

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Indledning

Kære venner

Som medarbejdere har vi aldrig før leveret så stort et stort overskud. Over en million i overskud pr. medarbejder i hele koncernen – 19 mia. kroner i alt.

Vi har hevet kundetilfredsheden op fra et historisk lavpunkt til at være blandt den allerbedste, på alle de markeder, hvor vi er.

Vi husker hvordan, vi har kæmpet os igennem en periode, hvor vores arbejdsplads, fik tæsk på alle tænkelige måder – i pressen, af politikerne, af kunderne og på aktiemarkedet. Og vi kom positivt ud af det – med stigende omdømme, tilfredshed og aktiekurser.

Det er virkelig godt gået. Det kan vi godt rose os selv for.

Og man kunne håbe, at vores arbejdsglæde steg i samme takt. Men desværre tyder noget på, at vi ikke for alvor er stolte af vores bank længere.

Resultaterne i vores trivselsundersøgelse viser, at den del af os, der i høj grad vil fortælle venner og bekendte, at Danske Bank er et godt sted at arbejde, er faldet fra 59% i 2016 til 27% i 2017. Det er et meget markant fald.

Og hvor det sidste år var 6 ud af 10, der i høj grad oplevede mening med arbejdet, så er det i år kun 3 ud af 10.

Hvordan kan det være, når kunderne er historisk glade for det arbejde, vi leverer, og når vi aldrig har leveret bedre økonomiske resultater?

Og risikerer vi at være på vej mod en situation, hvor der ikke er balance mellem medarbejdere, kunder og aktionærer som er de tre interessenter, som Thomas Borgen fokuserer på? Risikerer vi en situation, hvor presset på os som medarbejdere bliver for stort og tilfredsheden daler for meget – og at det smitter af på de andre interessenter?

Jeg ved det desværre ikke – I har nok et bedre bud på det, for I er tættere på det enkelte medlem og hverdagen i afdelingerne.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Og der skal ikke kun være den balance, som Thomas Borgen fokuserer på, mellem de forskellige interessenter. Vi skal også hver i sær have balance i vores arbejdsliv, og mellem vores arbejds- og privatliv.

Som det ser ud nu, skal vi blive længere og længere på arbejdsmarkedet, og det kræver, at vi får indrettet os med et arbejdsliv, der er holdbart – uanset hvor i arbejdslivet vi er.

Derfor bliver jeg også rigtig ked af at se, at stressniveauet er steget i Danske Bank, efter at være faldet de seneste par år – samtidig med, at den andel af os, der trives rigtig godt på jobbet er faldet markant.

Men der et tal, jeg bliver endnu mere ked af. Og det er, at kun 3 ud af 10 medlemmer, som oplever, "noget", "meget" eller "virkelig meget" stress, har talt med deres ledere om stresssituationen.

Det har altså ikke været naturligt for den stressede kollega, at vende det med sin chef. Og enten så har chefen ikke opdaget det, eller også, har det ikke været naturligt for chefen at tage en snak med medarbejderen, der er på vej op i det røde stressområde.

En kultur, hvor leder og medarbejder ikke taler om stress, er bestemt ikke en kultur der understøtter et holdbart arbejdsliv. Og det er hverken i medlemmets, virksomhedens eller samfundets interesse.

Hvorfor er det så sådan i vores koncern? Også her har I nok et bedre bud end jeg har.

Og det faktum, at I har bedre bud på, hvor udfordringerne kommer fra – at I er tættere på medlemmerne, og lederne, og hverdagen i afdelingerne, – det vil vi gerne sætte rigtig meget i spil i dag og i morgen.

Ny form – rep.skab/TM-seminar

Vi er samlet her i dag til vores første repræsentantskabsmøde i Danske Kreds. Det er en ny form, vi sammen har vedtaget, da vi valgte at overgå til at have generalforsamling hvert tredje år, i stedet for hvert år.

