

## **Bilag til referat af Danske Kreds' ordinære generalforsamling 2019**

### **Mundtlig beretning ved GF 2019**

#### **- Det talte ord gælder**

### **Tema 1 v/ Kirsten Ebbe Brich**

#### **Indledning**

I Danske Kreds er vores kerneopgave at skabe et fundament, der gør det muligt for medlemmerne at lykkes i arbejdslivet. Hvordan gør man så det, kan I spørge. Lykkes i arbejdslivet. Og hvad er det for et fundament, vi vil skabe?

Det vil Carsten og jeg prøve at sætte nogle ord på i vores beretning, hvor vi samtidig fortæller om, hvad Danske Kreds har udrettet de seneste tre år.

Vi bryder beretningen op i tre temaer. Efter hvert tema vil vi lægge op til nogle diskussioner ved bordene, som vi håber, at I vil kaste jer ind i, inden den formelle debat begynder efter pausen.

Det første tema, vi vil tage fat i, handler om, at vi skal trives og have det **sjovt** med at gå på arbejde. Inden vi går i gang, vil jeg gerne vise jer en lille video, som vi har lavet.

(Daniel sætter video 1 i gang)

- **Tema 1: Det skal være sjovere at gå på arbejde end at blive derhjemme (Kirsten)**

I tirsdags i Metroen mødte jeg Henrik, der er far til en af min søns klassekammerater. På den korte tur fra Vanløse til Kgs. Nytorv nåede han at fortælle mig, at han har arbejdet for VMware (som er et it-firma) de sidste 13 år. Og han fortalte mig, at han hver morgen glæder sig til at komme i gang med sit arbejde. Arbejde med gode kolleger rundt om i verden, skabe gode løsninger og blive klogere – hver eneste dag.

Sådan kunne jeg rigtig godt tænke mig, at alle vores medlemmer også havde det.

At vi glæder os til at møde vores kolleger, blive klogere på dagens møde, knække dagens nødder ude i filialerne, yde dagens service i CSD.

Ja, sådan skal det være for alle i Danske Bank – og hvis ikke hver dag, så ofte i hvert fald. At der er en overvægt af dage, hvor det faktisk er sjovere eller bare mere interessant at tage på arbejde end at blive derhjemme.

Det er en ambition for os i Danske Kreds – og det er en ambition, der først og fremmest kræver, at Danske Bank er en arbejdsplads, hvor man har det godt. Hvor man trives.

- **Medlemmernes trivsel**

I de tre år, der er gået siden sidste generalforsamling, har vi med vores trivselsundersøgelser i hånden og vores viden fra jer tillidsmænd banket bestemt og insisterende på direktørernes døre på deres forskellige kontorer. Hos nogle direktører er der nok snart hul i døren.

Vi har præsenteret samarbejdsudvalget og HR-organisationen for tal, der viste stigende stress.

Vi har dokumenteret den manglende åbenhed, når nogen oplever stresssymptomer.

Vi har talt om, hvad det betyder for vores medlemmer at have urealistiske performancemål og mangle tryghed i jobbet. Vi har talt om, hvad det gør ved vores kolleger, at de er usikre på, om de nu også kan, hvad de skal i dag og i morgen, og hvordan vi alle sammen bliver påvirkede, når vi mangler følelsen af mening og stolthed i arbejdet, som vi ved, at for mange oplever.

Vi har på forskellig vis inddraget jer i dialogen lokalt – dér, hvor den virkelig mærkbare forandring kan skabes.

Vi har højt og tydeligt kaldt en spade for en spade, og indsamlet og lagt dokumentationen frem.

Og!

Vi begynder at se tegn på, at vores insisterende indsats har båret frugt.

Lad mig fremhæve fire steder:

- **For det første** [vis med fingrene]: Mental sundhed – eller Mental Health, som det hedder i Danske Bank.

Rigtig mange af jer har været til undervisning og fået konkrete idéer med hjem til, hvordan man kan skabe mere arbejdsglæde i afdelingen. I virkeligheden er kernen i indsatsen i meget høj grad, hvad vi har sagt de sidste mange år.

