

# DANSKE KREDS

# 2014

**GENERALFORSAMLING I DANSKE KREDS  
TORSDAG DEN 21. MAJ I BELLA CENTER COPENHAGEN**

---

**Udgiver:**  
Danske Kreds  
Steen Lund Olsen (ansv.)

**Tekst:**  
Carsten Rasmussen  
Thilde Lejre

**Design:**  
Katrine Kruckow,  
Finansforbundet

**Tryk:**  
Aller Tryk



**KREDSBESTYRELSENS BERETNING 2014 ...**

I beretningen kan du læse om nogle af Danske Kreds' fokusområder og få et indblik, i hvordan Danske Kreds arbejder for at sikre de bedste rammer for medlemmernes arbejdsliv. Du kan desuden læse seks medlemmers historier om, hvilken indflydelse Danske Kreds' arbejde har haft på deres arbejdsliv

---

## Outplacement

## NU TROR JEG PÅ, AT JEG KAN FINDE DRØMMEJOBET



### Kerneværdier

Kerneværdierne har været på manges læber i koncernen, og det er tydeligt, at topledelsens forventninger til de nye kerneværdier er store. I Danske Kreds håber vi på, at de kan gøre en forskel for vores medlemmer, når de er blevet forankret i organisationen. Hvis kerneværdierne bliver efterlevet, som de er beskrevet, og man kan skabe den øgede medbestemmelse og beslutningskraft hos medarbejderne, så kan det være med til at skabe øget trivsel. Det viser en øget tillid til medarbejderne, at man overlader nogle beslutninger til dem og stoler på deres viden og dømmekraft i forhold til at træffe de beslutninger, der er bedst for kunderne. Og med øget tillid opnår man ofte også øget initiativ og arbejdsglæde.

Vi er dog optaget af, om cheferne og den enkelte lokale leder også er klar til at øge medbestemmelsen og beslutningskraften hos medarbejderne. For hele vejen ned gennem hierarkiet skal alle være med på den tanke, ellers får man ikke skabt det rum, hvor der er plads til den sunde fornuft. Vi har også en bekymring omkring, hvorvidt man hurtigt nok kan lave om på forretningsgange og ændre i systemerne, så de også i praksis understøtter, at den kulturelle ændring, som

**Mette Hjordsvar** havde været sagsbehandler i Danske Bank i otte år, da hun i efteråret blev opsagt. Sammen med opsigelsen blev hun tilbudt et rådgivningsforløb, som kunne hjælpe hende videre i arbejdslivet – et såkaldt outplacementforløb.

"Lige efter jeg blev fyret, var jeg lidt i panik over at stå uden arbejde. Jeg overvejede at tage hvad som helst i nærheden, uanset om jobbet passede til mig og mine kompetencer," siger Mette Hjordsvar.

Mette var ikke sikker på, om hun ville fortsætte i samme type job, som hun kom fra, eller om hun skulle prøve noget helt andet. Men hendes konsulent hos Hartmanns kunne hjælpe hende med at træffe den rigtige beslutning.

"Det var egentlig nemmest bare at fortsætte i den samme bane og søge den samme type job, som jeg kom fra, men jeg havde mest lyst til at prøve noget helt andet. Min konsulent vejledte mig, så jeg fik øjnene op for, hvilke muligheder jeg havde. Og derfor har jeg nu valgt, at jeg skal i gang med at tage en uddannelse som lean-konsulent," fortæller Mette Hjordsvar begejstret.

Mette vidste godt, at hun havde en interesse for lean. Men hun havde aldrig drømt om, at hun skulle tilbage på skolebænken.

"Jeg har fået en masse redskaber i mit outplacement-forløb, og samtidig har jeg fået en tro på, at jeg kan få det job, jeg drømmer om. Jeg skal ikke bare søge hvad som helst, men satse på et job, som jeg vil være glad for i rigtig mange år," fortæller Mette Hjordsvar.



## Medlemsmøde

## TÆTTERE PÅ DANSKE KREDS

**Marianne Justsen** er forretningsudvikler i Group IT i Ejby, og hun har flere gange været med på Danske Kreds' medlemsmøder. I efteråret deltog hun igen i et medlemsmøde på Frederiksberg, og for hende er der flere gode grunde til at deltage.