Formålet med repræsentantskabet er, at I giver jeres vurdering af, om det vi arbejder med, er det rigtige, og hvad der er vigtigt at sætte fokus på. Vi har valgt at binde repræsentantskabet meget tæt sammen med tillidsmandsseminaret, netop så vi kan få drøftet disse emner.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Og beretningen her, vil også være et forsøg på at tegne linjerne mellem det, vi har arbejdet med det sidste års tid, og det vi gerne vil drøfte med jer her ved tillidsmandsseminaret. På den måde får vi input fra jer i forhold til spørgsmål, vi står med, og i forhold til, hvad I og medlemmerne oplever som vigtigt.

Og det skal sikre, at jeres input er med til at forme det, vi arbejder med fremadrettet.

Som en central del af tillidsmandsseminaret, skal I ud og drøfte en række af de fokusområder der indgår i vores strategi, og de emner, vi arbejder med til hverdag. Det handler om fx om:

- trivsel og arbejdsglæde
- kompetenceområdet
- arbejdsmarkedsforandringer
- hvervning og opbakning til Danske Kreds og Finansforbundet
- vores organisation
- men der er også andre vigtige emner

I løbet af den næste halve times tid, vil jeg kort fortælle lidt om, hvad vi har arbejdet med indenfor de forskellige områder, og hvad vi blandt andet håber at komme til at drøfte med jer, i løbet af i dag og i morgen.

KLIK - Arbejdsglæde:

Det første tema jeg vil komme ind på er arbejdsglæde. Her vil jeg lægge vægt på 2 emner – Team Talk og Trivselsundersøgelsen.

Den gamle Employee Opinion Survey – eller EOS, som den blev kaldt – blev afskaffet sidste år.

Vi har i både 2016 og 17 arbejdet en del med at afklare og påvirke brugen af den nye Team Talk i positiv retning.

Vi havde en proces hvor alle tillidsmænd og områdetillidsmænd blev involveret og vi kunne rapportere til de ansvarlige for værktøjet, at der var - og i en vis grad stadig er - nogle udfordringer med Team Talk:

- Mange medarbejdere tør ikke være åbne, når man sidder til opfølgingsmøder på en Team Talk
- Mange medarbejdere føler ikke der tages fat om de vigtigste emner

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

- 4 ud af 10 oplever ikke, at der svares ærligt på undersøgelsen
- Der er udfordringer med skalaen – så nogen føler sig forledt til at være mere positive end de i virkeligheden er
- Mange ledere bør klædes bedre på til at deltage eller holde opfølgingsmøder
- Mange medarbejdere efterlyser fortsat mulighed for at bedømme nærmeste leder – HR forlader sig fortsat på, at de har andre måder, at bedømme lederne på
- Der mangler statistik på om og hvordan Team Talk bruges – udgangspunktet er, at det er hensigtsmæssigt at bruge Team Talk'en 3-4 gange årligt i hvert team

Det fører mig direkte over i årets Trivselsundersøgelse, som I allerede har hørt en del om og set en del til i formiddag. Så jeg nævner kun nogle hovedpunkter, som vi er meget optaget af:

Hovedkonklusionen er, at trivslen er udfordret, følelsen af stress er desværre steget, og samtidig taler man typisk mindre med sin leder om det. Derudover føler et stort antal ledere et forøget pres.

Som I sikkert allerede ved, er der utrolig stor forskel på, hvor i Koncernen man arbejder.

Derfor er det også meget vigtigt, at flest muligt af jer føler ejerskab for jeres resultater og bliver involveret i det videre arbejde.

I har også allerede hørt, at den respons vi får i Samarbejdsudvalget stiller yderligere krav til vores engagement og vedholdenhed.

Mht stress og mistrivsel, er det kommet ind i selve overenskomsten, at Samarbejdsudvalget skal drøfte håndteringen af stress, så det bliver lettere for os, at få det løbende på dagsordenen.

Områdetillidsmændene pegede tidligere i år på, at der burde være en professionel person, som kan arbejde med emnet i Koncernen. Det bakker vi fuldt og helt op om.

Jeg synes, vi skal enes om i fællesskab at arbejde for, at flest muligt oplever Koncernen som en god og attraktiv arbejdsplads.

Det fortjener alle ansatte, og kun derved kan vi udfylde vores rolle i trekanten, hvor kunder og aktionærer er de andre 2.