- **For det andet:** Dialogen om stress har blandt andet været medvirkende til, at der er sat gang i et **pilotprojekt om stressforebyggelse i Wealth Management**. Projektet har været lang tid undervejs, men er nu endelig godt i gang. Jeg bør for en god ordens skyld, af respekt for vores gode kolleger, sige, at situationen i Wealth Management ikke er meget anderledes end i resten af Danske Bank – eller for den sags skyld andre virksomheder. Ledelsen i WM har bare valgt at tage udfordringen op og gå foran. Stor ros for det!
- **For det tredje** har vi haft stor indflydelse på afskaffelsen af den gamle EOS (medarbejdertilfredshedsundersøgelse), som ikke længere gav værdi. Vi gav også input til det TeamTalk set-up, der afløste EOS'en. I teorien kan vi faktisk godt lide modellen. Den er simpel, nem og hurtig både at besvare og læse. TeamTalk'en giver et godt udgangspunkt for en dialog om godt og skidt. Men den er afhængig af en kultur, der understøtter åbenhed, ærlighed og tryghed, og det vender jeg tilbage til.
- **Og for det fjerde**, så er vi lykkedes med at få banken til at anerkende at stress er stress – uanset årsag. Så de mange lange snakke om årsagerne til stress skulle findes i arbejdslivet eller privatlivet bør være lagt i graven.

Så noget sker der på trivselsfronten...

Men vi har ikke armene over hovedet i jubel endnu. Vi er kun nået dertil, hvor koncernen anerkender, at der er et problem. Det er første skridt. Næste skridt er at finde ud af, hvad der skal gøres og så gøre det.

Derfor skal der investeres i forebyggelse, så vi ikke bliver syge af at gå på arbejde.

Så vi tør åbne munden, når vi ikke har det godt.  
Og så lederne har mulighed for at gøre noget, når de kan se, at det går den gale vej.

Det er oven i købet en investering, som vi og ledelsen er enige om, vil give et fremragende afkast...

Så det både undrer og ærgrer mig, at vi endnu ikke har set den store investeringslyst her. Det vil vi blive ved med at efterspørge.

I virkeligheden drømmer jeg om, at det er værdier – og ikke økonomisk logik – der er drivkraften. At vores ledelse har en værdi og en ambition om, at ingen af os ender på langtidssygemeldinger med baggrund i stress.

Og skulle det så ske alligevel, så skal vi have de ramte kollegaer tilbage i banken igen. Det dur simpelthen ikke med fratrædelser eller opsigelser, der har baggrund i stresssygemeldinger!

○ Lad mig også tale om **ledernes trivsel**.

Vi mener, at der skal investeres i lederne. Vores trivselsundersøgelse viser, at langt de fleste ledere er glade for deres job. Men samtidig kan vi se, at de er pressede – og vi ved, hvor vigtig nærmeste leder er for afdelingens og medarbejdernes trivsel. En god leder betyder alverden.

Hvert år giver Jubilæumsfonden et legat til en person, der har gjort en særlig indsats for vores medlemmer. Det kan både være ledere og medarbejdere. Sidste år belønnede vi blandt andre Henrik, der er filialdirektør i Nykøbing Sjælland Afdeling. Det gjorde vi, fordi Henrik ifølge kollegerne altid var oprigtigt interesseret i kollegernes trivsel, og fordi han forstod at være fuld af humør og motivation, selvom hverdagen ofte var travl.

Der er mange ledere, der gør som Henrik. Og ligesom alt andet i banken forandrer lederrollen sig også.

Lederne skal lede flere, nogle skal lede på tværs af grænser, nationaliteter og kulturer, og de skal få deres teams til at levere absolutte toppræstationer. Alt det samtidig med, at de skal sikre trivsel i teamet.

God ledelse kræver gode ledere. Og vi får kun gode ledere, hvis der er gode vilkår for lederne.

Det kræver støtte fra HR, solid træning og tydelige rammer, der gør det muligt at være en god og nærværende leder. Den støtte er desværre ikke til stede i dag.

Vi oplever, at HR-supporten forsvinder længere og længere væk, og at ledere i banken ikke får tilstrækkelig træning og uddannelse.

