

Formand Steen Lund Olsen

Jeg har virkelig overvejet, hvordan jeg skulle indlede denne beretning. Kunne jeg tillade mig at indlede med noget så trist som en deprimerende graf?

➤ **KLIK [FØRSTE GRAF]**

Selvom det ikke er det mest muntre, så besluttede jeg mig alligevel for at gøre netop det, som I kan se her. For jeg mener faktisk, at der bag de to farver i grafen ligger rigtig meget af det, der optager os og det, vi arbejder med som fagforening.

Det blå område viser antallet af jobs i Finanssektoren siden 2008 – og det overrasker nok ingen, at det er faldet drastisk.

Det røde område viser de stillinger der ikke længere er der.

Det er jo en simpel – og desværre deprimerende – graf. Og min påstand er, at den deprimerende tendens man kan se for sektoren, er langt mere udtalt, hvis man kun fokuserer på Danske Bank – det har jeg dog ikke eksakte tal, der underbygger – men det kunne måske se sådan her ud.

KLIK [2. GRAF]

Og jeg vil også vove den påstand, at hvis man dykker ned i udvalgte områder i banken, så kan det se mindre grelt ud, mens det i fx Group Operations nok ser meget værre ud – måske sådan her

KLIK [3. GRAF]

På trods grafens simplicitet, så dækker den over rigtig mange interessante spørgsmål:

Hvis vi kigger på det røde område først – altså på de kollegaer der ikke længere er i banken, så melder der sig spørgsmål som:

- Havde de, de rigtige kompetencer til at lande godt, et andet sted på arbejdsmarkedet?
- Fik vi støttet dem på den rigtige måde?
- Og hvad med de opgaver de varetog – hvor er de nu? I Indien? I Litauen? Eller måske automatiseret?

Og hvis vi så kigger på det blå område – altså på de kollegaer, der stadig er i banken. De er vidner til det evigt voksende røde område, som fylder mere og mere – og som har opslugt gode og dygtige kollegaer og taget mange opgaver med sig, som ikke længere løses på de danske kontorer.

- Hvad betyder denne trend for kollegaernes trivsel og arbejdsglæde – og for deres evne til at performe?
- Og påvirker det stressniveauet?

- Og hvad med de kollegaer, der befinder sig i den udsatte del af det blå område – den del der snart bliver spist af det røde område:
 - Har de en plan for, hvad der skal ske, når de ender i det røde område? Har de styr på deres kompetencer og viden om, hvad der skal til for at komme videre?
 - Og ved de overhovedet, at de er i den udsatte del af det blå område?

Faglig selvtillid/

Et af vores helt centrale mål er at understøtte medlemmerne i at skabe sig et godt arbejdsliv.

Vi ønsker, at vores medlemmer til enhver tid har de kompetencer der skal til, for at have et sikkert fodfæste på arbejdsmarkedet – helst i Danske Bank, men alternativt et andet sted på arbejdsmarkedet.

Og vi ønsker, at de **ved**, at de har de kompetencer, der skal til. Det skaber nemlig en selvtillid og en tryghed, der er god for både trivsel og bundlinje.

Hvis man ikke helt har kompetencerne, ønsker vi, at man ved, hvordan man får dem.

Sådan ser situationen bare ikke ud lige nu: Op mod 2.000 af vores kollegaer i Danmark tvivler på, at de kan finde et nyt job, hvis banken vælger at fjerne det job, de har i dag. Det er altså hver femte af os.

Og den fornemmelse af, at ens egen faglige profil ikke helt slår til, er desværre stærkt overrepræsenteret blandt dem af os, der er bekymrede for at blive arbejdsløse. Og det er næsten 4 ud af 10.

Vi har altså en lang række kollegaer, der fornemmer, at deres job måske er ved at forsvinde samtidig med, at de tvivler på, at de er i stand til at finde et nyt job, hvis det sker. Det synes vi er alvorligt.

For os er det her et rigtig vigtigt emne. Og derfor fokuserer vi, rigtig meget af vores arbejde i Danske Kreds, og i Finansforbundet netop på dette emne – på at give medlemmerne de bedst mulige rammer, for at være forberedt, og have en "høj markedsværdi", så de kan springe videre til næste job i banken, i Finanssektoren eller et helt andet sted på arbejdsmarkedet.

Og det vil vores beretning, som Carsten og jeg vil bruge en lille times tid på, også afspejle.

Som medarbejder mener vi, at det optimale er en kombination af,

1. at man har en god viden om fremtiden for ens nuværende job, og de opgaver man arbejder med,
2. at man kender sine egne kompetencer og
3. at man ved hvilke jobs, der vil være i banken fremover og hvilke kompetencer der er brug for i banken – og på arbejdsmarkedet generelt.
4. Og så naturligvis, at man bruger denne viden og løbende sørger for at udvikle sine kompetencer, så man til stadighed, er en attraktiv arbejdskraft.

Som **medarbejdere** bør vi alle tage ansvar for vores eget arbejdsliv og for at sammensætte den kombination, jeg lige har nævnt – fx ved at vi opsøger viden, ved at vi er bevidste om egne evner og ved løbende at dygtiggøre os.

Men vi mener også, at vi som **fagforening** har en pligt til at arbejde for, at gøre det simpelt for medlemmerne at sammensætte kombinationen

– Det er en helt central måde, vi kan være en aktiv partner i medlemmernes arbejdsliv på – både for dem hvor den faglige selvtillid halter og for dem, der bare gerne skulle vedblive at have en høj faglig selvtillid uanset, hvor udviklingen bevæger os og sektoren hen.

Og vi kan fx gøre det ved at kommunikere om udviklingen, ved at tilbyde relevante kompetenceudviklende tilbud, og ved at arbejde for fornuftige rammer i virksomheden. Og Carsten kommer ind på en del af de ting vi arbejder med for at nå det mål.

Lokalaftaler og medlemsrådgivning

En meget central opgave for os, er at være der for medlemmerne, når behovet for rådgivning melder sig.

Igennem hele året har vi oplevet drypvise afskedigelser af kollegaer og også nogle større omgange. Og så er det alfa og omega, at vi er tilstede for de ramte medlemmer – med rådgivning, information og forhandling med koncernen hvis det er nødvendigt.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Men rådgivningstilbuddene er i mindst lige så høj grad rettet mod alle de medlemmer, der fortsat er i banken. Det kan fx handle om en ansættelseskontrakt, man gerne vil have juridiske øjne på, eller om spørgsmål i forhold til en performance appraisal eller lønindplacering. Eller det kan være i situationer hvor der ændres på ansættelsesvilkårene – fx arbejdssted, opgaver eller løn. Og så kan det være ved advarsler eller sygemeldinger.

Og på samme måde, er det en højt prioriteret opgave at indgå aftaler med koncernen og holde fast i, at dem vi har, overholdes.