"Det er spændende at høre fra Danske Kreds, hvad der sker i samarbejdet med banken. Samtidig er det hyggeligt at være sammen med nuværende og tidligere kollegaer, som man ellers ikke ser. Og så er underholdningen god," fortæller Marianne Justsen.

Danske Kreds holdt i efteråret 11 medlemsmøder i hele landet. På møderne var der både plads til at diskutere alvorlige emner, som fyringer og flytning af arbejdspladser til Litauen, som var noget af det, der optog medlemmerne. Men der var også plads til et humoristisk indslag med Karen Thisted og Huxi Bach.

"Det, der fyldte mest, da jeg kørte hjem fra mødet, var dialogen mellem Danske Kreds' bestyrelsesmedlemmer og os medlemmer. Vores spørgsmål blev besvaret på en måde, så vi fik et mere fyldigt indblik i det



daglige samarbejde mellem kredsens og banken."

"Svarene var krydret med historier fra det virkelige liv, og det gjorde, at jeg følte mig godt orienteret, da jeg kørte hjem fra mødet. Det blev tydeligt for mig, at bestyrelsen i Danske Kreds gør et stort stykke arbejde blandt andet med at forhandle overenskomst med banken. Jeg følte mig tættere knyttet til kredsens efter det møde," siger Marianne Justsen.

der er lagt op til, kan ske.

Naturligvis er vi også optaget af, om vores medlemmer har gavn af de nye værdier, eller det bare bliver endnu et tiltag i rækken. Vi har derfor samarbejdet med koncernen om kerneværdierne, og vi har forsøgt at påvirke koncernen i forhold til, hvordan kerneværdierne når ud, og medlemmerne får størst værdi af dem. Vi har ikke deltaget i selve udvælgelsen og iscenesættelsen af kerneværdierne, men i implementeringen og opfølgningen, hvor vi er blevet hørt og taget med på råd.

Vi har også spurgt vores medlemmer i trivselsundersøgelsen, om de oplever, at de nye kerneværdier tilfører værdi til deres arbejde. Godt en femtedel er overvejende eller helt uenige i, at kerneværdierne skaber værdi i deres arbejde, og 40 procent svarer "hverken/eller". Måske afspejler svarene, at medlemmerne endnu ikke har oplevet den ønskede værdi af kerneværdierne, men svarene kan også skyldes, at medarbejderne gennem de seneste år nærmest er blevet bombarderet med nye tiltag som kundefokus, strategier, organisationsændringer, performancekultur og lean. De fleste har rigeligt i at nå de daglige opgaver, så det kan blive en belastning, når der ofte skal implementeres noget nyt, som kræver medarbejdernes tid og fokus.

### Overenskomst

Standardoverenskomsten for Finansforbundet kom i marts sidste år på plads efter store udfordringer og flere konfliktvarsler, som førte til, at forhandlingerne måtte afsluttes i Forligsinstitutionen. Herefter kom turen til vores virksomhedsoverenskomst. Det var en lang og sej kamp at nå til enighed med koncernen om en ny virksomhedsoverenskomst. Vi måtte igen fire forhandlingsmøder med HR og tre mæglingsmøder

i FA, før vi nåede et resultat. Vi fik naturligvis ikke alt, hvad vi ønskede, men vi kæmpede for at få de ting igennem, som, vi mener, er fornuftige og nødvendige.

Med den seneste overenskomst sikrede vi blandt andet penge til individuelle tillæg, så ingen ledere længere kan sige, at der ikke er penge til at belønne en ekstraordinær præstation. Samtidig fik vi forhandlet generelle lønstigninger, som kommer alle medarbejdere til gode. Vi fik også skrevet ind i overenskomstaftalen, at lederne skal sætte særligt fokus på kompetenceudvikling til de medarbejdere, hvis jobfunktion er i fare for at bortfalde inden for et år. Der er naturligvis stadig områder, som vi ønsker at forbedre, og vi arbejder blandt andet for at få nogle klare regler i forbindelse med certificering af medarbejdere.

