

## **Sammendrag fra Danske Kreds' repræsentantskabsmøde den 7. og 8. september 2017.**

Følgende dagsorden blev behandlet:

1. Valg af dirigent
2. Godkendelse af forretningsorden for repræsentantskabsmødet
3. Valg af stemmetællerudvalg
4. Bestyrelsens beretning om Danske Kreds' virke i det forløbne år samt en debat om Danske Kreds' arbejde i den kommende periode
5. Forelæggelse af det reviderede regnskab til foreløbig godkendelse og decharge
6. Valg
  - A. Valg af 3. bestyrelsessuppleant (frem til ordinær generalforsamling 2019)
7. Eventuelt

### **Ad. Punkt 1. Valg af dirigent**

Advokat (H) Helle Hjorth Bentz, FTF, blev valgt

### **Ad. Punkt 2. Godkendelse af forretningsorden for repræsentantskabsmødet**

Forretningsordenen blev godkendt.

### **Ad. Punkt 3. Valg af stemmetællerudvalg**

Valgt blev Elin Bech, sekretariatet Danske Kreds (formand), Anders Lyager Olsen, sekretariatet Danske Kreds, Lene Merrild, sekretariatet Danske Kreds og Daniel Lundgren Jørgensen, sekretariatet Danske Kreds.

### **Ad. Punkt 4. Bestyrelsens beretning om Danske Kreds' virke i det forløbne år samt en debat om Danske Kreds' arbejde i den kommende periode.**

Formand Steen Lund Olsen, aflagde beretning om Danske Kreds' virke i det forløbne år. Steen kommenterede indledningsvist på det kæmpe stykke arbejde medlemmerne har leveret og som har medvirket til bankens rekordresultater og markant forbedrede kundetilfredshed – men at det desværre ikke har afspejlet sig i stigende trivsel.

Herefter fortalte Steen om, hvad kredsbestyrelsen har arbejdet med og opnået indenfor de forskellige områder under Danske Kreds' strategi, og hvad man gerne ville drøfte i løbet af tillidsmandsseminaret.

*Den mundtlige beretning er vedlagt i et selvstændigt dokument*

#### Debat om beretningen

Under debatten om beretningen torsdag den 7. september blev der bl.a. spurgt ind til kredsens overenskomstforsøg i Mobilelife, herunder baggrunden for at indgå en sådan aftale og hvad kredsens kan bruge erfaringerne til. KB understregede, at Mobilelife aftalen kun er gældende i et begrænset område og kun er kommet i stand som følge af en helt unik sammensætning i opgaver, område og medarbejderprofiler samt at aftalen udløber 31. marts 2020, ligesom virksomhedsoverenskomsten.

Dette førte til spørgsmål og indlæg fra flere TM'er om fleksibilitet i flere sammenhænge, f.eks. hjemmearbejdspladser og muligheden for at kombinere "barn syg" med at arbejde hjemmefra eller f.eks. en rådgiver, der gerne vil foretage online-møder hjemmefra, når børnene er lagt i seng. For nogle medlemmer opleves denne løsningsmulighed som en lettelse – for andre et pres for at arbejde hjemme i stedet for at passe sit syge barn eller holde fri.

Der var eksempler på, at fraværstatistikken lokalt gav et forkert billede, fordi kun nogle af medarbejderne havde mulighed for at arbejde hjemmefra. Disse medarbejdere havde markant mindre fravær end de øvrige, men det hang ikke sammen med at de var mindre syge, men at de arbejdede hjemmefra.

Det blev påpeget, at fleksibilitet kræver god dialog mellem TM og leder, så rammerne bliver klare for alle. Oplevelsen fra flere TM'er er, at det er den måde de unge og akademikerne vil arbejde på og at det hænger sammen med arbejdsopgaverne.

En fleksibel arbejdsplads betyder, at vi skal have en fleksibel overenskomst, så overenskomsten dækker både dem, der ønsker at arbejde på arbejdspladsen og dem, der ønsker at arbejde hjemme. Dette kunne tale for, at man ikke behøver en særlig "mobilelife-aftale", men at den nuværende overenskomst skal kunne rumme det hele.

Det er kredsbestyrelsens holdning, at alle bør have mulighed for at arbejde hjemmefra, hvis det kan lade sig gøre, og at rammerne for det i hvert til fælde skal aftales med den stedlige leder.

Der blev i den forbindelse gjort opmærksom på, at hvis der er tale om en decideret hjemmearbejdsplads, er der krav om arbejdspladsens indretning i arbejdsmiljølovgivningen.

