

DANSKE KREDS



BERETNING 2019

Kredsbestyrelsen

Vi er sat i verden for at varetage medlemmernes faglige, økonomiske og sociale interesser og vil skabe værditilvækst i de sammenhænge, hvor vi indgår.

Danske Kreds' kerneopgave er at skabe et fundament som muliggør, at alle medlemmer af Finansforbundet i Danske Bank lykkes i deres arbejdsliv.

Danske Kreds' mission er at varetage medlemmernes faglige, økonomiske og sociale interesser, og vores vision er at skabe værditilvækst i de sammenhænge, hvor vi indgår.

Værditilvækst betyder for os,

- At medlemmerne oplever, at de får mere ud af medlemskabet end forventet

- At organisationen (Danske Kreds) skaber resultater, der er bedre fra gang til gang
- At omverdenen (primært Danske Bank koncernen og Finansforbundet) oplever en attraktiv positiv relation.

Find hele strategien på danskekreds.dk

Medlemmer af kredsbestyrelsen



Kirsten Ebbe Brich
Kredsformand



Carsten Eilertsen
Næstformand



Peter Gaardsdal Sørensen
Bestyrelsesmedlem



Knud Grøngaard
Bestyrelsesmedlem



Kirsten Lund
Bestyrelsesmedlem



Bente Bang
Bestyrelsesmedlem



Lars Aabling-Thomsen
Bestyrelsesmedlem



Kirsten Guntofte
Bestyrelsesmedlem



Dorte Bielefeldt
Bestyrelsesmedlem



Susanne Arboe
Bestyrelsesmedlem

Repræsentantskab

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



Sofie Schandorph



Lisbeth Sahlertz Nielsen



Frank Fredslund Nielsen



Peter Keld Christensen



Charlotte Hoffmann

Kolofon

Udgiver:
Danske Kreds
Kirsten Ebbe Brich (ansv.)

Tekst:
Daniel Lundgren Jørgensen

Layout:
Finansforbundet

Tryk:
Danske Kreds

Beretning 2016 - 2019

Kære medlemmer

Den 23. maj 2019 holder Danske Kreds ordinær generalforsamling. Det er tre år siden, vi har mødtes i dette forum sidst, og det er tid til at gøre status på, hvor vi er som forening, og hvad vi har opnået i den forgangne periode.

En generalforsamling er et fikspunkt i en forenings liv. En anledning til at kigge bagud og samtidig skue lidt fremad; evaluere vores indsatsområder og resultater og diskutere, om vi prioriterer rigtigt i vores arbejde for at bringe foreningen et endnu bedre sted hen.

På generalforsamlingen venter vigtige valg, hvor vi skal debattere vores rolle som faglig organisation i fremtiden og sætte det hold, der skal skabe det bedste fundament for, at vores medlemmer kan lykkes i deres arbejdsliv.

Det kræver mod. Det kræver ambitioner. Det kræver en kompetent og hårdt-arbejdende bestyrelse med en klar retning, og det er den retning, du som de-

”En generalforsamling er et fikspunkt i en forenings liv”

legeret på Danske Kreds' generalforsamling er med til at vælge.

I denne skriftlige beretning kan du læse om kredsens virke gennem de seneste tre år. På de kommende sider finder du en gennemgang af vores politiske fokusområder, som vi udvalgte til vores strategi i 2016, og som vi siden har videreudviklet gennem årene, efterhånden som virkeligheden omkring os har forandret sig.

Under hvert emne finder du nogle spørgsmål, som vi håber, at du vil forholde dig til. Spørgsmålene markerer nogle af de dilemmaer, vi står i som fagforening, og som vi gerne vil drøfte med de delegerede på generalforsamlingen.

Vi glæder os til en levende debat på generalforsamlingen.

Vel mødt.

Med venlig hilsen

Danske Kreds' bestyrelse

Sæt dagsordenen i debatten på generalforsamlingen

Alle tilmeldte medlemmer og tillidsmænd har taleret på generalforsamlingen. Du kan med andre ord sætte dagsordenen for, hvad vi skal tale om.