Det gælder både overenskomsten og den store bunke af lokalaftaler der gælder i forskellige dele af banken. Og her er det vigtigt, at vi bruger hinanden – og at I melder ind, hvis der er områder, hvor I tænker der mangler en lokalaf tale og at I gør jeres medlemmer opmærksomme på de lokalaftaler, der gælder for dem.

Kirsten Brich er kredsbestyrelsens tovholder på begge disse opgaver, og selvom vi og HR normalt forstår vores aftaler på samme måde, og der normalt ikke er problemer med at aftalerne overholdes, så har der i løbet af året været flere tilfælde, hvor vi har været uenige om, hvordan aftaler skal forstås, og hvad der er i orden med hensyn til honorering af over-/merarbejde.

Fx har vi været stærkt uenige med HR om honorering af over-/merarbejde i forbindelse med anti-hvidvaskning, og så kæmper vi stadig med nogle sager, hvor medlemmer ikke føler, at de har fået den rette honorering efter lokalaftalen om konverteringsbølger. Og vi bliver ved med at kæmpe.

HR

Nu har jeg lige sagt, at man som medarbejder har et stort ansvar for at sikre sine kompetencer og sine muligheder på arbejdsmarkedet.

Og jeg sagde, at vi som fagforening har et ansvar for at understøtte vores medlemmer med denne opgave.

Men vi mener også klart, at Danske Bank - som ansvarlig arbejdsgiver - har et ansvar.

Danske Bank er en virksomhed med høj integritet, som bidrager til det samfund, vi er en del af. Det er i hvert fald det, der står på det glitrende papir.

Vi synes dog til tider, at det kan være svært at få øje på, når ledelsen i vores danske – eller nordiske – bank sender flere og flere opgaver og jobs til Litauen og Indien.

Men når man så har truffet de beslutninger i toppen af Danske Bank, og man ved, at det vil skabe begrundet utryghed blandt medarbejderne, så er det vel, at den

ansvarlige virksomhed sætter sin HR-afdeling i sving med oplysning, udvikling og andre tiltag over for medarbejderne – særligt de mest udsatte steder.

Vi kunne fx forestille os, at man går i dialog med det faglige system, at man orienterer de berørte områder, og tilbyder solide udviklings- og omrokeringstiltag.

Men nej. Vores HR-afdeling går desværre den stik modsatte vej.

- Man vælger ikke at møde op og orientere tillidsmændene forud for fyringsrunden i februar – I stedet lægger man opgaven over på kredsen.
- Man planlægger store afskedigelsesrunder, mens banken står overfor en kæmpemæssig arbejdsputtel med anti-hvidvaskningsindsatsen, også kaldet AML – et dybt problematisk modsætningsforhold, som vi gjorde rigtig meget ud af at male i tydelige farver for HR.
- Og når man så afskediger kollegaerne, der har lagt årtier af loyalt arbejde i banken, så fokuserer man i HR intenst på, hvordan de opsagte kollegaer påfører banken færrest mulige omkostninger på vejen ud
- HR har valgt at stille ekstra skarpt på det der hedder tabsbegrænsningspligten, som er de opsagte medarbejders pligt til at forsøge at finde et nyt job, så de godtgørelser, banken skal betale, kan minimeres. Det er alt sammen i orden efter de juridiske bøger, – men jeg kan ikke lade være med at stille spørgsmål ved, om det også er i orden, ud fra den kultur vi har – og gerne vil have.

Som jeg håber, I fornemmer, så oplever vi desværre, at centrale dele af HR-organisationen er blevet til et meget juridisk kontor, der har til opgave at omkostningsreducere, mere end de har til opgave at tænke på bankens menneskelige ressourcer.

Vi ved godt, at HR også er under et enormt ressourcemæssigt pres – ligesom mange andre af vores kollegaer i koncernen. Tidligere har jeg jøket med at H'et – det humane – i HR var forsvundet. Gad vide om R'et nu også er på vej ud, og at det er det vi kan mærke?

Jeg håber nu meget, at begge bogstaver kan få et comeback. For medarbejderne fortjener, at der er fokus på de menneskelige ressourcer.

Og vi står midt i en kulturforandring, hvor vi gerne så HR med en rolle som ikke bare handlede om at udvikle og igangsætte implementeringen, men også som rollemodeller i den nye kultur – som dem der går foran og viser, hvordan vi handler med integritet og er samarbejdsorienteret. Men det synes vi altså halter lidt engang i mellem.

HR – det andet ansigt

Det var det ene af HR's to ansigter. Det andet ansigt kan vi meget bedre lide.

Det er her, hvor der er dialog og samarbejde – som for eksempel

- når vi sammen arbejder med de nye jobprofiler og karriereveje i IT og Operations
- når vi mødes i Kompetenceudvalget
- når vi og medarbejderne i øvrigt bliver inviteret til at drøfte, hvordan Performance Appraisals kan se ud i fremtiden
- når vi mødes i forretningsenhederne og taler om trivselsemner
- Når HR anerkender værdien af Finansforbundets kompetencefokuserede tiltag
- Eller når medarbejderne høres og spørges til råds, når en ny organisation som Wealth Management skal opbygges

Rigtig mange steder i HR og i banken i øvrigt, oplever vi denne tilgang til tingene, som vi synes er meget mere i tråd med vores nye værdier og den kultur, der gerne skal opbygges i banken.

Vi oplever det både i dialogen med HR-folk og chefer i de forskellige enheder og fra diverse afdelinger i HR organisationen.

Og faktisk hører vi det også i de ord, der bliver sagt, når vi har HR-toppen på besøg – som fx da vi fik besøg af HR-direktør Henriette Fenger Ellekrog på områdetillidsmændenes møde i Roskilde i marts. Nu går vi bare og glæder os til at ordene omsættes til handling.

Generelt har vi altså et rigtig godt samarbejde med rigtig mange forretningsenheder og deres HR-enheder.

Så kompetencerne og samarbejdsånden findes i HR – det er vi slet ikke i tvivl om. De skal nok bare have plads og luft til at udfolde sig – og så håber vi også, at det vil smitte af på vores primære indgangsvinkel til HR.

HB

Hvor HR og banken i vores optik både kunne, og burde gøre mere for at sikre medarbejdernes arbejdsmarkedsværdi, så er vi stolte af, at vi som Danske Kreds, og som samlet Finansforbund investerer massivt i dette område.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Med Worklife Investment-projektet, Finanskompetencepuljen, karriererådgivningen og det massive udbud af netværk og FOKUS-arrangementer synes jeg, at vi leverer en meget solid karriereorienteret vare til vores medlemmer.

Og Finansforbundets indsats på Fintech-området er jeg også stolt af.