Nu er jeg fuldt bevidst om, at jeg ikke er leder i en alm. afdeling – men alligevel; min egen erfaring med ledertræningen giver ikke anledning til en anmeldelse med mange stjerner.

Og så ved vi fra jer, og fra ledermedlemmer, at mulighederne for nærværende ledelse – særligt i de globale teams – er for dårlig. Og det er faktisk rigtig skidt – for en god arbejdsplads kræver gode ledere.

Det handler også om **Kultur**.

I den ideelle verden ville alle tale åbent med hinanden i hverdagen og ved Team Talks. Men Team Talk'en – ligesom MyTalk og andre værktøjer (som Carsten kommer mere ind på) – er udviklet til den kultur, vi ønsker – ikke den kultur, vi har.

For at de nye værktøjer skal fungere optimalt, skal tillid, åbenhed og rummelighed være grundelementer i vores kultur – præcis det, vi i Danske Kreds drømmer om. Vi er der bare ikke endnu. Det har I lige bekræftet i den mini-survey, vi lavede, hvor kun 25% af jer svarede, at I oplever, at kulturen i jeres afdeling i høj grad fremmer åbenhed og ærlighed.

Måske skulle ledelsen kigge mod Google. Virksomheden er jo en af de mest succesfulde i verden. Ifølge dem selv er en af forklaringerne på deres succes, at lederne gør deres for at skabe et miljø af psykologisk tryghed, hvor kollegaer og medarbejdere tør tage risici, lave fejl og være sårbare over for hinanden. Google går målrettet efter at skabe psykologisk sikkerhed, fordi de har påvist, at hvis medarbejderne føler sikre, så har de det godt, og så præsenterer de fremragende.

Sådan er det ikke alle steder hos os, og anonym ledervurdering er noget, der har været et stærkt ønske blandt andet hos tillidsmændene i IT, så det har vi bragt op på koncernsamarbejdsudvalget (i daglig tale SU) og EWC (som er det europæiske samarbejdsudvalg) og fortalt, at der er steder, hvor man ikke oplever, at det er trygt at gå til lederen.

I kredsbestyrelsen ser vi det som super vigtigt, at vi retter fokus mod lederne, deres vilkår og førnævnte kulturspørgsmål.

Vi ser det som en forudsætning for en succesfuld virksomhed.

Derfor har jeg bragt det op over for Karsten Dybvad, Jesper Nielsen og den midlertidige chef for HR Anne Knøs – og jeg ser frem til at få lejlighed til at sige det til vores kommende CEO, Chris Vogelzang. For han skal også lære, at Danske Kreds er en seriøs samarbejdspartner, og at vi har fingeren på pulsen på nogle steder, hvor HR ikke får mærket efter.

- En anden ting, som han også må tage sig af er **Sektorens renommé og medarbejdernes faglige stolthed**.

Jeg er simpelthen ked af, at det har været anstrengt – ja nogle gange pinligt – at fortælle, at man er ansat i Danske Bank. Jeg tror ikke, der er nogen af os, der ikke har hørt en munter bemærkning eller 100 om hvidvask i møntvaskeriet.

Jeg blev simpelthen så ked af det og vred inden i, da jeg i august sidste år hørte, hvordan en gruppe ungdomspolitikere tog deres vasketøj med ind i Nørreport Afdeling for at latterliggøre vores dygtige kolleger på grund af en sag, som de hverken havde lod eller aktie i.

De unge politikeres gimmick har kun forstærket min oplevelse af, hvor hårdt det har været for mange af os. At vi kan være stolte af, hvad vi laver og af vores virksomhed, er afgørende for, om vi har det godt med at tage på arbejde. På det område har de seneste år været ekstremt hårde.

Hele sektorens og ikke mindst Danske Banks renommé har været under konstant og meget hårdt pres. Selvom presset på nogle fronter kan føles uretfærdigt, så må vi også være ærlige at sige, at presset på banken ikke er helt ufortjent.