Hvad synes du, Danske Kreds skal arbejde for de næste tre år?



Hvor er det vigtigst, at vi markerer os som fagforening i Danske Bank?



Hvordan mener du, at Danske Kreds kommer tættere på medlemmerne?

Blødningen er bremsset, men ikke vendt

Danske Kreds og Finansforbundet har haft et historisk stort fokus på synlighed og opbakning til Danske Kreds siden 2016. Den brændende platform er også til at få øje på.

Som du kan læse om senere i beretningen, er en stor udskiftning i Danske Banks medarbejderskare i gang i disse år, og som fagforening må vi også yde en indsats for at følge med udviklingen. Opgaven er todelt: Vi skal fastholde og tjene de medlemmer, vi allerede har, og samtidig finde på nye tiltag for at tiltrække ingeniører, IT-folk og alle de andre nye profiler, som præger koncernens nyan sættelser.

Siden maj 2016 har 172 medlemmer meldt sig aktivt ud af Danske Kreds. Nogle på grund af pension, andre fordi de har fået job uden for sektoren, og nogle fordi de ganske enkelt ikke ønsker at være medlem længere. I samme periode er 320 medlemmer blevet opsagt i Danske Bank og har derfor forladt Danske Kreds. Dertil kommer alle dem, der har forladt Danske Bank for en anden arbejdsplads og derfor er blevet meldt ind i en anden kreds. I en koncern, hvor summen af medarbejdere faktisk er svagt sti-

“Selvom vi har fået hele 942 nye medlemmer, står vi alligevel i dag med 774 aktive medlemmer færre, end vi havde i maj 2016.”

gende, udfordrer den afgang af medlemmer vores organisationsprocent og dermed vores gennemslagskraft over for arbejdsgiversiden.

Selvom vi i samme periode har fået hele 942 nye medlemmer, står vi alligevel i dag med 774 aktive medlemmer færre, end vi havde i maj 2016. Det første år af generalforsamlingsperioden mistede vi netto hele 500 medlemmer. Det seneste år har vi til gengæld kun mistet lidt under 100 medlemmer og dermed bremsset blødningen. Det skyldes en massiv oprioritering af hvervning fra Finansforbundet kombineret med hårdt arbejde fra blandt andre kredsens tillidsmænd og bestyrelse.

Udviklingen går stadig ikke vores vej, og vi kan ikke være tilfredse, før der er et stabilt plus på medlemskontoen. Derfor vil hvervning af nye medlemmer fortsat være et fokuspunkt i den kommende generalforsamlingsperiode.

Refleksionsspørgsmål



Hvordan gør vi os så relevante som muligt over for nye typer medarbejdere?



Hvad kan du som tillidsmand gøre for at synliggøre fagforeningens tilbud?



Hvad er den vigtigste grund til at melde sig ind i Finansforbundet?

Heldigvis er der også masser at glæde sig over. På tre år har vi afholdt over 100 arrangementer for vores medlemmer og for at skabe synlighed over for potentielle medlemmer. Vi har holdt kurser om blandt andet personlig udvikling, nudging, cybercrime, LinkedIn og karriere; vi har arrangeret konferencer om kunstig intelligens og robotics. Vi har desuden arrangeret foredrag lokalt på arbejdspladserne; vi har stået foran arbejdspladserne og delt materialer ud sammen med blandt andet julehjerter og energibarer; vi har fortalt om kredsens politiske arbejde lokalt og digitalt; og vi har været til stede digitalt et utal af gange med vores relevante medlemstilbud. I alt anslår kredsbestyrelsen, at vi har været i fysisk kontakt med mindst 2.000 medlemmer, mens de digitale indsatser så som julequizen og kredsens ferieboliger hver ligeledes har haft over 2.000 unikke brugere hvert år. Vores kredsblade udsendes fortsat til over 10.000 modtagere. I 2018 fjernede vi én årlig udgivelse for at frigive ressourcer til øget digital kommunikation, og i dag abonnerer over 3.000 på kredsens månedlige nyhedsbrev, mens tillidsmandsinformationer bliver læst flere tusind gange, når de videreformidles til medlemmerne.