I foråret sidste år havde vi en fornemmelse af, at det var en fornuftig overenskomst, vi fik forhandlet hjem. Den fornemmelse får vi bekræftet, når vi ser, hvad der sker hos andre faggrupper. Flere steder bliver der kæmpet for at holde fast i eksisterende forhold, og forbedringer kommer slet ikke på tale. Se bare på SAS og Norwegian, og hvad deres ansatte bliver budt. Det minder os om, at det også kan ses som en sejr, at vi har fået lov at beholde de ordent-



lige forhold, som vi tidligere har forhandlet hjem. Vi skal naturligvis ikke tage til takke, fordi andre faggrupper har dårligere forhold end os. Men vi skal huske at værdsætte de gode forhold, vi har, som timebank, fem omsorgsdage til alle og barnets ti første sygedage, som andre misunder os.

### Overarbejde

Mange steder i koncernen er der et stort arbejdspress, som har stået på længe. Det er både en konsekvens af, at antallet af medarbejdere er reduceret, men arbejdspresset skyldes også, at der har været en lang konverteringsbølge, som trækker tråde ud i mange andre afdelinger i kon-



Nyt medlem

DET ER EN FORM  
FOR SOLIDARISK  
MEDLEMSKAB

**Steffen Færch Lunde** er 30 år og absolut nyt medlem i Finansforbundet. Han er uddannet cand.it fra Århus og har været ansat i Danske Bank IT i Brabrand i 1½ år.

Det med at være medlem af en fagforening havde han talt med sine kolleger om. Han var ikke sikker, men så for nogle uger siden kom Danske Kreds ud og fortalte om Finansforbundet. De talte om, hvorfor det er en god ide at være medlem, og hvad man får ud af det. Steffen Færch Lunde forklarer, hvad der overbeviste ham:

"Først og fremmest er det en form for solidarisk medlemskab, for det er jo Finansforbundet, der forhandler vores overenskomst og dermed vores lønninger. Desuden talte de om, at jeg kunne blive medlem af Dansk IT, der er et netværk for it-professionelle, så der skulle være nogle relevante arrangementer for den profil, jeg har", siger Steffen, der som medlem af Finansforbundet nu bliver gratis medlem af Dansk IT.

Så er prisen også attraktiv, siger han:

"Sammenlignet med mange andre faglige kontingenter er prisen i Finansforbundet meget attraktiv."

Steffen har ikke en finansiel uddannelse, men en blanding mellem it og kommunikation.

"Som jeg sidder lige nu, er jeg mere i en it-virksomhed end en bank.

Lige nu er jeg med til at videreudvikle Danske Banks MobilePay løsning til Føtex-butikker. Det er sjovt at være med til noget, der har offentlighedens bevågenhed", siger Steffen.

cernen. Desuden skyldes overarbejdet, at man nogle steder har afskediget medarbejdere, inden opgaverne er flyttet et andet sted hen. Det betyder, at færre medarbejdere udfører de samme opgaver, som der før var flere medarbejdere til.

Vi har stort fokus på det massive overarbejde og har påtalt det på forskellige møder med koncernen – både i de formelle, men også mere uformelle fora. Desuden har vi indsamlet dokumentation for mængden af overarbejde, som vi bruger til at lægge pres på koncernen.

I lange perioder med stort arbejdspress, er det vigtigt, at man husker at passe på sig selv og sine kollegaer. Det er også vigtigt, at man skriver overarbejdet ind i timebanken.



## JEG FIK STØRRE TILLID TIL EOS'EN

Medarbejderundersøgelse

Ellers giver det et indtryk af, at arbejdspresset i koncernen er mindre, end det rent faktisk er tilfældet. Det gør det svært for os at overbevise koncernen om, at arbejdspresset er så stort, som vores medlemmer fortæller os.

Vi er opmærksomme på, at der nogen steder er et pres på medarbejderne for ikke at registrere overarbejde. Det kan skyldes, at man i hver enkelt enhed har et udgiftsbudget, som er blevet mindre og har større fokus på kroner og ører. Hver enkelt chef har fokus på at overholde dette budget, og derfor prøver nogle ledere at undgå, at der bliver registreret overarbejde. Det er naturligvis ikke i orden, og det er et område, som Danske Kreds har fokus på.

### Medlemsmøder

I efteråret holdt vi 11 medlemsmøder over hele landet. På møderne drøftede vi blandt andet trivsel, indholdet af overenskomsten, overarbejde, nedskæringer og flytning af arbejdspladser til Litauen, som var nogle af de emner, der fyldte meget hos medlemmerne.