Derudover arbejder vi i Arbejdsmiljøudvalget på at få tilbagemeldinger på ArbejdsPladsVurderings-delen, som indgår i Team Talk'en. Så vi også ad den vej kan påvirke brugen og udbyttet af Team Talk.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Vi glæder os til at arbejde sammen med jer om trivslen – og med tanke på de mange gode og konstruktive møder vi havde sidste år med ledelserne rundt omkring, er vi spændte på, hvad der kommer ud af det.

Mange lyttede og tog ting til sig sidste år, men udviklingen går alligevel den gale vej, så vi er spændte på at møde dem igen.

BOD

Det fører mig direkte til den Arbejdsglæde-bod, som en del af jer vil komme til at besøge i eftermiddag. Her vil Susanne og Anders bede jer om at sætte fokus på "Balance i arbejdslivet" og de vil spørge jer om, hvordan I ser "balancen" i relation til alle de digitale muligheder, som gør arbejdet uafhængigt af tid og sted.

KLIK - Kompetence:

Medlemmernes kompetenceudvikling er et andet af vores fokusområder.

I de senere år har vi været ude med et hav af arrangementer – først omkring Plan B, men også med WorkLifeInvestment konceptet.

Rigtig mange medlemmer har gjort brug af tilbuddene og vi håber rigtig mange vil gøre brug af det i fremtiden.

Vi har også i flere år tilbudt kurser i CV-skrivning, brug af LinkedIn og råd til ansøgningskrivning.

Vi fokuserer meget på, at komme i dialog med medlemmerne om vigtigheden af, at investere i ens egen kompetenceudvikling – men også at fastholde selve evnen til at lære nyt!

Samtidig fokuserer vi på, at koncernen også har et ansvar for medarbejdernes udvikling og ikke mindst at være åbne om bankens udvikling og retning.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Noget tyder på, at man fra ledelsens side endnu ikke er nået i mål med ledermodellen, så lederne vil og tør tage dialogen med deres medarbejdere om holdbarheden af både jobs og medarbejdere – altså kompetencematch – hvor medarbejderne opfylder koncernens behov for kompetencer og bliver klar til morgendagens krav.

HR-direktøren nævnte sidste år på et SU møde, at det er ledernes opgave – noget kunne tyde på, at der er noget at arbejde videre med.

I relation til det - arbejder vi med at få den nye My Talk til at blive et godt værktøj.

My Talk afløser den nuværende udviklingssamtale til næste år. Rigtig mange, både medarbejdere, Tillidsmænd og kredsbestyrelsesmedlemmer, har medvirket undervejs i processen om My Talk.

Vi går nu ind i den afgørende fase, og intensiverer arbejdet med både at få den til at passe med vores overenskomst, og ikke mindst at få den til at give værdi for medarbejderne.

Vi samarbejder med koncernen i Kompetenceudvalget, med input til nye uddannelsestiltag, både internt og eksternt i koncernen.

Der er konstant nye muligheder for udvikling og der lyttes til os.

Vi arbejder også for, at FinanskompetencePuljen, og ikke mindst den seneste udvidelse, bliver værdiskabende for medlemmerne.

Vi viderebringer ønsker om flere muligheder for lidt højere niveauer og ikke mindst tilbud til udvikling af ens personlige kompetencer.

BOD

I eftermiddag vil Kirsten Guntofte stå klar i boden om medlemmernes kompetenceudvikling. Og hun ser frem til få jeres tanker om, hvilken form for kompetenceudvikling der er brug for i fremtiden, og om hvad den gode historie om Worklife Investment er, som kan inspirere flere medlemmer til at søge udvikling.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

KLIK - Arbejdsmarkedsforandringer:

Vi forsøger hele tiden at stille skarpt på de forandringer, der sker i koncernen og på arbejdsmarkedet.

Vi har sammen med områdetillidsmændene haft et par seancer, hvor vi har drøftet fremtidens arbejdsmarked og fremtidens medarbejdere.