Vores ledelse har erkendt og undskyldt, hvad der er foregået. Nu står Danske Bank, og hele sektoren for den sags skyld, foran et stort arbejde for at bevise, at vi sætter etik før profit, for som vores spritnye CEO siger med en hollandsk talemåde, så forlader tillid dig i galop og kommer kun tilbage i skridt. Jeg glæder mig virkelig til at høre mere om Chris Vogelzangs planer på det her område – og vi er i den grad klar til at bidrage med, hvad vi kan.

### **REFLEKSIONSSPØRGSMÅL**

Tak fordi I har lyttet med så langt. Det der sker nu, er at jeg vil bede jer om ved bordene at summe lidt over denne del af beretningen, der har handlet om, at det (de fleste dage) skal være sjovere at tage på arbejde end at blive hjemme.

Det får i 5 minutter til. Så kommer vi rundt med mikrofoner og beder et par borde om at fortælle, hvad I har talt om.

Vi når ikke alle borde eller alle idéer og tanker. Men heldigvis har vi en debat efter beretningen, så vi håber, at I vil benytte jer af 'jeg-beder-om-ordet-sedlerne' og dele jeres synspunkter fra talerstolen.

Jeg vil bede jer diskutere følgende spørgsmål:

- Hvad skal der til for, at vores medlemmer glæder sig til at komme på arbejde hver dag?

## Tema 2 – ved Carsten Eilertsen

- Uanset hvor du arbejder i Danske Bank, skal du være en eftertragtet medarbejder på hele arbejdsmarkedet. Det er en ambition for os i Danske Kreds, som vi arbejder for på forskellige måder.

I første omgang skal vi være eftertragtede for banken. Det betyder, at vi skal udvikle os i den retning behovene i Danske Bank bevæger sig, så vi nu og i fremtiden kan være med til at skabe værdi for kunderne og virksomheden.

Og dernæst skal vi være eftertragtede i sektoren og på arbejdsmarkedet mere generelt, hvis vi skulle ønske at søge ud af Danske Bank eller hvis der skulle ske ændringer i banken, der betyder, at der er kollegaer der ikke er plads til.

Det stiller krav til os selv som medarbejdere og til vores virksomhed – både topledelsen og de lokale ledere.

I forhold til virksomheden, er det vores forventning, at Danske Bank giver os alle mulighed for kontinuerligt at udvikle os og viser os i hvilken retning udviklingen går.

Vores undersøgelser viser desværre, at det bestemt ikke er alle vores medlemmer, der oplever at det er tilfældet.

Og det har vi i det sidste halve års tid bl.a. været rundt og tale med nøglepersoner om i de forskellige forretningsenheder.

Udover denne forventning har vi også en drøm som går på, at topledelsen fortæller os, at den har en ambition om ikke at måtte sige farvel til nogen af os på grund af manglende kompetencer –

Og ikke mindst uden, at vi har fået muligheden for at udvikle vores kompetencer og skills.

Og en målsætning gående på, at hvis de må sige farvel til nogen af os, så er vi så kompetente, at vi hurtigt finder os et nyt job.

Det betyder selvfølgelig også, at hver gang nogle stillinger forsvinder på grund af organisatoriske ændringer, så er det vores klare forventning, at de berørte medarbejdere har fået alle tænkelige muligheder for at gøre sig klar til at rykke ind i andre stillinger i koncernen.

Vi ved godt at man nok ikke lige rykker fra at have været privatkunderådgiver til at være data-scientist, men der er rigtig mange andre skift i koncernen, vi sagtens kunne forestille os.

Det kræver, at man lokalt i enhederne ikke isolerer sit fokus på kompetenceudvikling til at gælde nuværende job.

Næh man skal kigge bredere og lederne skal konstant have sammenhængene mellem forskellige funktioner i banken present.

Og ikke mindst den udvikling de enkelte stillinger kommer til at gennemgå i den kommende tid.

Det betyder også, at vi bliver en lille smule trætte af at høre om alle de kompetencer, Danske Bank ikke kan skaffe i Danmark.

Vi er af den helt klare overbevisning, at Danske Bank har en meget stor pulje af kompetente og meget loyale medarbejdere med en dyb indsigt i koncernen og forretningen.

Medarbejdere, som med en investering og fokuseret indsats kunne få de kompetencer banken står og mangler.