Kredsbestyrelsen oplyste, at fleksibilitet også er et ønske fra koncernen og at fleksibilitet derfor bliver et omdrejningspunkt frem mod næste overenskomstforhandling. Det betyder også, at drøftelser som disse er vigtige, så vi får afdækket medlemmernes ønsker og får sat flere ord på, hvorfor man ønsker disse ændringer. Alle scenarier skal tænkes igennem, så vi sikrer os at vores medlemmer får et holdbart arbejdsliv. Det er vigtigt, at vi også skal passe på vores kolleger, så man ikke bliver ødelagt i sit arbejdsliv.

De foreløbige erfaringer fra Mobilelife er, at der ligger et stort ledelsesansvar at være leder for medarbejdere med disse vilkår. Det kræver dialog og en fælles forståelse. I Mobilepay-teamet er kulturen og medarbejdersammensætningen meget anderledes end i resten af koncernen.

Fredag den 8. september 2017 fortsatte debatten om beretningen med, og der blev fremlagt highlights fra debatten i de boder der havde været torsdag eftermiddag om forskellige strategiske indsatser og arbejdsområder:

### **Arbejdsglæde**

For at øge arbejdsglæden i Danske Bank ønsker tillidsmændene, at Danske Kreds arbejder for fleksible arbejdsvilkår, med bevidsthed om det ansvar og udfordringer, der følger med muligheden for at arbejde fleksibelt. Tillidsmændene ønsker videre, at ledelsen er opmærksom på fordeling af ansvar og arbejdsbyrde blandt forskellige medarbejdere i afdelinger med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

### **Medlemmernes kompetenceudvikling**

For at styrke og forbedre medlemmernes muligheder for kompetenceudvikling ønsker tillidsmændene, at det tydeliggøres, hvad en Danske Bank-ansat er særligt god til i forhold til andre

finansansatte, at der laves klare aftaler om tid til kompetenceudvikling og at der skabes flere digitale og interaktive muligheder for at udvikle sine kompetencer – også inden for selvudvikling. En Worklife Investment-samtale skal være et 360°- eftersyn af medlemmets trivsel og karriere uanset alder og geografi – også med blik for, hvad der sker uden for sektoren.

### **Fleksibilitet på arbejdsmarkedet**

For at imødekomme forandringer og skabe mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet ønsker tillidsmændene, at "Frie fugle" inkluderes i fagforeningens aftaler (vikarer, konsulenter og andre løse ansættelsesformer), at flere lokalaftaler skal minimere brug af vikarer – evt. ved at vikarer aflønnes efter vores VOK/jobprofiler, at medlemskab af Finansforbundet differentieres for at tiltrække flere medlemmer – også de mere løst ansatte, at Finansforbundet gør sig til hub for en form for jobbank, der favner flere forskellige ansættelsesformer, at vi skal søge samarbejde med andre fagforeninger.

### **Fleksibilitet i overenskomsten**

I arbejdet med en mere fleksibel overenskomst i fremtiden ønsker tillidsmændene, at brugen af bruttolønepakker øges, så der f.eks. bliver mulighed for at finansiere selvvalgt uddannelse via lønpakken – f.eks. via inddragelse af dele af eget pensionsbidrag, at der åbnes op for flere individuelle aftaler i områderne ud fra de behov for fleksibilitet i arbejdstiden, som er nødvendigt og acceptabelt for medlemmerne.

### **Opbakning til Danske Kreds**

For at styrke synligheden og skaffe flere medlemmer til Finansforbundet ønsker tillidsmændene, at Danske Kreds gør mere ud af at kommunikere sine holdninger klart og tydeligt, at KB gør sig synlig i kantiner og i afdelinger samt hos tillidsmændene, at Finansforbundet udvikler et differentieret medlemskab og at der anvendes en mere forsonlig tone om forholdet mellem ledere og medarbejdere.

### **Kommunikation**

For at gentænke kommunikationen og bringe fagforeningen tættere på medlemmerne ønsker tillidsmændene, at Danske Kreds kommunikerer via sociale medier, at KB bliver mere synlig i afdelingerne, at tillidsmandsinformationer bliver kortere og mere visuelle, at medlemmer tilbydes nye Skype-møder, når det er relevant samt at filer på Finansnet sorteres.

### **Politisk påvirkning**

For at styrke den politiske påvirkning og øge opmærksomheden på Danske Kreds' synspunkter ønsker tillidsmændene, at dialogen mellem kredsen, TM og ledelsen centralt som lokalt øges og gøres mere åben, at orientering/referat fra SU-møderne skal bredes mere ud, f.eks. via Skype-møder, at kredsbestyrelsen fortæller mere om kredsens arbejde, f.eks. på morgenmøder o.lign. samt at tillidsmænd skal klædes på til flere lokale debatter med medlemmerne.