Et udpluk af kredsens aktiviteter

2017

- LinkedIn-kurser
- Kurser i at skrive CV og ansøgninger
- Dit arbejdsliv, dit ansvar (workshop i Høje Taastrup, Hillerød og Roskilde)
- AI & Robotics-konference i Ejby
- Erik Korsvik Østergaard i Ejby og i Wealth Management-Lyngby

2018

- LinkedIn-kurser
- Kurser i at skrive CV og ansøgninger
- Stress-workshop ledere/tillidsrepræsentanter
- Du er, du kan, du vil (Workshop styrker i Odense, Aarhus, Høje Taastrup)
- Morten Aalbæk i WM Lyngby
- Kantinebesøg Holmens Kanal, Odense
- Karrieresamtaler lokalt på arbejdspladserne
- WLI Lunch and learn i Ejby og Brabrand
- Karrieredag C&I og Group Risk Management
- AI & Robotics-konference Lyngby
- Fokusarrangement i Rønne
- Cybercrime i Ejby og i Høje Taastrup
- Per Wimmer i Kuppelsalen
- Juleevent i Aarhus: Kredsbestyrelsen delte julehjerter ud
- Synlighedsevents i Høje Taastrup, Ejby, WM Lyngby og Holmens Kanal.
- 11 klassiske medlemsmøder
- 2 medlemsmøder med indlægsholder

2019

- 4 synlighedsevents, Ejby, 2xWM Lyngby, Høje Taastrup
- Nikolaj Moltke Leth i Ejby (og i WM Lyngby lige efter GF)
- Nudging i Holmens Kanal og i Høje Taastrup
- Fodboldstævne
- Nye kollegaer fra SEB
- Studentermedhjælpere i Danske Direkte Aarhus (90 tilstede og 33 blev medlemmer)
- Karrieresamtaler i Ejby

For meget snak, for lidt handling

Trivsel er et enormt indsatsområde for Danske Kreds. Vi sætter fokus på mange vigtige udfordringer i arbejdsmiljøet, men får ikke nok handling fra koncernen.

Danske Kreds arbejder for et holdbart arbejdsliv, hvor medarbejderne i Danske Bank er glade for at gå på arbejde og har hjertet med i det, de laver. Den konstante udvikling af koncernens arbejds-gange og organisation sætter desværre medarbejdernes velbefindende under pres. Når man hele tiden skal tilpasse sig noget nyt, kan det være svært at finde ro og balance, hvor man er.

Fra 2016 til 2018 gennemførte Danske Kreds i samarbejde med Finansforbundet en årlig trivselsundersøgelse. En af de vigtigste erfaringer fra de tre undersøgelser er, at stress er et stigende problem. I 2016 havde én ud af otte medarbejdere følt sig stresset inden for de seneste 14 dage. I 2018 var tallet steget til én ud af fem. Udviklingen er alarmerende, og alarmklokkerne ringer kun endnu klarere af, at to ud af tre ikke har modet til at tale med deres leder om det, og hvad der kan skabe en bedre hverdag.

Da det ikke er tilladt at registrere årsagen til sygefravær, ved vi ikke, hvor mange medarbejdere der har været sygemeldt på grund af stress, men mængden af stressrelaterede sager hos kredens juridiske konsulenter er bekymrende. Trivselsforhold har løbende været omtalt i Danske Kreds' medier, hvor både interne ressourcepersoner og eksterne fageksperter har givet deres besyv med i debatter om retningen på arbejdslivets udvikling og givet gode råd til, hvordan vores medlemmer kan øge opmærksomheden på deres egen trivsel og va-

ner i hverdagen. Via omtalerne forsøger vi at opfordre til en positiv forandring og bringe os selv i spil som en relevant hverdagspartner for vores medlemmer.