Og vi er også af den helt klare overbevisning, at det vil give et langt bedre resultat med en mindre investering, end at skulle hente folk ind udefra, som ikke kender eller har hjerte for banken.

Og så vil det oven i købet være en investering, der vil indgyde respekt og skabe motivation blandt medarbejderne og som vil vise at man tager ansvar.

En ting er, hvad vi har af forventninger til vores virksomhed. En anden er, hvad vi selv gør og tager ansvar for.

Som medarbejdere skal vi i høj grad også selv tage et ansvar for vores udvikling. Vi skal undersøge hvor kompetencekravene bevæger sig hen, opsøge udviklingen og gribe mulighederne for at prøve nyt.

Der er ikke et eneste job i vores virksomhed, der ikke forandrer sig.

Der er heldigvis mange redskaber der kan hjælpe os på vej med dette.

Finanskompetencepuljen har i de senere år virkelig fået fart under vingerne. Vi har arbejdet hårdt på at få en palette af kurser der er relevant for medlemmerne i Danske Kreds.

Og vi har hjulpet virksomhedskurser i Danske Bank på vej, så vores medlemmer også af den vej har fået opkvalificering.

Finanskompetencepuljen har i dag et flot og relevant udbud af kurser og vi har mange kollegaer der har gjort brug af dem.

Alene sidste år var der langt over 500 som var gennem et individuelt kursus, hvortil kommer endnu flere som deltog i virksomhedsprojekter.

Også Work Life Investment konceptet er et super godt værktøj og vi gør hvad vi kan for at få det til at skabe værdi for vores medlemmer.

Både ved at bringe det ud på arbejdspladserne og ved at fortælle om det.

Der er typisk langt over 100 som hvert år gør brug af WLI/karriere rådgivningen.

Danske Bank forsøger hele tiden at introducere nye udviklingsredskaber.

I Danske Bank har vi bevæget os fra Performance Appraisal eller sagt på godt dansk udviklingssamtale til My Talk og People Review.

MyTalk-konceptet ser vi faktisk også som en rigtig god mulighed for at sætte fokus på egen udvikling i en dialog med egen leder og med input og feedback fra dem vi tænker kan gøre os klogere på vores udviklingsmuligheder.

Og det kan vi gøre mange gange om året – i stedet for bare en enkelt årlig seance. Men konceptet kræver, at man som medarbejder selv tager affære og vi kan være nervøse for, at der er nogle kollegaer der ikke får det gjort.

Det kan være fordi de ikke får det prioriteret, fordi der er for travlt eller

fordi det ikke ligger naturligt for en at rette spotlight mod sig selv.

Jeg tænker at vi har en opgave her, med at få skubbet til alle de kollegaer der ikke lige får det gjort, for vi skal ikke forvente, at vores ledere rundt omkring bliver dem der tager ansvar for det.

Når det er sagt, så er der også nogen, som har en så god og åben dialog med deres leder at de tænker: "Hvorfor gøre noget så svært, som falder mig så let til daglig uden alt dette!"

Selvom vi er glade for My Talk konceptet har det også været behæftet med udfordringer. Overgangen fra udviklingssamtalen til My Talk betyder at evt. handlingsplaner skal dokumenteres et andet sted.

Også lønsamtalen ændrede koncept ved implementeringen af My Talk.

Nu får man automatisk en samtale, når ens løn ændrer sig – alle andre kan bede om en samtale.

Performancevurderingen og løndelen ligger nu i People Review som er et ledelsesværktøj.

Vi har været med på sidelinjen både ved My Talk og People Review og har gjort meget for at det skulle give mening for medarbejderne.

Vi lykkedes i flere omgange til sidst at nå frem til hvor og hvordan aftaler om udvikling kan dokumenteres og ikke mindst en kommunikation om værktøjerne. I takt med at meget bliver mere agilt – og flydende over året og i tid og sted, kan det være en god idé at genbesøge vores input til forskellige værktøjer og situationer.

Og ikke mindst hvilke forventninger, man kan have til hvad.

Som vi ser det er der altså relativt mange gode værktøjer til at få sat fokus på og taget hånd om egen udvikling.

