Robert Dahl

Robert Dahl døde 26. januar 1971. Robert Dahl's navn er for mange af de lidt ældre i banken stærkt knyttet til økonomikontorets lager, som det var for nogle år tilbage.

Han blev så tidligt som i 1935 leder af lagerets meget vigtige funktion og udførte et grundlæggende arbejde dér.

Bankens personale var altid sikker på, at en henvendelse hos ham om hjælp i en vanskelig situation blev mødt med humør og velvilje. Han inspirerede sit personale i samme ånd og var, indtil han blev ramt af sin svære sygdom, banken en god mand. De sidste år var slæmme for ham. Foruden sygdommen ramte personlige sorger ham også.

Som en god kammerat og en dygtig medarbejder vil hans venner i banken holde hans minde i ære. P.E.M.

50



20. april
fuldmægtig
Karl Brøndal,
Fonds-Afdelingen



1. maj
direktør
N. Søndergaard Nielsen,
Køge



6. juni
fuldmægtig
Carl Otto Ovesen,
Revisions-Afdelingen



15. juli
bestyrer
Hans B. Asmussen,
Nordre Afdeling, Aarhus

40



1. juli
kontorchef
J. Egegaard Sørensen,
Odense

NYANSATTE

København

Frank Andersen
Gun B. C. Andersen
Ulla Andersen
Simon Andresen
Ena Emma Bentzen
Leif Bornstein
Ethel Borup
Hans H. Böttcher
Bente Christensen
Hilmar Niels E. Christensen
Ulla Christensen
Vivi Christoffersen
Dora Colmorten
Svend Aage Corneliussen
Anne B. Daell
Inger Damm
Lykk Dannerfjord
Agnete Dysum
Carl Engelsen
Ib Espensen
Jette Frie
Erik Frigalt
Jan Gottlieb
Helga Gradholt
Esther Gullev
Konstantin Gyldaa
Ann-Lisa Hansen
Birgitte Hansen
Lillian Hansen
Ingelise Helgesen
Niels Hjelm
Torben Hoffmeyer
Børge Houmann
Lone Howard
Jonna Hayland
Ove Kurt Jakobsen
Viola Jakobsen
Per Jansen
Birgit Jensen
Conny Jensen
Doris Jensen
Gitte Jensen
Hanne Jensen
Ilse Jensen
Inger Jensen
Tove Jensen
Ena Marie Johansen
Nina Juul
Anni Jørgensen
Hans Killian
Kirsten Larsen
Rigmor Larsen
Maren Lauritzen
Ruth Lemholt
Elin Meier
John Metz
Hanne Mikkelsen
Erna Møller
Arne Aagaard Nielsen

Birthe Nielsen
Dagmar Ingrid Nielsen
Else Esther Nielsen
Kjelde Mors Nielsen
Ruth Nielsen
Stig Høyen Nielsen
Tove Nielsen
Kåte Mia Nybroe
Pia Råhauge Olesen
Iris Pedersen
Axel Agerlin Petersen
Bente Ruth Petersen
Inger Petersen
Lise-Lotte Petersen
Unnur Petersen
Lis Primgaard
Wolf Rabuchin
Hellevi Rafn
Eva Rasmussen
Annie Rohrsted
Elin Santiago
Axel Steuch
Amy Suhr
Marianne Thyne
Annie Thystrup
Poul Erik Toby
Elna Koch Tufts
Allan Warrer
Karen Margrethe Winter

Provinen

Esbjerg
Carl H. Pedersen

Haderslev
Aase Lillélund

Helsingø
Inge M. Petersen

Hirtshals
Valter G. Christensen
Inge Lis Møller

Karsør
Ruth Blaabjerg Kruse

Maribo
Kim Frederiksen

Odense
Mariann Christensen
Birgit Iversen
Jonna G. Knudsen

Roskilde
Ingelise Kjærulff

Rønne
Carsten Kjær

Aarhus
Erik Roholt Jensen
Kirsten Rasmussen
Kirsten Baungaard Skou
Lene Vittrup

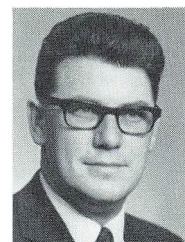
25



15. april
fuldmægtig
Anne-Lise Ferm Nielsen,
Aarhus



16. april
fuldmægtig
Egon W. Linde,
Viborg



1. maj
filioldirektør
H. P. Karlsen,
Aabenraa



1. maj
kontorchef
P. Hjort,
Bredgade Afdeling



1. maj
prokurist
Willy H. Poulsen,
Aarhus



15. maj
kasserer
Tage Hansen,
Viborg



1. juni
bestyrer
H. Atke,
Hellerup Afdeling



24. juni
fuldmægtig
Ib Helmer Selnø,
Tingbjerg



1. juli
Prokurist
Erik H. Christensen,
Kreditkontoret



1. juli
fuldmægtig
Henny Pedersen,
Odense



1. juli
fuldmægtig
Verner Rasmussen,
Næstved



1. juli
bankbetjent
Carl Børge Kyhl,
Amagertorv Afdeling

26 udnævnelser



Underdirektør M. J. Hansen (62), Helsingø, er pr. 1. december 1970 udnævnt til filialdirektør i Helsingø Filial.