Det er altid inspirerende at møde vores medlemmer og have dialogen på tæt hold. Det giver os en god fornemmelse af, hvad der rører sig ude blandt medlemmerne. Samtidig har vi mulighed for at fortælle om vores arbejde og samar-

Danske Kreds undersøgte sidste år den generelle opfattelse af anonymiteten i medarbejderundersøgelsen (EOS). Skepsis blandt medlemmer og tillidsmænd omkring anonymiteten fik Danske Kreds til at arrangere et møde mellem tillidsmændene og Ennova, som står bag EOS'en.

**Tina E. Sørensen** var en af de tillidsmænd, der stillede spørgsmål til anonymiteten på mødet med Ennova. For hende var det vigtigt, at tillidsmændene fik lov at få et dybere indblik i EOS'en.

"Det var super godt, at vi blev lukket ind i processen. Det var en god mulighed for at få yderligere information, og jeg følte, at vi blev hørt som tillidsmænd, og at HR brugte os konstruktivt i processen," siger Tina E. Sørensen og fortsætter:

"På mødet oplyste Ennova om blandt andet dataflow, datasikkerhed og fortrolighed i forbindelse med EOS'en, hvilket gav en bedre forståelse for processen. Der var behov for information, for mange medlemmer tvivlede på anonymiteten i EOS'en. Når man ikke tror på, at undersøgelsen er anonym, er der mange, der ikke tør at svare ærligt".

Hvis koncernen vil øge medarbejdernes tillid til, at EOS'en er anonym, skal det være tydeligt, hvilke oplysninger Ennova modtager om de enkelte medarbejdere udover besvarelserne fra EOS'en, mener Tina E. Sørensen.

"Derudover bør der være information, som redegør for processen bag EOS'en, og for hvordan man sikrer anonymiteten. Jeg tænker, at det kunne give større tryghed."

bejde med koncernen, og hvordan vi griber de problemstillinger an, som vores medlemmer møder på daglig basis.

### Arbejdspladser over grænsen

Koncernen har siden 2007 sendt arbejdspladser ud af landet, og det ser ikke ud, som om det kommer til at ændre sig foreløbig. I udlandet udvider koncernen løbende medarbejderstaben. Det er der flere problemstillinger i: Danske Banks medarbejdere i de nordiske lande har overenskomst, men når koncernen sender arbejde til Litauen, har medarbejderne ingen overenskomst, som sikrer dem de nødvendige rettigheder, vi har i Norden. I Danske Kreds savner vi oplysning om, hvorvidt medarbejderne i Litauen har ordentlige arbejdsforhold og sikkerhed i en overenskomst. I Danske Kreds presser vi sammen med Finansforbundet på for at få ændret dette.

En anden problemstilling i at sende arbejdsopgaverne derhen, hvor de bliver udført billigst, er det

blinde fokus på at reducere omkostningerne. Lønnen er ganske vist lavere for en medarbejder i Litauen end i Danmark, men vi er alligevel skeptiske over for, om løsningen er så rentabel, som koncernen hævder. Vi ved af erfaring, at der kan være udfordringer i at sende opgaver til udlandet. Udfordringer som gør det gode og effektive samarbejde med de danske medarbejdere vanskeligt. I sidste ende kan det have en negativ betydning for kundeoplevelsen.



Vi kan ikke forhindre, at koncernen sender arbejdspladser ud af landet, men vi påtaler konsekvenserne ved det og italesætter og dokumenterer de udfordringer, vi løbende bliver gjort bekendt med. Vi forsøger at påvirke koncernen til at se, de udfordringer vi ser. Desuden er det vigtigt for os at følge udviklingen, så vi kan påtale, når forholdene for medarbejderne ikke er i orden.

Vi ser også en tendens til, at man i flere virksomheder efter en årrække med løsning af opgaver i andre lande vælger at trække opgaverne hjem igen, da det ikke har givet den værdi at få opgaverne lavet i udlandet, som man havde håbet

på. En af begrundelserne er, at kvaliteten af arbejdet ikke er så god, som den er i Danmark. Danske Bank har også valgt at trække nogle opgaver og medarbejdere tilbage fra IBM.