Men en konstruktiv udvikling kræver naturligvis, at man ved hvor man skal hen.

Det er bestemt ikke let.

Mange af vores ledere – både lokalt og helt i toppen – anerkender blankt, at de har meget svært ved at forudsige, hvordan fremtiden ser ud og hvilke kompetencer der bliver behov for.

Vi i Finansforbundet har gjort en stor indsats for at få et bedre billede af fremtidens finansielle arbejdsmarked.

Med kredsens aktive medvirken arbejder FF centralt med et stort projekt med konsulenthjælp udefra.

Vi har gjort hvad vi kan for at få de rigtige personer fra Danske Bank involveret og nu skal vi finde ud af, hvordan resultaterne kan skabe mest mulig værdi for vores medlemmer.

Det kan både ske via dialoger med lederne og HR og det kan ske via dialog med jer tillidsmænd og direkte med medlemmerne.

For vi ser det som meget vigtigt, at både medarbejdere og organisationen kontinuerligt gør sig overvejelser om fremtidens kompetencebehov og drøfter dette åbent.

De drøftelser vil vi gerne lægge rigtig mange ressourcer i at understøtte.

Vi ser rigtig meget frem til at koncernen får en ny HR direktør efter der nu er udpeget en ny administrerende direktør.

Vi har vores forventninger på plads og koordineret og er klar til at samarbejde.

Jeg vil påskønne, når fokus rettes fra store afkast til at blive fokus på at forbedre udvikling af os medarbejdere.

Derved sikrer vi, hvad jeg sagde i indledningen, at vi i fremtiden kan være med til at skabe værdi for kunder og virksomhed.

### **Refleksionsspørgsmål –**

Meget af det jeg har talt om de sidste 10 minutter har handlet om ansvaret og mulighederne for kompetenceudvikling.

Og det er også inden for det emne, at vi gerne vil bede jer om at reflektere og fortælle os om jeres holdninger.

I får nu et par minutter til at debattere disse to spørgsmål.

Vi kommer om lidt rundt med en mikrofon for at få et par umiddelbare refleksioner og input.

Vi håber I har mange tanker og idéer som I vil komme med under debatten, som følger efter selve beretningen og efter en lille pause.

1. Får du og dine kollegaer den kompetenceudvikling I har brug for?
2. Hvordan taler I om kompetenceudvikling hos jer?



### Tema 3: Finansforbundet skal være et naturligt valg for dig, der arbejder i Danske Bank (ved Kirsten Ebbe Brich)

#### [OK og Fleksibilisering]

I 2017 fik vi en ny overenskomst. Højere løn til alle, lidt bedre forhold for plejeforældre og en tandforsikring. Og det var så det.

Ja – og så lykkedes det os at fastholde alt det gode, vi har, selvom det var under angreb. Måske var det den største bedrift.

Vi har altså stadig en af landets bedste overenskomster.

Vi var faktisk rigtig godt tilfredse med resultatet af forhandlingerne. Men revolutionerende var det ikke. Vi ville rigtig gerne have tænkt nyt, og koncernen stod også og råbte på fornyelse og mere fleksibilitet. Det var bare meget svært at finde ud af, hvad det var for en fornyelse og fleksibilitet, de var ude efter – bortset fra at fjerne tidligere vundne rettigheder. Og vi var nok heller ikke helt skarpe på, hvordan vores medlemmer ville se på det.

Derfor satte vi os for at undersøge, hvilken slags fleksibilitet medlemmerne og ledelsen ønsker – og hvad det var, ledelsen mente, ikke kunne lade sig gøre i dag.

Da vi havde noteret vores tanker, testede vi det af med andre kredse, og de var interesserede i det samme, så det endte med at blive til et stort undersøgelsesprojekt, som Finansforbundet centralt tog sig af.

Vi har nu fået konklusionerne, og de viser:

- For det første: at rigtig mange er godt tilfredse med den fleksibilitet, de har i dag. Det kan fx være flekstid, mulighed for hjemmearbejde og mulighed for deltid.
- Og for det andet: at dér, hvor man har en god leder, oplever man også, at man har god fleksibilitet i sit arbejdsliv. Det lader vi lige stå: Dé, hvor man har en god leder, oplever man også god fleksibilitet. Som vi også var inde på i første del af beretningen – gode ledere er vitale.