Hvis det af den vej lykkes at opdyrke nye områder, hvor vores medlemmer måske kan lande, når antallet af jobs i den traditionelle Finanssektor skrumper, så er det jo en kæmpe succes.

Med vores to pladser i HB, hvor **René** og jeg gør en ihærdig indsats, forsøger vi at bidrage til disse tiltag, og sørge for, at Danske Bank-forholdene er repræsenteret.

Det gælder også i forhold til de mange andre ting, som Hovedbestyrelsen og Finansforbundet har arbejdet med i det seneste år.

Internationalt

En af de ting som Finansforbundet arbejder med, og som vi har været stærke fortalere for at der stilles skarpt på, er den internationale udvikling.

Med Global Teams, off shoring af opgaver og deraf affødte sprog- og kulturudfordringer oplever vi løbende, hvordan det bliver vigtigere og vigtigere, at vi forholder os aktivt til dette emne – og her spiller Peter en central rolle i kredsens arbejde.

Det gør ondt at se, hvor mange arbejdspladser der forsvinder fra den danske del af banken på grund af denne udvikling. Og vi har stor forståelse for, at mange medlemmer gerne så, at vi og Finansforbundet fik stoppet denne udvikling. Men den magt har vi desværre ikke.

Men vi vil blive ved med at prøve at påvirke udviklingen. Vi vil fortsætte med kontinuerligt at påtale de problemer, som off shoringen bringer med sig – og som vi tvivler på, at ledelsen har øje på.

Og vi vil blive ved med at påtale de uoverensstemmelser, vi ser mellem forretningsmodellen, og de værdier vores bank bygger på. Og vi vil forsøge at få skabt offentlig debat om emnet.

I forbindelse med det seneste folketingsvalg, virkede det faktisk som om, at udflytningen af danske arbejdspladser, kunne blive et tema. Det var for eksempel de artikler, I kan se her, jeg havde håbet, ville blive et centralt tema.

Men desværre blev det ikke til noget, fordi medierne valgte at fokusere al deres energi på to personer i stedet for relevante emner. Måske lyder jeg lidt bitter – og det var jeg faktisk også og er det stadig.

Vi vælger også at gribe problemstillingen an fra andre vinkler. Med internationalt udvalg i Finansforbundet forsøger vi blandt andet at understøtte et miljø for medarbejderorganisering i de lande, hvor flest opgaver fra den danske finanssektor sendes hen.

Vores mål med dette er selvfølgelig, at vores kollegaer i de baltiske lande begynder at organisere sig, og måske på sigt får dannet faktiske fagforeninger, og får forhandlet kollektive overenskomster, så vi kan være sikre på, at kollegaerne har ordentlige forhold – og så løndumping kan mindskes.

Og så bruger vi det internationale udvalg i Finansforbundet til at dele erfaringer og idéer mellem de kredse, der oplever off shoring problemstillingerne i hverdagen.

Med Global Teams, globale PA-systemer og globale jobprofiler og karriereveje, begynder det tværnationale også at betyde mere og mere i vores hverdag.

Ledelsen er begyndt oftere at danne arbejdsgrupper med medarbejderrepræsentanter på tværs af landene, og derfor er det super vigtig, at vi holder fast i, og styrker vores samarbejde i Danske Unions og det europæiske samarbejdsudvalg.

Vi gør en ihærdig indsats for at få knyttet vores litauiske kollegaer i EWC'et – altså dem der repræsenterer de litauiske medarbejdere – tættere på os i Danske Kreds og i Danske Unions. Og det lykkes faktisk ganske fint.

I september sidste år holdt Danske Unions generalforsamling i Litauen, hvor vi havde både ledere og medarbejderrepræsentanter tilstede meget af tiden.

Og for første gang har vi sendt vores trivselsundersøgelse til medarbejdere i Litauen – det var IT-delen, der valgte at deltage.

Alt omkring trivselsundersøgelsen har Carsten været stærkt involveret i, så jeg tænker, at det er et passende tidspunkt at sende ordet videre til dig. Så vender jeg tilbage senere.

Næstformand Carsten Eilertsen

Som I allerede ved, har vi igen i år lavet en trivselsundersøgelse.

Det er 3. år i træk.

Hvordan har processen været og hvad følger herefter?

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Vi lagde igen i år ud med resultater fra trivselsundersøgelsen på det internationale samarbejdsudvalgs møde 7. april, hvor vi debatterede koncernen bredt.

Den var på SU mødet den 29. april, hvor den danske del blev debatteret.

I den kommende tid vil vi besøge de enkelte enheder i DK og vi inddrager forud for møderne nogle OTM i de respektive enheder, så vi kan blive klædt endnu bedre på til dialogen og debatten med enhederne.

Det er ekstra spændende at dykke ned i de enkelte enheder, for dér afslører det sig, at der er forskel fra enhed til enhed.

-og hver enhed får indblik i hvad vi siger og gør i de enkelte enheder, så I også kan forholde jer til årsager og virkninger i netop jeres enhed og kan debattere det.

I år har vi valgt IKKE at vise alle statistikker og tal, men koncentrere os om hvad vi har set i undersøgelsen.

Vi spurgte ca. 6.500 danske medlemmer og ca. halvdelen svarede.

Vi har valgt at sætte det skarpe lys på 3 emner:

Faglig selvtillid – performancekultur – stress.

Det er de samme emner vi har præsenteret på både EWC og SU møderne.

Faglig selvtillid udspringer af vores spørgsmål om forventningen til at kunne finde et andet job, hvis koncernen nedlægger, det man har.

Det handler også om bevidstheden om egne kompetencer og forventningen til holdbarheden af ens job.

Og vi kan se, at ca. 20% af alle frygter at det bli'r svært at finde et nyt job i eller udenfor koncernen, hvis det skulle ske, at de mister deres nuværende job.

Det er ikke ensbetydende med at man frygter at miste sit job.

Hvis vi kun ser på dem som **frygter at miste deres job** – så udgør de 40% – og af dem er det op mod halvdelen der er bange for IKKE at kunne finde et nyt.

Vi stillede spørgsmålene:

KLIK fra SU – læses op

Svaret fra HR var at i stedet for at fokusere på frygten for at blive arbejdsløs, skulle man fokusere på at man er klædt på til morgendagens arbejde.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Det er en udmærket positiv indfaldsvinkel, men det forudsætter, at alle medarbejdere får mulighed for at være klædt på til morgendagens arbejde.

Så det drejer sig meget om at vi alle sammen gør os tanker om hvad vi kan og vil – og får sagt det, så lederne har noget at forholde sig til, når vi ønsker at udvikle os.

Der er ingen garanti for at vi kommer igennem med de ønsker vi har om uddannelse, men det er som minimum på årets PA samtale, at der skal tales om det.

Oplægget fra HR er, "det er altid naturligt at tale om fremtidsholdbare kompetencer".