### Global Teams

I koncernen arbejder man med såkaldte Global Teams, der, som navnet indikerer, handler om at skabe teams på tværs af landegrænser inden for et arbejdsområde. I it har man disse Global Teams for medarbejdere i Brabrand, Ejby, Vilnius og Bangalore, hvor man samarbejder på tværs af grænserne. Men også i Group Services har man disse teams.



### Plan B

## JEG HAR EN GAMMEL DRØM OM AT BLIVE KOK

44-årige **Jens Højfeldt Lund** er kantinemedarbejder i Danske Bank i Høje Taastrup, hvor han har været i 3½ år.

Danske Bank er i gang med at outsource kantinerne, og det er alt, hvad Jens Højfeldt Lund ved. Derfor deltog han i et informationsmøde sammen med kollegaer fra de andre kantiner. Ingen ved rigtig, hvem der overtager kantinerne, men hvis en ny ejer kun vil bruge kokke, har Jens Højfeldt Lund et problem.

Til mødet fortalte repræsentanter fra Danske Kreds om, at man kan blive uddannet kok, når man har arbejdet inden for området, og Jens er tilmed uddannet butiksslagter.

Pludselig stod Jens over for at få hjælp til at realisere en drøm om rigtige kokkekitler, forklæder og kokkehuer.

”Dengang jeg ville uddannes til kok, var der bare ikke nogen lærerpladser, og derfor blev jeg ikke kok. Så jeg har en gammel drøm om at blive kok.”

Efter mødet tog Jens kontakt til Hotel- og Restaurationskolen, og hans kantinechef gav ham fri til at kunne deltage i et afklaringsforløb på Hotel- og Restaurationskolen, hvor han fik information om, hvor meget tid han skal bruge for at kunne tage en kokkeuddannelse.

”Efter påske skal jeg deltage i et fagligt afklaringsforløb, og derefter kommer jeg til en samtale, og så vurderer de, hvor lang tid jeg skal bruge for at blive kok”, siger Jens. Måske 1½ år. Under alle omstændigheder er det ikke fire år, som en erhvervsuddannelse tager, før Jens Højfeldt Lund har papir på, at han arbejder med skarpe knive, varme pander og åben ild.



Unge akademikere

## DEJLIGT SÅ ÅBEN DANSKE KREDS HAR VÆRET

Global Teams er et spændende tiltag, som vi dog også ser nogle store udfordringer ved. Vi håber, at samarbejdet i Global Teams kan give en større forståelse blandt medarbejderne og bedre sammenhængskraft på tværs af grænser. Desuden giver det forhåbentlig nogle synergier, så medarbejderne kan vende kultur- og sprogbarrierer fra at være en udfordring i dagligdagen til at være en styrke. På længere sigt kan global teams måske sprede sig til andre områder af koncernen, hvor det giver værdi, at man gør brug af kompetencer på tværs af grænserne. Dog vil der være naturlige begrænsninger som for eksempel i de kundeorienterede områder, hvor kunderne stadig har behov for at blive mødt af dansktalende medarbejdere.

Vi følger udviklingen tæt og får god indsigt i processen omkring Global Teams via flere kanaler. Vi påtaler, når vi oplever, at der er udfordringer af enhver art for vores medlemmer.

### Opsigelser

Koncernen har konstant fokus på at reducere omkostningerne, og det betyder, at der også i det forgangne år er blevet skåret ned på antallet af medarbejdere. Hver eneste opsigelse er en for meget og rammer den enkelte meget

26-årige **Cathrine Hadberg Hansen** er cand.merc. og Project Manager i Danske Bank. Hun er aktiv i bestyrelsen for NYA.

"Vi laver nogle rigtig spændende arrangementer, og vi får åbnet op for, hvad unge akademikere går og interesserer sig for i den finansielle sektor," siger Cathrine Hadberg Hansen.

Da hun sammen med en kollega var med til Finansforbundets landsmøde i september, blev de inviteret til at lytte med i Danske Kreds' arbejdsgrupper. Vi talte med Danske Kreds om at prøve at lave nogle arrangementer og netværk målrettet de unge i Danske Bank.

Danske Kreds stillede lokaler til rådighed og inviterede Karen og Huxi til at underholde til et NYA-arrangement, hvor Danske Kreds også holdt oplæg om kredsen og Finansforbundet.