Vi oplever konstant øget internationalisering, nye måder at arbejde på, stigende muligheder for fleksibilitet, flere løse ansættelsesformer, nye generationer og medarbejdertyper der kommer ind i koncernen.

Alt det skal vi kunne rumme og være relevante for alle medarbejdere – og samtidig være en konstruktiv samarbejdspartner, og med- og modspiller, for ledelsen.

Vi prøver lige nu en mere fleksibel overenskomstmodel i MobileLife.

Vi blev ved overenskomstforhandlingerne mødt af øget krav til fleksibilitet. Og vi hører også ønsker blandt vores medlemmer og tillidsmænd om øget fleksibilitet.

Vi ønsker at handle på et oplyst grundlag – så oplyst som muligt – og har derfor startet en proces, hvor vi forsøger at finde ud af, hvad hhv medlemmerne og koncernen egentlig dybest set ønsker, når man taler om fleksibilitet.

Det dækker både ansættelsesformer, honorering og arbejdstid. Noget er sikkert dækket fint i vores nuværende overenskomst, men vi vil seriøst forsøge at afdække ønsker og krav og arbejde med, hvordan de kan mødes.

Der er allerede foretaget en del opklaringsarbejde af andre, og sågar forskning på området, men nu sætter vi os i spidsen for et seriøst opklaringsarbejde i vores regi.

BODER

Som I nok fornemmer, så spænder emnet om arbejdsmarkedsforandringer meget bredt. Vi har valgt at have to boder senere i dag under denne overskrift.

I den ene vil Peter og Kirsten Ebbe tage i mod jer for at drøfte den fleksible overenskomst med jer, med særligt fokus på fritvalgsmuligheder og bruttolønsordninger i overenskomsten, og fleksibilitet i arbejdstidsreglerne.

I den anden vil Carsten og Kirsten Lund tage imod jer til debat om vikarer og atypiske ansættelsesformer.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

KLIK - Opbakning til Danske Kreds:

Og lad mig fortsætte med vores brændende ønske om at være relevante og repræsenterende for alle medarbejdere i koncernen.

Vi har kørt en hvervekampagne henover foråret og sommeren, og det blev til over 150 nye medlemmer på bare 3 måneder, hvilket er rigtig flot.

Vi havde sat os et ambitiøst mål om 300 nye medlemmer – og vi havde lovet is ved tillidsmandsseminaret hvis det lykkede. Vi fik desværre ikke 300 nye medlemmer som vi gik efter. Til gengæld fik vi et væld af værdifulde læringer, som vi vil sætte i spil med det samme.

For selvom den konkrete kampagne er slut er vi slet ikke færdige. Arbejdet med at hverve medlemmer står på hele tiden, og skal være en del af hverdagen – og så skruer lidt ekstra op engang i mellem, med nogle hurtige og intense sprints. Og det er os alle sammen, der skal tage del i opgaven.

Det er nødvendigt at tænke medlemmer – både nye og fastholdelse af eksisterende. Vi er udfordret på medlemstallet for der forsvinder flere end vi får ind. Så vi tænker, vi skal sætte alle sejl til.

Rigtig mange af jer lykkes med både fastholdelse og hvervning af nye medlemmer, og vi har forståelse for at I tit og ofte er presset af meget andet.

Så vi vil afsøge alle muligheder for at støtte jer og supplere jer i dette vigtige arbejde.

Vi kan fremhæve nogle eksempler på, hvad vi, og ikke mindst I har gjort:

Kantinebesøg flere steder med fokus på Høje Taastrup og Ejby.

Forskellige aktiviteter i Group IT i Ejby – bl.a. Worklife Investment samtaler, foredrag, konference og fokus arrangementer. Den store igangsætter Gunver Sommer kan fortælle meget mere i detaljer om de forskellige tilbud.

Faktisk kan alle jer, der får kollegaer til at melde sig ind, komme med vigtige erfaringer. I kampagnemånederne fremhævede vi løbende dem af jer, der skaffede flest nye medlemmer

KLIK – og her kan I se, hvordan status var, da de tre måneder var forbi. Her er der med garanti masser af inspiration og gode idéer at hente.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Nu fremhæver vi dem, der har skaffet nye medlemmer. Jeg vil meget gerne understrege, at vi også sætter enorm stor pris på jer, der holder fast i en organisationsgrad på 100 eller lige deromkring. I er guld værd for organisationen og kollegaerne.