Koncernen har et stort ansvar for at der rent faktisk er mulighed for kompetenceudvikling og det vil vi følge meget nøje og stille krav til.

Vi har allerede siden 2014 haft en aftale i VOK'en, at alle medarbejdere har krav på en snak om fremtidsudsigterne for deres job.

Det stiller selvfølgelig store krav til lederne at kunne og turde ta' sådan en drøftelse – og al erfaring viser da også, at det kan blive meget bedre.

VI kan som kreds styrke medlemmernes selvtillid ved at blive bedre til at oplyse om, hvordan det faktisk er gået for flertallet af dem, som er blevet fyret og er lykkedes med at finde et nyt job i eller udenfor koncernen.

Performancekulturen

KLIK fra SU – grøn og rød smiley

har vi fået mange oplysninger om i undersøgelsen.

Her ser I – ikke overraskende – hvordan forskellige mål opleves.

Vi stiller derfor følgende spørgsmål:

KLIK fra SU – læses op

Til det siger HR, at der er behov for at lederne tager ansvar og indbyder medarbejderne til dialog og forklaring om mål.

Det er og skal være en central del af HR's sparring med og udvikling af lederne.

For gennem dialog er der mulighed for at opleve mål som opnåelige både når det gælder individuelle og team mål.

Også det vil vi søge indsigt i – om det sker og forbedres – og vi vil påtale og forlange en bedre udvikling, når vi ser behov for det.

Stress har mange årsager.

Og vi stiller spørgsmålene:

KLIK SU side 13

Vi er bekymrede for at der skelnes mellem arbejds- og privatrelateret stress.

Der kan være en holdning blandt medarbejderne til, at private udfordringer ikke bringes frem.

Det er dog sådan, at koncernen ønsker – og det ønsker vi bestemt også – at der tales om det uanset årsag.

Det er glædeligt, hvis koncernen rent faktisk ser at den har en anden opgave, hvis og når det drejer sig om arbejdsrelateret stress men koncernen skal forholde sig til alle former for stress ligegyldigt hvad årsagen er.

Hvis man har private problemer skal koncernen kunne tage hensyn, så det ikke gør ondt værre.

Hvis årsagerne kan knyttes direkte til arbejdet, så er det, at det er en anden – og som vi ser det – meget vigtig forpligtelse for koncernen at medvirke positivt til løsninger.

Det kan jo i høj grad handle om arbejdspress, manglende muligheder for kompetenceudvikling osv.

Vi vil godt fremhæve en enkelt enhed, som har udviklet sig særlig positivt fra forrige undersøgelser.

Det er PB, hvor der er sket en markant forbedring af oplevelsen af stress.

Når og hvis PB kender årsagen til fremgangen, er det glade budskab, at andre måske kan lære noget af dem.

Koncernen ønsker at der åbnes for dialogen om stress, både mellem medarbejder og leder – og mellem den stressramte og kollegaer.

Vi er enige med koncernen om at forsøge at skabe en kultur, hvor det er naturligt og legalt at tale om stresssymptomer.

Over halvdelen af stressramte medarbejdere taler ikke engang med deres leder om det.

Det skal gøres bedre. Vi har alle en forpligtelse til at følge med i om det bli'r gjort bedre – så vi kan holde koncernen op på deres egen personalepolitik.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Også set i lyset af at hver 8. stadig har mere eller mindre helbredstruende stress symptomer.

Koncernens værktøj – medarbejdertilfredshedsundersøgelsen - er under forandring, og kan måske i højere grad medvirke til dialogen i fremtiden.

FA og FF har sammen udviklet et værktøj "trivsel og bundlinje", hvor der bl.a. er forslag til at fremme dialogen om stress.

Vi ønsker at bruge elementer i samarbejde med koncernen.

Målet er – kort og godt - at forbedre medlemmernes trivsel.

Resultater af indsatsen er ikke særlig synlige eller målbare, men vi mener der fortsat skal arbejdes for at forbedre trivslen.

Meget lidt kommer af sig selv – og for at kunne lave arbejdet om trivsel, så det kan gi' værdi for medlemmerne, kræver det en helt særlig indsats.

Den er i denne sammenhæng igen i år leveret af Susanne, og Susanne: din indsats på årets SU møde var uovertruffen med god situationsfornemmelse og din utrættelige lyst til at involvere flest muligt.

Vi har også et unikum siddende lige her: kort og godt – Anders, uden dig var vi aldrig lykkedes så godt.

Og jeg håber, I har læst den skriftlige beretning – trivsel er omtalt side 8 og 9.

Det næste handler om Kompetence – beretningen side 12 og 13.

For at sikre medlemmernes markedsværdi – at være klar til fremtidens job – har FF introduceret det mundrette WLI – investering i eget arbejdslivet.

Vi ser det som en direkte udløber af vores oprindelige Plan-B projekt.

WLI er på linje med hvad andre fagforeninger har – et værktøj hvor man hos os går på FF hjemmeside og udfylder en masse spørgsmål og kan be' om en karrieresamtale.

Det skal forstås på den måde, at karriere-forløb også kan være - blot at fastholde sig selv på arbejdsmarkedet.

Værktøjet har også stor opbakning fra HR her i koncernen.

Og det går godt i spænd med de tanker som HR har om at være på tæerne og sikre sig selv kompetencer, som matcher fremtidens job.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Man kan sige, at WLI er det generelle tilbud til medlemmerne så de sikrer sig en fremtid på arbejdsmarkedet.

Der har været afholdt mange spændende arrangementer rundt omkring og netop nu er der et spændende projekt i støbeskeen i Operations, hvor værdien af værktøjet vil blive fremhævet og udlevet, og vi håber det vil sprede sig som ringe i vandet til andre enheder.

Derudover har vi fortsat mulighed for at tilbyde Plan-B samtaler, hvor behovet kan skyldes et pludseligt opstået problem hvis ens job falder væk.

Begge samtaler aftales med og holdes med konsulenter fra FF.

Vi støtter fuldt og helt op og opfordrer hvor vi kan til at medlemmerne ser fremtiden i øjnene og ta'r ansvar for sig selv.

Som medlemmernes nærmeste inspirationskilde, håber vi, at alle jer TM har samme fokus.

Vi forsøger hele tiden at appellere til koncernens sociale ansvar, så de støtter kompetenceudviklingen af deres medarbejdere.

Vi oplever ind i mellem modstand mod vores konstante pres for kompetenceudvikling – både hos vores medlemmer, hos TM og koncernen.

En ting er dog sikker: Kirsten, du gør en heroisk indsats for denne vigtige sag ved at stille op både tidligt og sent og nær og fjern.

Udover de mange uddannelses tilbud, som koncernen selv har – slår vi endnu engang et slag for Finanskompetencepuljen.