Heldigvis er HR-afdelingen langt om længe begyndt at reagere på Danske Banks trivselsudfordringer. "Mental health" er et nyt fokusområde i koncernen,

NIVEAUER I TRIVSELSSAMARBEJDET

Europæisk



Koordinering af budskaber i fagforeningernes samarbejdsfællesskab



Præsentation og drøftelse af aktuelle emner med det europæiske samarbejdsudvalg (EWC)

Involverede parter: Danske Kreds, Danske Unions, EWC

Nationalt



Præsentation og drøftelse med Samarbejdsudvalget i Danmark.



Vi bidrager med viden og holdninger i forskellige samarbejdsfora over for bankens forskellige udvalg, HR og direktion

Involverede parter: Danske Kreds, SU, direktionen

Lokalt



Præsentationer og drøftelser i de enkelte forretningsenheder med målrettede resultater og konkrete indsatser.



Inddragelse af tillidsmændene

Involverede parter: Danske Kreds, ledelsen i forretningsenhederne, tillidsmænd

og i sommeren 2018 vedtog koncernsamarbejdsudvalget tre principper for håndteringen af stress i Danske Bank:

- 1) Stress er stress uanset årsagen.
- 2) Stress skal hellere forebygges end helbredes.
- 3) Der skal altid være opdateret og let tilgængeligt materiale om stress og tilbagevenden efter sygefravær i forbindelse med stress.

Vi glæder os over "Mental health"-tiltaget og anerkendelsen af de tre principper. Vi forventer at se flere konkrete initiativer for at mindske følelsen af stress blandt medarbejderne fremover. Blandt andet ser vi gerne, at koncernens arbejdsmiljøsite bliver brugt meget mere, end vi oplever i dag. Danske Bank har mange fremragende redskaber til at forbedre trivslen, men alt for få benytter sig af det. Desværre beretter nogle af vores tilidsmænd om for meget snak og for lidt handling, når det kommer til forbedringer af trivslen.

Som omtalt i en anden del af beretningen har vi gode erfaringer med at have dialog om trivslen med de lokale ledelser. Konkret har vores årlige debat med direktionen affødt et pilotprojekt om stressforebyggelse i Wealth Management, som vi stadig deltager aktivt i og forventer at se fornuftige resultater af.

Skal medarbejderne trives, er det uhyre vigtigt, at lederne også gør det. Desværre ser vi flere tegn på, at det ikke er tilfældet. Koncernens mellemledere er presede mellem en øvre ledelse, der forventer resultater, og en stab, der ikke kan løbe hurtigere, end de allerede gør. 31% af koncernens ledere oplever, at presset på dem som ledere er steget gennem de seneste to år. Desuden mener kun 63%, at deres job i høj grad er attraktivt. Vi hører i det daglige om ledere, der savner opbakning og værktøjer fra HR, mens HR lægger mere og mere ansvar over på lederne. Nederst i hierarkiet står medarbejderne og savner muligheden for at give feedback uden at frygte repressalier fra lederen. Danske Kreds har bedt koncernledelsen om at skærpe sit fokus på at skabe tillid i leder-medarbejderrelationerne og arbejde for, at vi igen får mulighed for på en konstruktiv og respektfuld måde at evaluere lederne, så vi alle sammen kan blive bedre og lære de gode eksempler på, hvordan man kan bedrive god ledelse i Danske Bank.

I perioden, der er gået, har vi været gennem en stor forandring i Danske Banks egne værktøjer til at sikre medarbejdernes trivsel og udvikling. EOS'en (Employee Opinion Survey) er lagt i graven og erstattet af Pulse og Team Talk. Førstnævnte er et værktøj til HR for at holde fingeren på pulsen hos medarbejderne og bevare et overblik over blandt an-

det medarbejdernes engagement. Sidstnævnte er et teamredskab, som lederen kan initiere for at få en fælles dialog om, hvordan det går. Derudover er Performance Appraisal nu blevet erstattet af to forskellige samtalekoncepter: Den medarbejderinitierede MyTalk og den lederinitierede People Review.