Mange andre har også leveret en stor indsats, og som allerede nævnt, har vi gennemført og vil fortsat gennemføre undervisning i CV skrivning og LinkedIn – og medlemsmøder med indlagte workshops.

Vi støtter netværket af Danske Students – studentermedhjælpere, da de er en attraktiv gruppe, og mange af dem får blivende arbejde i koncernen.

Synlighed for TM er vigtigt og vi understøtter det med en såkaldt "One-pager", hvor vi målretter værdien ved medlemskab både overfor nuværende og potentielle medlemmer, ved at samle medlemsfordele og arrangementer rettet specifikt til de enkelte medarbejdergrupper.

Eksempler er Akademikere og specialister – studentermedhjælpere, IT-medarbejdere og ledere.

BOD

I eftermiddagens bod om opbakning til Danske Kreds vil I møde Bente. Hun vil bede om jeres input til kredsens synlighed – altså: hvad er det for en slags synlighed vi skal stræbe efter?

Og hun vil spørge jer til, hvad I mener, vores medlemmer og potentielle medlemmer efterspørger: Er det produkter de kan købe et abonnement til? Eller er det et fællesskab med en eller anden grad af involvering?

Og så har jeg lige lovet at sige, at selvom vi ikke nåede de 300 medlemmer, vi havde sat som mål kampagnen – og vi derfor ikke har nogen isbil – så er 158 nye medlemmer stadig et rigtig flot resultat. Derfor er der slikposer herude foran – som en lille men velment anerkendelse af jeres indsats. Husk at tage en slikpose med når I går ud til boderne.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

KLIK - Kommunikation

Vi arbejder konstant på at blive endnu mere skarpe og relevante i vores kommunikation. Både i vores kommunikation direkte til medlemmerne og i vores kommunikation til jer.

Som jeg håber, I har set flere gange, arbejder vi med infographics, som er et forsøg på at formidle budskaber og information på en brugervenlig måde. Og i løbet af det sidste års tid, har vi blandt andet arbejdet med det nye layout for tillidsmandsinformationerne, som I er begyndt at modtage, og vi har sat gang i de politiske updates, som vi holder via Skype. Vi håber at det giver værdi for jer og medlemmerne.

Og heldigvis ser tiltagene ud til at have effekt. I var allerede positive i forhold til vores kommunikation, da vi spurgte jer i sommeren 2016. Men I er blevet endnu mere positive i jeres svar, da vi spurgte jer i løbet af juli/august i år.

BOD

I vores strategi skriver vi, at et af vores mål er at have optimal kommunikation. Men hvordan ser det ud fra jeres og fra medlemmets ståsted. Det er ikke noget simpelt spørgsmål at svare på, og det vil vi rigtig gerne have jeres input til.

Derfor vil en del af jer møde Daniel ved eftermiddagens kommunikationsbod. Han vil blandt andet gerne høre jer om, hvordan I ser optimal kommunikation, hvordan vi kommer tættere på medlemmet, og hvad I som tillidsmænd har brug for, for at kunne være Danske Kreds' stærke ambassadører i afdelingerne.

Han vil også høre jer, om I oplever, at vi bør gentænke vores måde at kommunikere på. Skal vi fx på de sociale medier?

KLIK - Politisk påvirkning

En central del af vores arbejde handler om at påvirke dem, der kan træffe beslutninger, som har indflydelse på medlemmernes arbejdsliv.

Vi skal fokusere på de niveauer, hvor vi faktisk har mulighed for at yde direkte påvirkning – altså inden for koncernen. Denne måde at arbejde med politisk påvirkning betyder, at påvirkningen skal foregå på alle niveauer i koncernen og dermed, at alle led i tillidsmands-organisationen – og i sidste ende også medlemmerne – er aktive aktører i den politiske påvirkning.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Politisk påvirkning er et stort og lidt u håndgribeligt emne, som handler om mange forskellige ting. Fx handler det om at skabe positive relationer til de rigtige mennesker, det handler om den måde vi kommunikerer på, og så handler det om, at vi er klare og tydelige i vores budskaber på alle niveauer. Og det er noget vi løbende arbejder på.