Den blev aftalt ved STOK 2014 og vi kan se at p.t. næsten 800 medarbejdere i DB har tilmeldt sig kurser og koncernen har derudover fået godkendt uddannelser til medarbejdere i DB for over 1 mio.

Der åbner sig hele tiden nye muligheder og nogle af de begrænsninger, som var fra starten er ophævet.

Det handler om at hvis man vælger modulet studieforbereelse, så kan man også vælge et andet modul – og tilsvarende ved valg af modul om excel, kan man også vælge et modul, hvor excel indgår – begge dele indenfor de 12 måneder, som er grænsen for hvornår man igen kan vælge uddannelse.

I 2014 ved VOK forhandlingerne indgik vi en aftale om at enes om regler for certificering af enhver art.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Det blev meget aktuelt i forbindelse med Career Path projektet i IT og vi fandt da også en løsning, medlemmerne kan være tilfredse med.

Da vi generelt har et rigtig godt samarbejde i Kompetence Udvalget, går vi ud fra at det falder helt på plads inden længe.

Som noget nyt er det lykkedes at få aftalt et notat, som beskriver medarbejdernes ret & pligt, når det gælder engelskkompetencer og undervisning.

Der er ikke tale om en decideret aftale og det åbner da heller ikke bedre muligheder for uddannelse i engelsk – derfor er det et notat.

Notatet er tænkt som et støtteværktøj, når og hvis der opstår tvivl om ret & pligt mht. engelskundervisning.

Og vi har i lang tid hørt, at rigtig mange medarbejdere har oplevet, at hvad den enkelte ser som et naturligt ønske om yderligere uddannelse i engelsk ikke er imødekommet.

Notatet beskriver de forskellige indfaldsvinkler til på forhånd at afklare, hvad jeg kan ha' af forventninger til betalt uddannelse.

Det ku' være en god idé at få notatet på programmet til TM-seminaret eller få det på paletten som tilbud til TM som e-møde, for at vi ALLE forstår indholdet i notatet.

Det kan virke nedslående at der ikke er kommet yderligere rettigheder på bordet, men det kan vi jo alle bede om ved næste OK-forhandling.

Linket fremgår af PP som en sti.

Lederne kan finde notatet i HR-universet – og nogen ledere har allerede gjort brug af det, ved vi.

Meget andet er kommet ud af et godt og solidt samarbejde i koncernens kompetenceudvalg.

Stor tak til koncernens deltagere i det arbejde og ikke mindst dig Kirsten, som har et forbilledligt samarbejde med store dele af HR.

Career Path – omtalt i beretningen side 10 og 11.

Karriere sti eller som det officielt hedder – Career Path var et projekt til udvikling af jobprofiler og karriereveje i IT.

I hørte også om det sidste år.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Da produktet af de mange anstrengelser skulle implementeres sidste år i august, gik det desværre lidt galt.

HR har indset, at kredsen skulle have været inddraget i implementeringen.

Vi blev først inddraget efter og da var det for sent.

HR har erkendt de fejl, de lavede og de 12 ankesager vi rejste er løst tilfredsstillende, men det tog rigtig lang tid med mange mellemstationer før vi blev enige.

Endnu engang stor tak til de TM, som har medvirket til at processen kunne gennemføres.

Vi er nu i gang med et lignende projekt i Operations.

Til forskel fra processen i IT, inddrager Operations repræsentanter fra alle lande i hele processen.

Et projekt som i høj grad bygger på Global Team tankegangen.

Koncernen satte sig for at nytænke jobprofil –systemet – og det går lidt frem og tilbage lige nu.

Vi var og er stadig lidt skeptiske, men det ser faktisk ud til at lykkes koncernen med vores hjælp at nå et fornuftigt resultat.

Det arbejde løber videre ind i næste år, hvor implementeringen sker.

Denne gang sker det i samarbejde med os – har vi aftalt.

Også her indgår nogle TM i arbejdet, så vi sikrer at det gi'r mening for de berørte medarbejdere.

En ting må vi dog slå helt fast.

Disse Career Path projekter løser ikke alle udfordringer, der kan være mht indplacering i jobprofiler og lønsystemet.

Vores tro er dog, at det er bedre end det vi havde før.

Så stor tak for hjælpen der.

Løn og Job -

Udover Career Path projekter har der været susende travlt med jobvurderinger.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Det er med til at sikre, at koncernens danske del fortsætter med at ha' "løn på stolen" eller "lige løn for lige arbejde".

Det seneste år har også indeholdt en masse opdateringer og nyvurderinger af rigtig mange jobprofiler.

Udover PB er det altid vores udgangspunkt, at TM-systemet inddrages – også en stor tak for den indsats.

Helt tilbage fra OK i 2012 har vi en forsøgsaftale om hvordan det individuelle tillæg tildeles.

Der kommer hele tiden nye tiltag fra koncernen, som gør forsøgsordningen lidt kompliceret bl.a. ved at man ændrer i KPI'er – altså de mål man skal kende og forsøge at nå.

Vi regner med ved næste OK i 2017 at aftale den fremtidige model for det individuelle tillæg.

Kredsen og HR er netop nu i gang med en afklaring. Der er opslag på Portalen om hvordan I afleverer input, så vi kan se hvordan modellen virker og hvordan vi kan gøre modellen bedre – set med jeres øjne.

Løn og job holder løbende øje med, hvordan HR og lederne administrerer vores lønsystem.

Vi følger løbende op på, om de aftalte OK-midler bliver brugt som aftalt – og det gør de.

Vi får dokumentation på det.

Og vi går rigtig meget op i, at hvor der skal være en udviklingsplan, så er der een.

Og ingen må stå for længe på oplæringstrin.

Samlet set har det været et travl år for tovholderen.

Gerner: du favner bedre og bedre området og løser både store og små opgaver assisteret af din tro væbner Dorthe.

Det er et vigtigt område, da vi står næsten helt alene i sektoren – ja nærmest hele samfundet - med at ha' så meget indflydelse på jobprofiler og lønsystemet.

Det er bygget op gennem nogle år og det er en meget vigtig opgave at være tovholder. Godt arbejde.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Vi bliver jævnligt mødt af påstande fra nogen af jer, at koncernen bruger "normalfordelingskurve", når de præstationsvurderer.

Senest var det i Operations og tidligere har det været en udfordring i IT.

Vi kan dokumentere, at koncernen IKKE presser nogen ned i de dårligere karakterer.

Eller sagt på en anden måde – det ser OK ud.

Det er HR's officielle politik, at man IKKE bruger en "fordelingskurve", så rigtig mange presses ned i 1 og 2.

Et nyt værktøj, som ER introduceret i C&I, er 360 degrees feedback Survey, som kort fortalt gør, at stort set alle skal bedømmes af en håndfuld kollegaer, hvordan man lever op til de 5 kerneværdier.