Danske Kreds har været meget involveret i udviklingen af især MyTalk, og vi har bidraget med forslag og bekymringer forud for den brede implementering. Danske Kreds mener, at koncernen skal være meget opmærksom på, at disse nye "Talks" ikke ender som tom sniksnak, der ikke bliver fulgt op af handling. Det samme gælder People Review. Vi har skarpt holdt koncernen op på at huske den handlingsplan, som lavtscorende medarbejdere har krav på, og at medarbejdernes ønsker til kompetenceudvikling så vidt muligt skal imødekommes – særligt når der er tale om jobrelevante uddannelser.

For at styrke medlemmernes muligheder for selv at tage ansvar for deres egen udvikling har vi via kredsens medier, Skype-møder og på danskekreds.dk hvert år i første kvartal gjort vores medlemmer opmærksomme på, hvor vigtigt det er at forberede sig på enhver samtale med sin leder, og hvordan de selv kan dokumentere deres aftaler, nu hvor Danske Banks systemer ikke længere giver den mulighed.

Refleksionsspørgsmål



Hvilke konkrete initiativer kan Danske Kreds sætte i værk for at forbedre trivslen i Danske Bank?



Hvordan får vi gang i et samarbejde om at forbedre ledernes trivsel?



Hvad skal der til for, at man som medarbejder får modet til at tage en dialog med lederen om arbejdsforholdene?

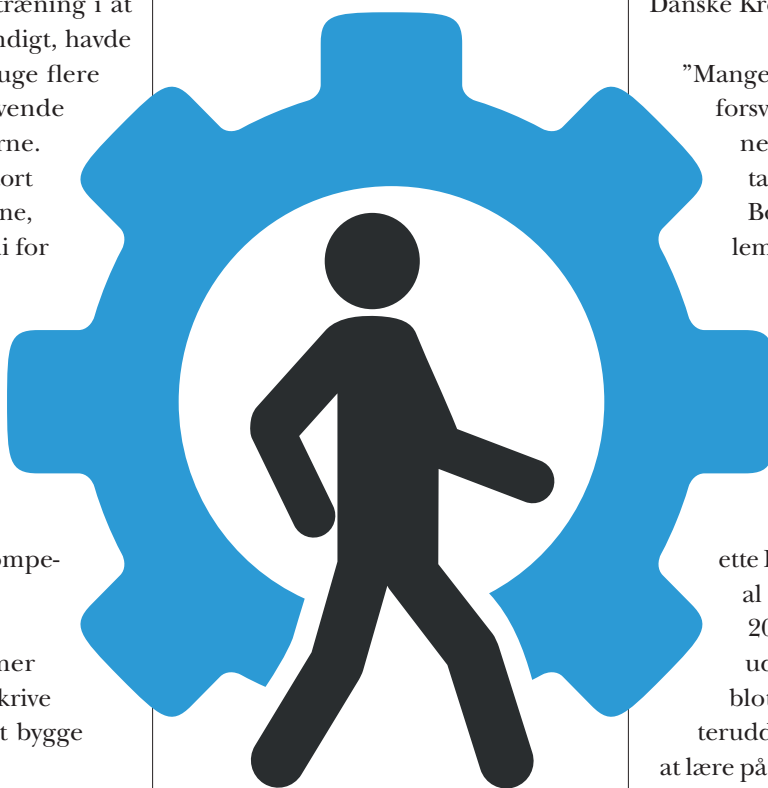
Vi hjælper medlemmerne gennem uddannelsesjunglen

Mere uddannelse foregår på eget initiativ og fra stolen, hvor vi arbejder. Vi viser medlemmerne vej gennem junglen, så deres værdi på arbejdsmarkedet fremmes.

Sjældent har medarbejderne i Danske Bank fået så meget intern træning som de seneste år. AML-kurser, GDPR og anden reguleringsbestemt uddannelse har fyldt på arbejdspladserne, og selvom compliance er vigtigt, og træning i at overholde regler er nødvendigt, havde vi gerne set koncernen bruge flere kræfter på kompetencegivende uddannelse til medarbejderne. Compliance har krævet et stort tidsforbrug for medarbejderne, men tilført begrænset værdi for den enkelte.