### **Finansforbundets landsmøde**

Det er tillidsmændenes ønske, at Danske Kreds ved Finansforbundets landsmøde i september sætter fokus på tillidsmanden, når Finansforbundet forandres, muligheder for øget frihed til at aftale fleksibilitet på arbejdspladsen i fremtiden samt nye medlemstyper og differentieret medlemskab.

## Organisation

I udviklingen af Danske Kreds som faglig organisation for de ansatte i Danske Bank ønsker tillidsmændene, at tillidsmandens kompetencer og uddannelsesmuligheder gøres tydeligere over for både medlemmer og tillidsmænd, at værdien af tillidsmænd på arbejdspladsen kommunikeres bedre, at tillidsmænd får kvalificeret sparring på sin vejledning af medlemmerne og mulighed for at "læsse af" samt at der tages hensyn til tillidsmandens afsatte tid til at passe sit hverv og sit arbejde.

## Juridisk rådgivning

For at styrke den juridiske rådgivning ønsker tillidsmændene, at undervisning i faglige emner optages og lægges på Finansnet, at værdien af juristernes rådgivning tydeliggøres i hverveøjemed, at Skype-møder åbnes op for medlemmer, når det er relevant samt at kredsen kommunikerer tydeligere, hvem der har en given faglig sag i kredsen (kredsbestyrelsesmedlem eller jurist).

Kredsens gennemgang af highlights fra boderne førte til spørgsmål og indlæg fra flere tillidsmænd om at det grænseløse arbejde er vigtigt og skal prioriteres, at forandring er den røde tråd og at kredsen skal i dialog med ledelsen om fremtiden, herunder hvordan vores fagforening skal se ud.

Medlemmernes kompetenceudvikling blev diskuteret. Flere TM havde eksempler på, at medlemmer ikke får imødekommet deres ønsker til kompetenceudvikling hos deres ledere og derfor vælger at forlade koncernen.

Kredsbestyrelsen oplyste, at man er meget opmærksomme på denne problematik og bl.a. rejser den i kompetenceudvalget, hvor man påpeger, at banken bør være bedre til at udnytte de ressourcer man har. Ved siden af dette tilbyder Finansforbundet karrieresamtaler i Work Life Investment regi og kredsen supplerer i øjeblikket med kurser i CV og LinkedIn.

Herefter blev beretningen godkendt.

## Ad. Punkt 5. Forelæggelse af det reviderede regnskab til foreløbig godkendelse og decharge

Dorte Bielefeldt gennemgik regnskabet.

Kommentarer til regnskabet:

Der blev spurgt ind til, hvad "decharge" betyder. Dirigenten forklarede, at dette betyder ansvarsfrihed for bestyrelsen.

Det blev drøftet, hvad det betyder, når der står, at regnskabet er til foreløbig godkendelse. Hvornår er det så endelig godkendt? Dirigenten forklarede (og har efterfølgende uddybet denne forklaring), at formuleringen i pkt. 8.12. betyder, at der på repræsentantskabsmødet sker en godkendelse af det fremlagte reviderede regnskab. Når pkt. 8.12. anvender formuleringen "foreløbig godkendelse" er der alene tale om, at det i henhold til vedtægterne ikke er repræsentantskabet, der foretager den endelige godkendelse af kredsens reviderede regnskaber, men derimod generalforsamlingen i sin egenskab af kredsens højeste myndighed, jfr. pkt. 5.1. Regnskabet er således godkendt, når vi når til den ordinære generalforsamling i 2019, men det er generalforsamlingen, som "endeligt" (formelt set) godkender de reviderede regnskaber siden seneste ordinære generalforsamling, og der kan desuden stilles supplerende opklarende spørgsmål til de regnskaber, der har været forelagt og er blevet godkendt af repræsentantskabsmødet.

Der blev spurgt, om kredsen betaler negativ rente, når vi er erhvervskunder. DBI oplyste, at kredsen betaler negativ rente, men først fra 1.1.2018.

Herefter blev regnskabet godkendt.

**Ad. Punkt 6 A. Valg af 3. bestyrelsessuppleant (frem til ordinær generalforsamling 2019)**

Dirigenten oplyste, at kun en enkelt kandidat, Ida Kilde, havde meldt sit kandidatur til posten, hvorfor Ida var valgt som 3. bestyrelsessuppleant. Ida var ikke til stede på dagen. Dirigenten oplyste, at Ida kommer fra Personal Banking Operation.

En opfordring fra en TM om, at KB benytter kredsbladet som talerør for alle KB'er og ikke kun for formandskabet, så KB's resultater bliver mere synlige.

**Ad. Punkt 7. Eventuelt.**

Intet til dette punkt.

Således passeret,

Dirigent Helle Hjorth Bentz



---