Det er en klar skærpelse af FeedBack-kulturen i koncernen.

Vi er p.t. ikke helt afklaret med os selv om vi synes værktøjet er godt eller skidt eller en kombination.

Resultatet af undersøgelsen indgår i PA-samtalerne.

Der har været lidt indkøringsproblemer, men skal vi se på den positive side, så kan det være en styrkelse af bedømmelsen forud for præstationssamtaler, hvor bedømmelsen fremover hviler på fleres mening end udelukkende lederens subjektive vurdering.

Vi arbejder for at sikre, at det ikke bliver et afviklingsværktøj, men et UDviklingsværktøj.

Arbejds miljø – beretningen side 16 og 17.

Arbejds miljø organisationen er blevet tilpasset koncernens nyeste struktur.

Sammen med AM-udvalget holder Susanne øje med at lovgivningen overholdes og har fokus på, at arbejds miljø arbejdet sker gennem en forebyggende indsats, og har fokus på, at der er opdaterede dialog- værktøjer til brug for det lokale arbejde.

Godt arbejde som også anerkendes af arbejds miljø repræsentanterne og AM-enheden i koncernen.

Valget af AM-repræsentanter forløb godt – og der er næsten fuld dækning indenfor AM-området.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Vi har - sammen med koncernen – gennem flere år arbejdet med om det ville give værdi at knytte AM systemet og TM systemet tættere sammen.

I lang tid skete der ingenting, men pludselig vågnede koncernen op efter sommerferien sidste år og ønskede sig en sammensmeltning – ganske hovedkulds.

Som de garvede aktører og forhandlere, vi er, lod vi os ikke overrumple.

Kredsen kiggede grundigt på oplægget og fik sparring i bl.a. Jyske Bank, som allerede har noget tilsvarende og på trods af den stramme tidsplan lykkedes det at få inddraget alle OTM'erne i debatten.

Vi blev dog alle sammen hurtigt enige om at den model, som koncernen kunne strække sig til, slet ikke var og er "noget for os".

Så AM og TM valget blev godt og grundigt forsinket – men da det kom på skinner, gjorde I alle sammen et godt stykke arbejde for at komme i mål.

Vi har aftalt med koncernen, at vi kigger på mulighederne for en senere sammenlægning af AM og TM systemerne – og vi har aftalt at gå i gang med forhandlingerne i god tid – og ikke som sidst.

Opgaveflytning – omtalt i beretningen side 6 og 7

Flere har været ind over i processen.

Peters rolle har været på sidelinjen med fokus på Global Teams, som rummer mange af de udfordringer, som der er spurgt til og svaret på.

Vi har gennem lang tid oplevet, at mange af vores medlemmer og TM (og os selv) stillede spørgsmål i forbindelse med de utallige flytninger af arbejdsopgaver til udlandet, primært til Litauen og Indien.

Vi i kredsen besluttede for over et år siden at forsøge at samle spørgsmål og søge svar på dem hos Koncernen.

Vi fik rigtig mange spørgsmål og for at lette koncernens arbejde fik vi tematiseret dem og afleveret dem ved et SU møde i august sidste år.

Noget fik vi svar på og andet fik vi ikke.

Lige inden Bent Jespersen stoppede i efteråret nåede han lige at gi' os de sidste, som koncernen ønskede at svare på.

Der er et par eksempler i den skriftlige beretning på side 7.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Formålet med processen var flere ting – først og fremmest at anerkende, at man som medarbejder sidder med mange ubesvarede spørgsmål og ikke helt ved, hvem man skal stille dem til.

Vi påtog os at bringe spørgsmålene til ledelsens kendskab, så de bli'r opmærksomme på dem og nødt til at forholde sig til dem.

Vi har ikke tanker om at offentliggøre et katalog, hvor man kan slå op og se svar på dette og hint, men vi bruger det i vores politiske arbejde og når vi skal støtte vores medlemmer.

Én ting er sikker: spørgsmålene er kommet frem til rette vedkommende som input fra medarbejderne og har udvidet ledernes bevidsthed om at medarbejderne kærer sig om koncernen og stiller kritiske spørgsmål.

Rigtig mange spørgsmål drejer sig om de forskellige risici ved flytning af opgaver til Litauen.

Seneste eksempel i dagspressen og på koncernens hjemmeside er det spørgsmålstegn, som selveste Finanstilsynet har stillet til koncernens "Risk Management"-arbejde i forb. med udflytning af arbejdsopgaver til primært Indien og Litauen – at man ikke har tilstrækkelig styr på sikkerheden og dermed risikoen ved de flytninger.

Som et kuriosum kan nævnes, at så vidt vides, har netop afdelingen "Risk Management" åbnet en afdeling i Vilnius.

Så hvad er problemet?

Vi er rigtig glade for opbakningen fra Finanstilsynet.

Alt der kan medvirke til bevaring af danske arbejdspladser er velkomment.

PA

Igennem flere år har vi opbygget en samarbejdskultur, hvor vi inviteres af HR til at komme med vores ønsker og krav til skiftende systemer for PA – udviklingssamtaler.

Vi har et skarpt øje på om koncernen overholder aftalerne i VOK både med hensyn til lønmodel og kompetenceudvikling.

Seneste skud på stammen fra HR-direktøren er, at PA-samtaler skal "disruptes".

Skal der være en årlig eller flere årlige PA-samtaler? - hvad skal de indeholde? - hvordan skal de holdes? – eller slet ingen

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Spørgsmålene er mange – og der er nogle workshops i gang, som vi håber rigtig mange har budt ind på, hvis I synes, I har nogen forslag til forbedringer.

Vi er repræsenteret ved forhandlingsbordet gennem EWC'et, hvor der er repræsentanter fra alle landene.

Vi ser frem til at indgå i drøftelserne og ikke mindst stifte bekendtskab med de sikkert mange forslag til ændringer.

Det er noget, I vil høre meget mere om og vi vil debattere med jer i den nærmeste fremtid for her tøver HR ikke med at sætte handling efter ord.

Så Kirsten og Gerner – her ligger en stor og vigtig rolle, så vi kan fortsætte det gode arbejde med PA.

EOS'en

- synger på sidste vers.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen betyder det.

Gennem flere år stillede vi spørgsmålstejn både til seriøsiteten i svarene og værdien af efterbehandlingen.

Begge dele har forbedret sig og koncernen har anerkendt vores arbejde med at skabe større værdi af værktøjet.

Måske som en konsekvens af vores samarbejde og udbytte af det, har koncernen nu besluttet at invitere os til at kommentere oplæg til nogle nye værktøjer.

Fremover vil der komme overordnede målinger, hvor tilfældigt udvalgte medarbejdere løbende stilles spørgsmål, som kan belyse generelle forhold i koncernen.