Heldigvis har vi selv løftet en del af ansvaret:

- Siden 2014 har vores medlemmer har fået over 9 mio. kr. i uddannelsesstøtte fra Finanskompetencepuljen.
- Næsten 1.000 medlemmer har været på kursus i at skrive ansøgninger og CV samt bygge deres LinkedIn-profiler.
- Over 400 medlemmer har været til karrieresamtaler i Finansforbundets Work Life Investment-afdeling.



Der har med andre ord været rigtig meget aktivitet på kompetencefronten siden sidste ordinære generalforsamling, og medlemmernes kompetenceudvikling er og har været et særligt fokus for Danske Kreds.

”Mange af de ”kedelige” opgaver vil forsvinde, og [...] nogle funktioner vil blive overflødige”, udtalte daværende CEO Thomas Borgen til Danske Kreds’ medlemsblad i marts 2017. Komplexiteten i arbejdsopgaverne stiger, og behovet for menneskelige kompetencer øges i takt med, at alt, der kan digitaliseres, bliver digitaliseret. I samme artikel slår daværende HR-direktør Henriette Fenger Ellekrog fast, at 70% af al læring skal foregå i eget job, 20% skal foregå via erfaringsudveksling med andre, mens blot 10% bør være kurser og efteruddannelse. Skal vi vænne os til at lære på nye måder via vores arbejde, må vi altså tilpasse vores mindset til, at læring på skolebænken er yt, og at vi går mod et nyt paradigme, hvor læring sker løbende og ofte digitalt.

Uddannelse må ikke blive et uoverskueligt projekt, fordi vi har for travlt med at være, hvor vi er. Der bør fra både medarbejders og ledelsens side altid være fremsynethed i dagligdagen og dedikeret tid til at blive klogere og udvikle sig. Desværre oplever et stort antal af vores medlemmer ikke, at det er sådan i dag. Så meget desto vigtigere bliver det, at vi som fagforening tager et ansvar for at vise medlemmerne vejen gennem uddannelsesjunglen. For selvom uddannelse ikke prioriteres nok af Danske Bank, er det stadig essentielt for at lykkes i sit arbejdsliv, at man har værdis på arbejdsmarkedet, så man altid har muligheden for at få en anden stol end den, man sidder på i dag.

Fremtidens kompetencer er mellemmeneskelige, og de er digitale. Vi skal udvikle os med de udfordringer og opgaver, vi møder. Øget engagement er et nøgleord for Danske Bank, og med introduktionen af MyTalk i 2019 er mere engagement og initiativ overladt til den enkelte medarbejder. Vi skal selv tage an-

svaret for egen udvikling. Vi skal selv bede om feedback. Vi skal selv komme med forslag til, hvad vi skal snakke med vores ledere om, og hvor vi gerne vil udvikle os. Det ansvar kan være svært at påtage sig, når man ikke føler tid og overskud til at sætte sin egen udvikling på dagsordenen over for lederen – eller over for sig selv for den sags skyld.

I Danske Kreds gør vi vores bedste for at hjælpe medlemmerne med at løfte det ansvar, blandt andet via vores guides til People Review og MyTalk, tidligere kendt som Performance Appraisal, samt ved løbende at have fokus på kompetenceudvikling i kredsens medier.

I den forgangne periode har vi desuden aftalt med koncernen, at man som medarbejder kan vælge selv at finansiere en jobrelevant uddannelse via bruttolønssordningen, hvis der er noget særligt, man ønsker at lære. Siden 2017 har vi udvidet Finanskompetencepuljen fra 70 kurser til at indeholde over 230 kurser, som vo-

res medlemmer kan få glæde af enten via virksomheden eller på eget initiativ. Mere end 1.500 medlemmer har fået uddannelse via puljen i perioden.

Et af de kurser, der har haft stor succes, er uddannelse i engelsk. Over 100 medlemmer har været på engelskkursus via Finanskompetencepuljen, og mange har også fået træning via koncernens egne tilbud. Vi oplever stadig øget behov for engelskkompetencer, men påtaler også over for koncernen, at udviklingen ikke må gå for stærkt. Det seneste år har vi flere gange oplevet koncernen udsende vigtig information, der potentielt kan påvirke medarbejdernes ansættelsesforhold, på engelsk uden tilbud om oversættelse til lokale sprog. Vi kan ikke acceptere, at vores medlemmer kommer i ansættelsesretlig klemme, fordi koncernen ikke kommunikerer klart og på et sprog, som medarbejderne kan forstå. Derfor har vi kritiseret HR's kommunikation ad flere omgange og vil fortsætte med at gøre det, så fremt situationen ikke forbedres.