"Vi fik utrolig god og positiv feedback på arrangementet, og vi gik hjem med forslag til interessante emner og nye ideer til fremtidige arrangementer. Det er dejligt, så åben Danske Kreds har været", siger Cathrine.

Da Cathrine blev ansat, var der ikke rigtig noget med henvning. Hun var medlem af Djøf som mange andre, der kom fra CBS.

"Jeg havde forinden været til nogle arrangementer i Djøf, uden at det sagde mig så meget. I NYA er vi optaget af at ramme noget, der interesserer akademikere som mig, der jo er ny på arbejdsmarkedet og derfor har fokus på nogle andre ting. Det kan være svært at falde ind i diskussioner, når man har forskellig baggrund, og derfor skal vi lave nogle ting, der rammer os, hvor vi er lige nu."

hårdt. Derfor taler vi altid imod opsigelser, hvad enten det er en enkelt eller flere.

I slutningen af november valgte koncernen at opsigte godt 50 medarbejdere i Group Services, fordi deres job flyttede til Litauen. I sådan en situation gør vi alt, hvad vi kan for at tage hånd om de medlemmer, der har mistet jobbet og hjælpe dem godt videre til nye job. Det gør vi blandt andet gennem tilbuddet om outplacement, som rigtig mange benytter sig af. Her har Danske Kreds valgt at pege på en ny aktør, Hartmanns, som tilbyder Newplacement. Derfor kan medlemmerne nu vælge mellem to forskellige udbud hos AS3 eller Hartmanns.

Men vi gør også en stor indsats for, at opsigelserne slet ikke kommer til at finde sted, blandt andet ved at opfordre koncernen til at bevare arbejdspladserne i Danmark. Danske Bank er jo trods alt en dansk bank, som bør bidrage til det samfund, den er en del af. Desuden

stiller vi konsekvent spørgsmålstejn ved, hvor god en forretning det egentlig er at sende arbejdspladserne ud af landet.

Men vi lægger også en stor indsats i sammen med koncernen at kigge på, om der er andre stillinger i koncernen, som de firingstruede medarbejdere kunne varetage. På den måde er vi hver gang, der er en opsigelsesrunde, med til at reducere antallet af opsagte. Det er en vigtig opgave for os, for vi ved, hvor meget det betyder for den enkelte at miste sit job.

### Kompetenceudvikling af tillidsmænd

I det forgangne år har Danske Kreds gjort en stor indsats for at kompetenceudvikle såvel vores nye tillidsmænd, vores erfarne tillidsmænd og vores områdetillidsmænd. Det har vi gjort ved at have fokus på kompetenceudvikling ved vores områdetillidsmandsmøder, hvor vi blandt andet har inviteret en ekstern oplægsholder til at fortælle om, hvad det indebærer at være mentor for andre. Desuden har vi holdt undervisningsdage i virksomhedsoverenskomsten.

Vi har også gennemført en spørgeskemaundersøgelse for at blive klogere på, hvilke yderligere behov vores tillidsmænd har for kompetenceudvikling. På den baggrund er vi ved at planlægge en række e-møder med gennemgang af specifikke emner som sygdom, fratrædelser og opsigelser.

### Trivsel

I Danske Kreds har vi altid haft fokus på trivsel. Det er en af vores essentielle opgaver som fagforening, og de seneste to år har vi gennemført en trivselsundersøgelse for at give medlemmerne mulighed for at komme til orde med de udfordringer, de støder på i deres arbejdsliv. Tæt på 3000 medlemmer har svaret på vores undersøgelse, hvilket vi er meget taknemmelige for. Når vi selv står for undersøgelsen oplever vi ikke, at der bliver stillet spørgsmålstejn ved anonymiteten, som det sker med koncernens årlige medarbejderundersøgelse.

Selvom der er forbedringer at spore sammenlignet med trivselsundersøgelsen fra 2014, bekræfter undersøgelsens re-

sultater os i, at der stadig er et stort behov for, at vi i Danske Kreds fokuserer på trivslen. Undersøgelsen viser, at tæt på en tredjedel ikke trives med det arbejdspress, de er underlagt, og at over en femtedel i øjeblikket ikke trives i deres arbejde generelt. Sammenholdt med at 16 procent svarer, at de ”ret meget” eller ”virkelig meget” føler sig ramt af stress, er det foruroligende læsning.