Det bliver et overordnet styringsværktøj, som der kan uddrages nogle overordnede konklusioner af.

Mere medarbejdernært vil der derudover komme undersøgelser af enheder/afdelinger.

Sidstnævnte vil være målrettet – en enhed/afdeling og kan belyse forhold dér – og er tænkt som et værktøj, der kan åbne for dialog om forhold, som skal forbedres.

Der indgår arbejdsmiljø spørgsmål, så den del fortsat er i fokus.

Vi er blevet hørt i processen – både mht type af værktøjer og spørgsmålene der stilles – men koncernen har selv valgt både værktøjer og indhold.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Vi ser frem til at de nye værktøjer bli'r introduceret så vi kan få en god debat med jer og koncernen, om de virker på den gode måde og hvad der evt. kan forbedres.

2 ord trænger sig på her til slut.

Det ene har jeg nævnt én gang – "Disruption".

Det andet er "Engagement".

Hvis I ikke kan de 2 ord endnu – så se at få dem lært.

Disruption – eller forstyrrelse – indgår i stort set alt, hvad koncernen foreta'r sig i øjeblikket.

Man disrupter MobilePay, hele pengesystemet, PA-samtalerne, ja stort set alt.

Senest har jeg set et revisionsfirma arrangere kurser i professionel disruption.

Så kan vi lære det – bogstaveligt talt.

Godt at vi som medarbejdere er så agile, omstillingsparate og kompetente til at løse fremtidens arbejdsopgaver uden at blive disrupted.

Det andet ord: "Engagement" er koncernens nye fokusord som erstatter tilfredshed.

Det indgår nu i alt hvad koncernen kommunikerer og måler – også i forhold til PA og EES.

Vi har spurgt, hvad koncernen lægger i det engelske ord på dansk.

Læg mærke til, at det er langt mere end engagement på dansk.

"Engagement" på engelsk spænder lige fra forlovelse til forpligtelse og inddragelse.

Og vær opmærksom på, at det er hvad koncernen forventer at fremtidens medarbejdere.

I den skriftlige beretning er der andre og uddybende indlæg.

Stor ros til Daniel. Kommunikation er vigtig – forståelig kommunikation et krav – og vi ser frem til yderligere udvikling med så kompetent en medarbejder.

Kommunikationen mellem medlem/TM/kreds er allerede i en god udvikling og alle gode kræfter vil forsøge at bringe den videre ad rette vej.

Kommentarer og spørgsmål til både den mundtlige og skriftlige beretning er meget velkomne.

Ordet tilbage Steen

Steen Lund Olsen

KB- og TM-aftaler

Som I kan se i materialet til dagens generalforsamling, så skal vi senere behandle et forslag om at reducere kredsbestyrelsens størrelse.

Baggrunden er et langvarigt pres fra HR om at minimere udgifterne forbundet med kredsbestyrelsen, som var nedfældet i slutprotokollen med en formulering om, at HR og Danske Kreds skulle drøfte kredsbestyrelsens størrelse. Vi har nu haft de drøftelser og forhandlinger og de er mundet ud i en aftale om, at koncernen fremadrettet giver ret til 10 i stedet for 11 fuldtids frikøbte bestyrelsesmedlemmer.

Det betyder også, at formuleringen om, at kredsbestyrelsens størrelse skal drøftes er væk. Den overhængende trussel er væk, og nu ved vi hvor vi står. Det skal dog siges, at der jo kan dukke nye krav op i fremtiden hos os så vel som alle andre steder i banken.

Men det er ikke kun kredsbestyrelsen, der har været til forhandling i den forgangne periode – det gælder også resten af tillidsmandssystemet.

Jeg synes sådan set, at vi er nået til nogle fornuftige aftaler både med hensyn til kredsbestyrelsen og med hensyn til tillidsmandsaftalen.

Og vi er også tilfredse med det forhold, at vi sammen med HR løbende kan gå ind og ændrer i strukturen i tillidsmandsaftalen, når der sker organisationsændringer – som vi har gjort det med Personal Banking, og også kommer til at gøre det i forhold til det nye Wealth.

TM-valg

Vores tillidsmandsaftale blev forhandlet relativt sent, da vi først skulle have færdiggjort drøftelser med koncernen, om der kunne skabes en anden sammenhæng mellem arbejdsmiljø- og tillidsmandsorganisationerne.

Denne forsinkelse betød også, at vi gennemførte vores tillidsmandsvalg senere end de fleste andre i Finansforbundet. Men vi har fået gennemført valget med **Christian** i kaptajnrollen og vi har fået valgt lige omkring 180 tillidsmænd – tillykke til jer alle. Og 34 af jer er helt nye i rollen – rigtig hjertelig velkommen til jer.

På rigtig mange måder er I hele ryggraden i vores system.

- Det er jer, der er medlemmernes daglige støtte, og tager væsentlige drøftelser med dem i hverdagen

- Det er jer, der ved hvordan hverdagen ser ud i organisationen – og det er den viden, der er så utrolig værdifuld, når vi taler med topledelsen rundt omkring
- Og det er jer, der kan forklare de nyansatte og andre kollegaer, som ikke har et medlemskab, hvorfor de skulle tage og få det – samtidig med at I kan huske de eksisterende medlemmer på, det gode der er i deres medlemskab

Jeg vil gerne sige tak til alle jer, der har valgt at tage opgaven op som medlemmernes repræsentant.

I gør Danske Bank til en bedre arbejdsplads – og rigtig mange chefer kan heldigvis også se, at I gør Danske Bank til en stærkere virksomhed.

Den tak går selvfølgelig også til de tillidsmænd, som stoppede i forbindelse med tillidsmandsvalget. De får en tak direkte fra os, men I må også meget gerne sende denne tak videre, når I møder dem.

Feriehusene

Det gode ved at være en del af Finansforbundet og Danske Kreds er jo langt hen ad vejen noget omkring indflydelse på arbejdsforholdene, at nogen repræsenterer ens interesser på det lokale og det centrale plan og den støtte og rådgivning og de kompetencemuligheder man har adgang til.

Men der er også nogle endnu mere jordnære og kontante fordele som billige forsikringer og ikke mindst de ferieboliger som **Knud** har bokset med at få ind under Danske Kreds.

Vi var ærgerlige, da banken meddelte os, at de ville skille sig af med de feriehuse som de i mange år har udlejet til medarbejderne, og som rigtig mange af os har benyttet. Men det hjalp på skuffelsen, at banken var med på, at lade os kigge på ferieboligerne for at se, om vi var interesserede i at overtage nogle.

Det faldt faktisk tidsmæssigt sammen med, at vi havde besluttet at købe en ekstra feriebolig, og var i gang med at kigge på forskellige muligheder.