En anden måde, vi har forsøgt at undersøge fleksibilitet på, er vores modige forsøg i **MobileLife**.

Og når jeg siger forsøg i MobileLife, så er der sikkert nogle af jer, der tænker: "Øh, hvad?". Til dem kan jeg fortælle, at vi ved OK17 aftalte et forsøg i området med en helt simpel og tillidsbaseret overenskomst. For at prøve nogle nye ting af, og for at komme tættere på den fleksibilitet, som er så svær at blive klog på.

I forsøget har vi fjernet en masse af de rammer og rettigheder, vi kender fra vores virksomhedsoverenskomst, og i stedet ladet det være op til den enkelte at aftale løn, ferie og arbejdstid med sin leder. Det har vi turdet, fordi MobileLife ved forsøgets indgåelse var et reservat for sig selv - fuldstændig indhegnet og kontrolleret.

Vi står i dag tilbage med et forsøg, der ikke gik, som vi havde ønsket. Til gengæld har vi lært virkelig meget. Vi er blevet klogere. Forsøget var en god idé, da vi startede, men virkeligheden overhalede os, og organisationsændringer klippede huller i reservatets hegn.

I selve aftalen er der sådan set ikke noget, der tyder på, at medarbejderne i MobileLife har oplevet ændringerne som hverken en forbedring eller en forringelse, men nogle medarbejdere, der kommer fra banken og over på MobileLife-

overenskomsten, oplever det som en forringelse – her har vi efter ret hårde kampe med HR alligevel landet nogle rigtigt fornuftige aftaler for enkeltpersoner.

Vi er endnu ikke færdige med forsøget, men vi er ikke tilfredse med den indsigt, vi har fået indtil nu. Så vi kan godt nu sige, at vi kommer ikke til at forlænge forsøget i dets nuværende form. Og så kan vi sige, at vi har lært noget. Vi har blandt andet lært, at vi skal tættere på medlemmerne, når vi skal tænke overenskomst.

Netop det prøver vi på en helt ny måde via de workshops rundt om i landet, som I tillidsmænd har taget ansvaret for.

Vi hører rigtig gode tilbagemeldinger fra de af jer, der har prøvet det, og I har fundet på gode måder at bruge workshops'ne til at skabe synlighed fx i Group IT i Ejby, hvor de overenskomstønsker, der kom ud af workshoppen, blev hængt op i kantinen, så alle kunne sætte en streg ved deres foretrukne.

### **[Hvervning/opbakning]**

Det er vigtigt, at vi som faglig organisation er synlige og opsøgende. Tiden, hvor en ny kollega i Danske Bank meldte sig ind i Finansforbundet, før hun hentede sin første kop kaffe, er for længst forbi.

Det hænger i høj grad også sammen med, at medarbejderstaben i Danske Bank nu er sammensat af mange vidt forskellige profiler.

De skal alle sammen vide, at vi er deres stærkeste kort. For ved de det, bliver vi også et naturligt valg for dem.

Den ambition er vi ikke i mål med endnu – langt fra. Selvom vi har fået rigtig godt fat i hvervearbejdet, så har vi særligt i områder domineret af akademikere, unge og it-folk en lav organisationsprocent.

Vi **skal** have knækket koden og have lært dem at kende, for vi skal være det fællesskab, der repræsenterer medarbejderne i Danske Bank.

Og vi har noget at tilbyde:

Finansforbundet har Danmarks mest tilfredse fagforeningsmedlemmer. Finansforbundets medlemmer er kort og godt bare er vildt tilfredse med deres medlemskab.

Og heldigvis er det blevet lettere end nogensinde at hverve.

Vi skal bare få aftalt med en kollega, at Finansforbundet må ringe dem op og fortælle, hvad vi har at byde på, og sende telefonnummeret til Finansforbundets hverveteam, så klarer de resten. Og så er der ovenikøbet 3 måneders gratis medlemskab til et nyt medlem – og et gavekort til jer, der skaber kontakten.