En ting som vi har fokuseret særskilt på i den seneste tid er kontinuerligt at have politiske dialoger på områdetillidsmandsmøder, som skal sikre, at så vel kredsbestyrelsen som områdetillidsmændene har opmærksomhed på vigtige forandringer i arbejdslivet, og i koncernen. Og jeg synes faktisk, at vi har nogle rigtig givtige debatter ved vores områdetillidsmandsmøder.

BOD

Men vi skal videre end det. Som sagt, så tror vi på, at vi opnår størst mulig indflydelse til gavn for medlemmerne, hvis vi tænker politisk påvirkning ind på alle niveauer af vores organisation. Fra kernen i det hele – nemlig medlemmet og tillidsmanden i den lokale afdeling til områdetillidsmænd, kredsbestyrelse og vores samlede Finansforbund – og andre organisationer vi indgår i.

Men hvordan gør vi det? Og hvad skal der til for at vi kan lykkes med politisk påvirkning på forskellige niveauer? Det glæder jeg mig rigtig meget til at tale med jer om, ved den bod jeg står ved, lidt senere.

KLIK – Landsmøde

Om lidt mere end 2 uger begynder Finansforbundets landsmøde. Som jeg fortalte jer om på et Skypemøde, så stiller jeg op som kandidat til næstformand i Finansforbundet. Men selvom jeg synes, at det er voldsomt spændende, så er det jo kun et lille hjørne af, hvad der skal ske ved landsmødet.

Det helt centrale er, at vi får lagt sporene for vores fælles Finansforbund for de næste 3 år. Hvad er det vi skal prioritere som organisation og fagforening.

I Finansforbundet indgår vi et fællesskab med alle andre kredse. Men som delegerede fra Danske Kreds, skal vi naturligvis have særligt fokus på vores medlemmers interesser. Derfor er det vigtigt for os, at have en god fornemmelse for, hvor vores medlemmer står, i forhold til centrale emner, og udviklinger i vores sektor.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

Et af de emner, som vi tænker, at vi vil stille skarpt på ved landsmødet er, at der bør foretages mere massive investeringer i hvervning, end vi har gjort indtil nu. Vi tror, at vi er nødt til at bruge af formuen, hvis vi skal undgå, at den brændende platform vi står på, skal blive til aske under vores smeltede skosåler.

Vi overvejer også at lægge op til, at der sættes et ekstra fokus på ledere. Som Carsten og Susanne viste tidligere er det gået den forkerte vej, med ledernes trivsel og vi ved, hvor centrale de er for resten af medlemmernes trivsel. I Finansforbundet har vi nu fået etableret flere ledernetværk. At fokusere på ledernes trivsel og vigtigheden af deres indsats kunne være næste skridt.

Og der er andre emner vi vil fokusere på. Fx at Finansforbundet bør udvikle sig til et reelt kompetencecenter for medlemmerne. Og så ser vi også gerne, at vi som samlet organisation arbejder på at vende tankegangen på hovedet.

Ofte virker det som om, at virkelighedsopfattelsen tager afsæt på Applebys plads og bevæger sig ud ad mod sidste række, hvor medlemmet og den enkelte tillidsmand befinder sig. Vi mener, at det skal vendes om. Kernen og centrum er netop der, hvor medlemmet og den enkelte tillidsmand har deres hverdag. Og kredskontorerne og den centrale del af Finansforbundet skal rotere omkring dette centrum. Det bør være tankesættet vi arbejder ud fra.

Men hvad vi ender med for alvor at sætte tryk på ved landsmødet afhænger også af, hvad vi hører fra jer i dag og i morgen i vores politiske debatter.

BOD

Noget der med garanti vil komme til at fylde timerne ved landsmødet, vil være debatter om, hvordan fremtiden i sektoren vil komme til at se ud, og hvad det så kræver af os.