Nu er det så endt med, at vi i stedet har købt 8 af bankens tidligere ferieboliger, så vi nu i alt er oppe på at have 11 styk som medlemmerne kan leje. Vi mener at det er et super godt tilbud, som samtidig er en rigtig fin investering af foreningens og dermed medlemmernes penge.

Kompetenceudvikling af TM

Når I nu er så vigtig et led i vores organisation, så er det naturligvis vigtigt for os i kredsbestyrelsen at understøtte jer – fx med kommunikation og kompetenceudvikling.

Mundtlig beretning til Danske Kreds' generalforsamling, den 19. maj 2016

Kommunikativt forsøger vi at understøtte jer med tillidsmandsinformationer direkte til jer, og nogle I kan sende videre til jeres medlemmer, hvis I vurderer, at det er relevant.

Når også de nye tillidsmænd har fået noget erfaring med informationerne, vil vi følge op på, hvordan I oplever vores kommunikation.

Vi gennemfører sandsynligvis en undersøgelse, og på tillidsmandsseminaret i september kan I fortælle Daniel, som er vores kommunikationskonsulent, direkte om jeres tanker og idéer.

På kompetencefronten er det tillidsmandsuddannelsen der er fundamentet. Men derudover er der diverse specialkurser i Finansforbundet og så har **Dorte og Kirsten Ebbe** sat gang i Danske Kreds' eUndervisning for tillidsmænd, hvor vi på en times tid kommer omkring et specifikt emne.

Vi synes selv, at det er en bragende succes – der kommer positive tilbagemeldinger fra jer og mere end 100 tillidsmænd har deltaget på en eller flere undervisningsseancer.

Men selv en succes kan forbedres, så på tillidsmandsseminaret vil I have mulighed for at dele oplevelser og tanker om blandt andet eUndervisningen med Lisbeth, som står for meget af den undervisning I bliver "udsat for".

Det var et lille tilbageblik på, hvad der har fyldt noget siden vi mødtes ved sidste ordinære generalforsamling. Hele året har medlemsværdi været vores ledestjerne, og vi har forsøgt at have ledestjernen i sigte, i alt hvad vi har lavet. Og alt i alt synes jeg godt, at vi kan være stolte af den medlemsværdi vi har leveret.

Tak til KB

Jeg vil gerne rette en stor tak til hele kredsbestyrelsen. Jeg synes I har leveret et rigtigt stort og flot stykke arbejde for vores medlemmer.

Det Carsten og jeg har fortalt her i beretningen om, hvad bestyrelsesmedlemmerne har arbejdet med, er jo kun en lille del, af hvad I har været involveret i, men vi håber, at det giver en indsigt i, hvad vi går og bokser med.

Carsten er dog ikke blevet nævnt – også en stor tak til dig. Hvis jeg skulle begynde at nævne hvad du er involveret i, ville vi ikke holde os inden for tidsrammen. Så egentlig bare et stort tak til dig, men så let slipper du ikke.

Sidste år viste du os hvordan et skab og du talte om at vi har forskellige skabe: Ægteskab, Fællesskab og Repræsentantskab. Men hvad er der inden i?

Jo det blev til formandskab. Og så viste du billedet af Statler og Waldorf som vi kender som de to ældre lidt gnavne herrer fra Muppet show.

Så egentlig vil jeg bare udbygge med at billede af kollegerne på kredskontoret og fra os alle sige tak for samarbejdet og din indsats i det forgangene år.

Tak til sekretariatet

Og som altid skal der også lyde en stor tak til alle de ansatte i Finansforbundet og i vores eget sekretariat. Den service, støtte og rådgivning I leverer til medlemmerne, til tillidsmændene og til os som kredsbestyrelse er uvurderlig og uundværlig.

Den ser vi frem til at få gentaget i det kommende år

I forhold til vores eget sekretariat i Danske Kreds oplever vi, at sekretariatet bygger mere professionalisme på år for år, og på den måde skaber mere og mere medlemsværdi.

De går fra godt til bedre. Den udvikling vil vi rigtig gerne give en særskilt tak for.

Som I sikkert ved, så har det seneste års tid budt på store ændringer for vores eget sekretariat.

Thilde, Inge-Lise og Malia har alle taget hul på nye kapitler i deres liv – for Thilde og Malia er det nye kapitler i arbejdslivet i hhv. Forsvaret og Arbejdsskadestyrelsen og Inge-Lise har taget hul på det tredje liv.

Og ind er kommet Daniel som tager hånd om kredsens kommunikation og Erling som skal bidrage til alle kredsens administrative opgaver. Pt. arbejder vi også på at finde den rigtige løsning for det tomrum, Malia efterlader.

Næste år

Og når vi nu er ved det kommende år, så vil jeg da gerne lige sige, hvad jeg ser som vigtige opgaver. Faktisk ser jeg en del gengangere fra det vi har arbejdet med i år:

- Det bliver fortsat en meget centralt tema i vores arbejde at støtte medlemmerne i at udbygge den faglige selvtillid. Vi skal både fokusere på det i vores kommunikation og i de tilbud Finansforbundet har til medlemmerne. Men vi vil også holde fast i, at vi også mener, at der ligger et ansvar hos banken – og det vil vi kontinuerligt gøre ledelsen opmærksomme på, både centralt og i forretningsenhederne.
- Det vil også fortsat være en vigtig opgave for os at understøtte jer i jeres hverv som tillidsmænd – og det gælder vores kommunikation til jer så vel

som vores støtte til jeres faglige viden, personlige kompetencer og jeres arbejde med at få flere til at melde sig ind i vores fantastiske forening.

- Jeg forventer også, at det vil være vigtigt, at vi fortsætter med at holde fokus på, hvad den internationale og digitale udvikling fører med sig af muligheder og udfordringer.
- Og så står vi foran et overenskomst år. I 2017 skal der forhandles nye overenskomster, og som I ved er det i disse dage, at medlemmerne har mulighed for at melde deres forslag ind til den fremtidige overenskomst. Hvis I ikke allerede har gjort det, så kan I stadig nå at få en drøftelse med jeres medlemmer og at melde jeres forslag ind til os.

Det er blot nogle af de emner, jeg forventer bliver vigtige i det kommende år.

Men i virkeligheden vil jeg langt hellere høre, hvad I ser bliver vigtigt. I ved hvad der sker derude, hvad der betyder noget for medlemmerne, og hvilke trends der gør sig gældende.

Jeg håber, at I vil gå på talerstolen og fortælle os, hvad I ser som det, vi skal stille skarpt på, for at skabe størst mulig medlemsværdi.

Det er præcis lige så velkommen som jeres kommentarer til, hvad der er sket i det forgangne år.

Og det vil jeg lade være de sidste ord i denne beretning. Jeg håber at I vil sætte gang i en god debat.