Bekymringen for at blive arbejdsløs er stadig til stede hos fire ud af ti, og det kan også være en faktor, der er med til at stresser. Desuden peger undersøgelsen på, at næsten en tredjedel af dem, der har individuelle performancemål, mener, at målene er noget eller alt for høje, og en tredjedel bliver stresset af målene. Det er katastrofalt, at så mange medarbejdere er stressramte. Vi ved også, at fem procent af alle medarbejdere i koncernen inden for det seneste år har været eller er i behandling for stress. Det er trist, at det endnu ikke er lykkedes for koncernen at skabe bedre trivsel for medarbejderne.

Vi tog svarene fra undersøgelsen med i vores internationale samarbejdsforum, EWC, hvor repræsentanter fra ledelsen deltog, og her havde vi en konstruktiv drøftelse af resultaterne. Det glæder os at se, at ledelsen anerkender de udfordringer, vi påpeger, og at der hos ledelsen er en vilje til at ændre på tingene og højne trivslen. Vi vil også drøfte svarene med ledelsen for de forskellige forretnings-

enheder, så vi i fællesskab med koncernen kan arbejde hen i mod en bedre trivsel for alle medarbejdere.



# Budget 2015 for Danske Kreds

## Budget 2015

### Indtægter

Kontingent	kr	4.500.000
Renter - bank	kr	5.000
Udbytte - depot	kr	1.200.000
<b>Indtægter i alt (ekskl. transport)</b>	<b>kr</b>	<b>5.705.000</b>

### Transport

Transport udgifter	kr	1.600.000
Transport refusion fra FF	kr	1.600.000

### Udgifter - faste projekter

Hvervning	kr	40.000
Kompetencedvikling af TM	kr	60.000
Arbejds miljø	kr	45.000
Medlemsmøder	kr	225.000
Netværksmøder for Opsagte	kr	100.000
OTM-møder	kr	350.000
TM-møder	kr	300.000
TM-seminar	kr	1.000.000
Generalforsamling	kr	900.000
Internationalt samarbejde	kr	60.000
<b>Udgifter - faste projekter</b>	<b>kr</b>	<b>3.080.000</b>

### Udgifter - Enkeltstående projekter

Dag for nye TM	kr	-
Plan B / kompetence	kr	50.000,00
Trivselsundersøgelse	kr	26.000,00
Kommunikationsundersøgelse	kr.	79.000,00
Pensionsudvalg	kr	-
VOK 2014	kr	-
<b>Udgifter - enkeltstående projekter</b>	<b>kr</b>	<b>155.000,00</b>

**Drift (inkl. kommunikation) kr 2.919.000**

### Resultat

Indtægter i alt (ekskl. transport)	kr	5.705.000
Udgifter i alt (ekskl. transport)	kr	6.154.000
<b>Resultat</b>	<b>kr</b>	<b>-449.000</b>

## Budget 2014

kr	4.500.000
kr	5.000
kr	1.000.000
<b>kr</b>	<b>5.505.000</b>

kr	1.800.000
kr	1.800.000

### Udgifter

kr	60.000
kr	30.000
kr	45.000
kr	1.500.000
kr	100.000
kr	465.000
kr	300.000
kr	1.275.000
kr	700.000
kr	70.000
kr	4.545.000

kr	5.000,00
kr	50.000,00
kr	10.000,00
	-
kr	25.000,00
kr	4.000,00
<b>kr</b>	<b>94.000,00</b>

**kr 3.362.000**

kr	5.505.000
kr	8.001.000
<b>kr</b>	<b>-2.496.000</b>

# Årsregnskab for Danske Kreds Jubilæumsfond 2014

## DRIFTSREGNSKAB

### Indtægter:

Renter	kr	19,55
Udbytte	kr	32.704,30
	kr	<u>32.723,85</u>

### Udgifter:

Legater	kr	25.000,00
Legatuddeling	kr	5.025,44
Gebyrer	kr	2.282,49
Skat	kr	2.952,15
	<b>kr</b>	<b>35.260,08</b>