Så I skal bare blive ved med at give den gas og tale med alle vores nye kollegaer.

Mange af jer, der sidder her, er fremragende til det. Tag for eksempel Johnny Redke. Johnny, du tog fat i Daniel og fik lidt inspiration og sparring, hvorefter du gik tilbage i eget område, og i løbet af få dage havde du hvervet tre medlemmer.

Det er dæleme godt gået. Og så fortæller du mig oven i købet – lidt undskyldende – at du har gjort det nemt for dig selv ved at bruge hverveteamet. Et par andre TM'er, der i den grad er aktive på at skaffe leads til Finansforbundets hverveteam er Pia Brønnum fra C&I og relativt nyvalgte Sanne Gregersen fra AML.

Så hvis du er løbet lidt sur i hvervning, så kom ind til os og få lidt inspiration eller sparring – ja, du kan selvfølgelig også opsøge Johnny, Pia eller Sanne i pausen :-)

### **[Tættere på tillidsmændene (Organisation)]**

Hvis vi skal lykkes med ambitionen om at være et naturligt valg for alle, er det tvingende nødvendigt, at vi forstår, hvem vores (nye) kolleger er, og hvordan vi kan blive så relevante for dem som muligt – og vi arbejder meget på at lære dem bedre at kende.

Men det dybe kendskab til både medlemmer og potentielle medlemmer ligger hos jer – vores tillidsmænd. I kender dem, I samarbejder med dem, I er tæt på i dem i hverdagen. Og derfor er det også helt fantastisk, at vi har fået tillidsmænd i mange af de områder, hvor de nye medarbejdertyper er, og hvor det kan være svært at skaffe medlemmer.

Det er blot en af grundene til, at kredsbestyrelsen skal tæt på jer.

Nogle af de andre grunde er, at det er jer, der skaber en stor del af værdien for medlemmerne i hverdagen, og jer, der medvirker til de gode lokale samarbejdsrelationer i afdelingerne og områderne.

Derfor skal vi være tæt på jer og være der for jer, når der er brug for opbakning eller sparring. Vi har sat gang i politiske updates med formandskabet på Skype og den Skypeundervisning, som mange af jer kender rigtig godt. Det er et forsøg på at komme tættere på jer og få en dialog om, hvad der fylder hos jer og hos os.

Og så har vi sat gang i et arbejde, der skal kigge på, hvilke andre ændringer vi skal foretage for at gøre tillidsmandsarbejdet lettere for jer. Vi skal have lettet administrationen... Det ønske har vi noteret os ;-)

### **[REFLEKSIONSSPØRGSMÅL]**

Med den øgede forskellighed, der er i medarbejdergruppen i Danske Bank står vi over for store udfordringer i forhold til at være et naturligt valg for alle.

Derfor vil jeg bede jer reflektere ved bordene over følgende spørgsmål:

Hvad mener I, der skal til for, at Danske Kreds og Finansforbundet bliver et naturligt valg for alle medarbejdere i Danske Bank?

Hvad mener I, at vi først og fremmest skal arbejde med for at lykkes med den ambition?

### **[AFSLUTNING – EFTER REFLEKSIONSSPØRGSMÅLENE]**

Tak for jeres input ved de forskellige refleksionsspørgsmål.

Mit håb er, at I vil bære nogle af tankerne og ideerne med ind i debatten om beretningen, som vi sætter i gang om lidt.

Inden da, vil jeg dog gerne lige rette en stor tak for de sidste tre års ihærdige arbejde til alle mine kolleger i kredsbestyrelsen og til både vores eget sekretariat og sekretariatet i Finansforbundet. Og ikke mindst til alle jer tillidsmænd – både nyvalgte, genvalgte og dem, der er stoppet.

Nu får I lige en strække ben pause – og tid til at udfylde "jeg beder om ordet"-sedler, hvis I ikke allerede har gjort det.

Og så ses vi om 15 minutter til debatten om beretningen. Jeg håber, I vil give os og den kommende bestyrelse en masse gode input og holdninger til, hvad vi har lavet – men måske endnu vigtigere til, hvad I mener, der er vigtigt for vores arbejde fremadrettet.