Kontorchef Erik Larsen (48), Maribo, er pr. 1. december 1970 udnævnt til filialdirektør i Helsingø Filial.



Bestyrer E. Denker (59), Bagsværd og Omegns Bank, er udnævnt til bestyrer af Bagsværd Afdeling, når denne sammenlægges med Bagsværd og Omegns Bank.



Bestyrer Poul Aaskilde (44), Rantzausgade Afdeling, er pr. 1. februar d.å. udnævnt til chefkonsulent i Markeds- og Træningsafdelingen.



Fuldmægtig Georg Buhl (42), Grindsted, er pr. 1. februar d.å. udnævnt til kontorchef og souschef ved Grindsted Filial.



Fuldmægtig Jens Juul (34), Odense, er pr. 1. december 1970 udnævnt til prokurist ved Store Kongensgade Afdeling.



Fuldmægtig Svend Højbjerg Nielsen (34), Struer Bank, er udnævnt til prokurist med virkning fra den 1. januar d.å.



Fuldmægtig Flemming Barslund (27), Maribo, er pr. 1. december 1970 udnævnt til prokurist og souschef ved Maribo Filial.



Fuldmægtig Jørgen Bender (38), Tarup Afdeling, er udnævnt til bestyrer af Tarup Afdeling, når bestyrer E. Oldager Madsen tiltræder i Holstebro Filial.



Bestyrer John Dørge (37), Bagsværd Afdeling, er pr. 1. maj d.å. udnævnt til bestyrer af Husum Afdeling.



Fuldmægtig Jens Thor Grønbech (33), Odense, er udnævnt til bestyrer af Tarup Center Afdeling, når bestyrer E. Oldager Madsen tiltræder i Holstebro Filial.



Fuldmægtig John Christoffersen (30), Rantzausgade Afdeling, er pr. 15. februar d.å. udnævnt til bestyrer af Rantzausgade Afdeling.



Kontorchef Hannes Johnsen (61), Udlands-Afdelingen, er pr. 1. marts d.å. udnævnt til chef for Udenlandsk Korrespondance.



Fuldmægtig Birte Cloetta Jensen (33), Gammel Kongevej Afdeling, er pr. 1. marts d.å. udnævnt til kasserer ved Gammel Kongevej Afdeling.



Assistent, fru Karen Margrethe Weiss Hemcker (29), Helsingø, er pr. 1. januar d.å. udnævnt til fuldmægtig.



Assistent Sven-Aage Trærup (28), Struer Bank, er udnævnt til fuldmægtig med virkning fra den 1. januar d.å.



Assistent Svend Christensen (27), Helsingø, er pr. 1. januar d.å. udnævnt til fuldmægtig.



Assistent Arne Jørgensen (26), Helsingø, er pr. 1. januar d.å. udnævnt til fuldmægtig.



Bestyrer Svend Larsen (53), Omegnsbanken i Farum, er udnævnt til bestyrer af Farum Filial, når denne sammenlægges med Omegnsbanken i Farum.



Bestyrer Cai Eckardt (45), Farum, er pr. 1. maj d.å. udnævnt til bestyrer af Klampenborg Afdeling.



Regnskabskonsulent Hugo Pedersen (49), Regnskabs-Afdelingen, er pr. 18. januar d.å. udnævnt til kontorchef.



Kontorchef Jan Raffel (36), Arbitrage-Afdelingen, er pr. 1. januar d.å. udnævnt til chef for Arbitrage-Afdelingen.



Assistent Kurt Hans Andersen (27), Birkerød Afdeling, er pr. 15. februar d.å. udnævnt til fuldmægtig og souschef ved Fredensborg Filial.



Kasserer Kaj Hansen (44), Godthåb Afdeling, er pr. 15. februar d.å. udnævnt til kasserer ved Albertslund Afdeling.



Assistent Knud Bøgeholdt (26), Frederikshavn, er pr. 15. februar d.å. udnævnt til fuldmægtig i Hirtshals Filial.



Assistent frk. Jette Kyvsgaard (22), Bernstorffsvej Afdeling, er pr. 1. marts d.å. udnævnt til kasserer ved Bernstorffsvej Afdeling.