Resultat	<b>kr</b>	<b>(2.536,23)</b>
----------	-----------	-------------------

STATUS PR. 31. DECEMBER 2014

### Aktiver:

Rentekonto 3021537519	kr	18.996,53
Kapitalkonto 3021509892	kr	1.488,52
Høj rente 3946333921	kr	-
Værdipapirbeholdning	kr	1.039.477,07
Tilgodehavende udbytteskat		

**I alt** **kr 1.059.962,12**

### Passiver:

Fondskapital	kr	1.000.000,00
--------------	----	--------------

### Rådighedskapital:

1. januar 2014	kr	34.303,75	
Kursregulering	kr	28.194,60	
Årets resultat	kr	(2.536,23)	
Til rådighed	kr	59.962,12	kr 59.962,12

**I alt** **kr 1.059.962,12**

Bestyrelsen for Danske Kreds Jubilæumsfond

Steen Lund Olsen    Christian Hansen    Dorte Bielefeldt    Søren Dankelev    Kirsten Kongsted

Jeg har revideret og kontrolleret ovenstående regnskab. Beholdningens tilstedeværelse har jeg konstateret.

København, den 2015

Erling Berg Thomsen

# Kreds- bestyrelsens arbejde

Danske Kreds' opgave er at varetage medlemmernes sociale, økonomiske og faglige interesser.

Det gør vi ved at påvirke og deltage i Finansforbundets samlede arbejde, ved at samarbejde med og påvirke ledelsen af Danske Bank og via en række opgaver og projekter rettet direkte mod medlemmer og tillidsmænd i Danske Kreds.

Tillidsmænd og områdetillidsmænd samarbejder og påvirker lokalt, mens kredsbestyrelsen samarbejder og påvirker centralt.

I kredsbestyrelsen er arbejdet struktureret i projekter og en række politiske funktioner.

Danske Kreds' mission, vision, politiske mål og strategi er altid styrende for det arbejde, vi laver. Du kan finde det hele samlet i kredsens strategi på hjemmesiden.

# Medlemmer af kredsbestyrelsen



**Steen Lund Olsen**  
Formand for Danske Kreds, medlem af Samarbejdsudvalget (SU), koncernens europæiske samarbejdsudvalg (EWC) samt medlem af Finansforbundets hovedbestyrelse



**Carsten Eilertsen**  
Næstformand for Danske Kreds, medlem af Samarbejdsudvalget (SU) og koncernens europæiske samarbejdsudvalg (EWC)



**Kirsten Ebbe Brich**  
Politisk sags- og overenskomstkoordinator og medlem af Samarbejdsudvalget (SU)



**Peter Gaardsdal Sørensen**  
Politisk sekretær, medlem af Samarbejdsudvalget (SU) og koncernens europæiske samarbejdsudvalg (EWC)



**Knud Grøngaard**  
Politisk strategikoordinator



**René Holm**  
Medlem af Finansforbundets hovedbestyrelse, politisk ansvarlig for pension og medlem af hovedbestyrelsen i FTF-A



# Repræsentantskab

Foruden kredsbestyrelsen har følgende områdetillidsmænd repræsenteret Danske Kreds ved møder i Finansforbundets repræsentantskab.



**Christian Hansen**  
Politisk ansvarlig for Det Faglige Arbejde og Forbund og ansvarlig for hvervning



**Gerner Svendsen**  
Politisk ansvarlig for løn- og jobvurderingsudvalget



**Kirsten Guntofte**  
Politisk ansvarlig for Kompetenceudvikling og medlem af Samarbejdsudvalget (SU)



**Dorte Bielefeldt**  
Økonomiansvarlig og politisk ansvarlig for jobvurdering



**Susanne Arboe**  
Politisk ansvarlig for Arbejdsliv og Karriere, medlem af Samarbejdsudvalget (SU) og koncernens europæiske samarbejdsudvalg (EWC)

Repræsentantskabet påser, at landsmødets retningslinjer følges og er rådgivende i forhold til hovedbestyrelsen samt drøfter regnskaber og budgetter. Desuden behandles overenskomstkrav og resultatet af overenskomstforhandlingerne i repræsentantskabet.



Sofie Schandorph



Lisbeth Sahlertz Nielsen



Frank Fredslund Nielsen



Bjarne Leif Andersen