Derfor vil Knud stå klar ved hans Landsmødebod, hvor han vil møde jer til drøftelser om fremtidens arbejdsplads og arbejdsliv, og om hvad og hvordan Finansforbundet skal være i fremtiden for at være relevant.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

KLIK - Organisation

Vi har et evigt gyldigt mål om at være en stærk organisation. Og det mål bliver kun mere vigtigt som der skrues yderligere op for forandringstempoet, globaliseringen og kravene fra omverdenen, medlemmer og ledelser.

Som tillidsmænd har I en helt central rolle i, at vi som organisation lykkes med det. Og derfor er et af vores aller fineste opgaver at bakke op om jer og give jer muligheder for at styrke jeres kompetencer, synlighed og faglige fodfæste i jeres områder.

Vores initiativ med at invitere jer til Skype-møder og -undervisning er netop et forsøg på at støtte jer på en måde der kan passes ind i jeres hektiske hverdag. Og vi er rigtig glade for at se, hvor mange af jer, der tager aktivt del i det.

Vi forsøger også altid at tænke læring ind ved såvel TM- som OTM-seminarer. Det er vores mål, at ingen af jer har brugt tid ved disse arrangementer uden at stå lidt stærkere, når vi skilles. For det er den måde vi bedst gør vores organisation endnu stærkere.

Og det er meget bevidst at jeg siger endnu stærkere. For at se den måde der bliver samarbejdet på, på kryds og tværs fx når der sker afskedigelser er et virkelig godt bevis på, hvor stærk vores organisation allerede er. Og det gør mig virkelig stolt.

BOD

Dorte holder styr på eftermiddagens organisationsbod. Og jeg ved at hun glæder sig til at få jeres tanker om tillidsmandens rolle som hverdagspartner – for medlemmerne, for lederen og for kredsbestyrelsen. Og hun vil også rigtig gerne drøfte kredsbestyrelsens og tillidsmændenes synlighed med jer.

KLIK Jura – Bod

Vi har også valgt at have en juridisk bod med.

Som kreds er det en af vores fornemmeste opgaver, at være i stand til at støtte og rådgive både jer, og medlemmerne, i forhold til regler og rettigheder. Og vi vil rigtig gerne hjælpe jer til at stå så stærkt som muligt. Det forsøger vi blandt andet at gøre ved vores rådgivning i hverdagen, undervisningen på Skype og materialerne på Finansnet.

I den juridiske bod vil I møde Elin, som rigtig gerne vil have jeres input til om det fungerer det vi gør for at bakke op om jer på det juridiske område.

Mundtlig beretning - Danske Kreds' repræsentantskabsmøde 2017 ("det talte ord gælder")

KLIK – AFRUNDING

Det var et hurtigt kig ud over hvad vi har arbejdet med det seneste års tid – og ikke mindst hvad vi rigtig gerne vil have jeres input til. Og så er det nu, at det bliver rigtig spændende. Det er nu, at vi skal til at debattere med jer og få jeres input.

Som fagforening skal vores indsats altid tage udgangspunkt i medlemmet og medlemmets arbejdsliv. Det er altså jer og medlemmerne, der er kernen i vores organisation og i centrum for det vi laver, mens vi i kredsbestyrelsen, i sekretariatet og i det centrale Finansforbund skal være jeres vigtige redskaber.

Og det er derfor, det er så vigtigt, at få jeres input til det vi laver og den kurs vi udstikker. Og derfor vi glæder os til debatterne i dag og i morgen.

Nu er der mulighed for at debattere beretningen og derefter suspenderer vi det formelle repræsentantskabsmøde og kaster os ud i eftermiddagens debatter ved de boder jeg har nævnt undervejs i beretningen. Og her håber vi på rigtig mange gode input til vores fremadrettede arbejde.

Det samler vi op på i plenum i morgen – og på den måde kan man sige, at I er med til at skrive den fremadrettede del af beretningen – den der har fokus på, hvad vi skal arbejde med i den kommende tid. Det har vi glædet os meget til i hele bestyrelsen.

"Det talte ord gælder"