Runde fødselsdage



23. april fhv. kontorchef G. Høper, Oplysnings-Afdelingen



31. maj fhv. bestyrer I. Holst Nørrebro Station Afdeling



22. maj fhv. kontorchef Carl Schiøtt Hansen, Grindsted



4. juni fhv. prokurist E. Lissberg, Randers



18. april kontorbestyrer Knud E. Hansen, Søllested/Maribo

30. april bestyrer Fl. Teisner, Hovedbanegaard Afdeling

30. april filialdirektør H. Werdelin-Larsen, Aarhus

8. maj prokurist Peter Degn, Regnskabs-Afdelingen

16. maj fuldmægtig Henry Christiansen, Bygningskontoret

12. juni fuldmægtig Chr. Marquardsen, Afregnings-Afdelingen

26. juni filialdirektør Jørgen Pedersen, Maribo

29. juni bestyrer Aage Madsen, Stormbro Afdeling



29. april fru Anna Flanbaum, Afregnings-Afdelingen

1. maj fru Inge Søleen, Afregnings-Afdelingen

14. maj kasserer Tage Hansen, Viborg

14. maj fru Eva Luxhøj, Afregnings-Afdelingen

30. maj fru Ida Larsen, Afregnings-Afdelingen

14. juni bankbetjent Viggo Kyhl, Hovedsædet

18. juni filialdirektør Ib Thomsen, Hjørring

24. juni kasserer Henning Petersen, Frederikssund

3. juli fuldmægtig Jørgen Hvalsoe, Gammellorv Afdeling

6. juli fuldmægtig Agnete Kærn, Uglemose

Pensionerede

Følgende medarbejdere er pensioneret i januar kvartal 1971:

1. januar hovedkasserer N. E. Simony, Købmandsbanken fuldmægtig Folmer Roed, Lilletorv Afdeling, Aarhus
kontorchef K. Biilmann, Udlands-Afdelingen
kontorchef E. Veggerby, Aarhus
fru Vibeke Krogh, Hovedsædet
bankbetjent Sv. Aa. Hall, Hovedsædet

1. februar kontorchef E. Bade, Afregnings-Afdelingen fuldmægtig K. Helm Jensen, Afregnings-Afdelingen
fuldmægtig Kaj Petersen, Valby Afdeling
bankbetjent Willy Holleufer, Gammeltorv Afdeling
bankbetjent Poul Emil Poulsen, Nakskov

1. marts kontorchef H. Endsgaard, Kreditkontoret
kontorchef E. Geertz-Hansen, Udlands-Afdelingen
kasserer W. Birkholm, Bernstorffsvej Afdeling
kasserer Aksel Kjær, Gammel Kongevej Afdeling



VorBANK

HANDELSBANKENS HUSORGAN
18. ARGANG NR. 1 APRIL 1971

Udgivet af Aktieselskabet Københavns
Handelsbank

REDAKTION

Underdirektør D. Vittrup, ansvarshavende redaktør
Prokurist Birthe Carsten Pedersen

ADRESSE

Aktieselskabet Københavns Handelsbank
Holmers Kanal 2, 1091. København K.
Tlf. (01) 11 68 28

REDAKTIONSKOMITÉ

Filialdirektør K. Aggerholm, Frederikshavn
Kontorchef Knud Bojsen, Udlands-Afdelingen
Cheføkonom Niels Bruus
Kontorchef Jørgen Dige, Projektstyrings-
Afdelingen
Chef-programmør J. Krisand, EDB-Afdelingen
Fuldmægtig Edith Lajer, Personale-Afdelingen
Filialdirektør H. Larsen, Nykøbing Fl.
Prokurist P. Munch, Aarhus



Mange aktionærer
log ordet 5. marts



Vi er i Køge



Medarbejderindflydelse
aktualiseret



Med markedsføringsarbejdet i centrum.



INDHOLD

- 2 Bankens generalforsamling 5. marts
- 6 Kjøge Bank
- 10 Analyseafdelingen
- 11 Direktør Glashof 70 år
- 11 Struer Bank på besøg
- 12 Konsulenttjenesten er udvidet
- 18 Demokrati i Handelsbanken
- 22 Spansk kollega på studieophold
i Arbitrage-Afdelingen
- 23 Industrielt demokrati i Norge
- 24 Fru/Frøken-titlen i banken
- 25 Banken rundt
- 28 Personalialia, udnævnelser m.v.

Indholdsfortegnelse 1966-70
bringes i næste nummer

Foto: K. Leander

Lay-out: Kai Henning Nielsen

Tryk: L. Levison Junr.