Refleksionsspørgsmål



Hvordan får vi medlemmerne til at prioritere udvikling af egne kompetencer i hverdagen?



Hvordan synliggør vi tilbud om uddannelse i egen stol?



Hvordan overbeviser vi ledelsen i Danske Bank om at afsætte mere tid til uddannelse?

Forretningen ændrer sig – det må vi også

Nye kompetencer, nye kolleger, nye behov for tilpasninger. Forandringerne står i kø, og vi kæmper for at tilpasse os.

Siden 2013 er andelen af danske medarbejdere i Danske Bank faldet fra 60% til lige over halvdelen. I 2016 var det sågar kortvarigt under halvdelen; en udvikling, vi kritiserede i kraftige vendinger. Danske Kreds har flere gange ytret over for koncernen, at en samfundsansvarlig arbejdsgiver bør placere arbejdspladserne der, hvor indtjeningen er.

Antallet af filialer er faldet fra 113 i 2016 til blot 95 i 2018, men vi kan trøste os ved, at antallet af danske medarbejdere er steget med 900 årsværk i samme periode. Vi glæder os over, at koncernens fokus er blevet mere nordisk med "Nordic Integrator", og at koncernen udvider sin forretning i blandt andet Danmark.

Vi kan se, at medarbejderstaben primært vokser uden for den klassiske bankforretning. Et kvalificeret bud er, at det skyldes en stor tilgang af specialister inden for blandt andet compliance. Ændringen af kerneforretningen udfordrer vores tilgang til hvervning og fællesskab blandt medarbejderne. Vi er ikke en fagspecifik forening for bankfaget på samme måde, vi var engang. Vi er fagforening for det finansielle område, og vi skal rumme mere og favne bredere end tidligere.

Det seneste år har Danske Kreds fået 361 nye medlemmer. Af dem har 43% en lang videregående uddannelse, mens 7% har en erhvervsuddannelse svarende til den klassiske bankuddannelse. Vores nye kolleger har længere uddannelser og andre jobtyper i banken. De er gennemsnitligt

kortere tid i et job og møder på arbejde med et andet mindset og nogle andre forventninger end tidligere. Flere er ansat på individuelle kontrakter og antallet af udenlandske kollegaer er stærkt stigende. Kort sagt bliver forskellene i medarbejderstaben større og større på alle måder.

De skal alle favnes af vores faglige fællesskab og kunne se sig selv i vores tilbud og overenskomst og aftaler, uanset hvilken faglighed og hvilken nationalitet, de kommer ind i koncernen med. Men de kolde kendsgerninger er, at vi ikke har fået overbevist dem endnu, og lykkes vi ikke med det, ser vi ind i en snarlig fremtid, hvor vores medlemmer udgør under halvdelen af de ansatte i banken.

Derfor prøver vi nyt fx med nye typer af arrangementer og kommunikationsformer – på dansk og på engelsk. Vi retter også fokus mod vores aftaler og overenskomster, som overvejende er bygget op af bankfaglige, der forventede et langt arbejdsliv i Danske Bank. I dag peger forretningen og medarbejderstabens udvikling i nye retninger. Skal vi varetage deres interesser, skal vi se på vores overenskomst med nye øjne.

Det var et ønske for os allerede ved overenskomstforhandlinger i 2017 at tænke nyt, men da arbejdsgivernes øjne var rettet mere mod at forringe fortidens aftaler end mod at forberede fremtidens, måtte vi tage til takke med at forhandle om de rettigheder, vi havde i forvejen, og der til føje en pæn generel lønstigning samt

en tandforsikring fra standardoverenskomsten. Resultatet var godt. Alene det første halve år af overenskomstperioden godkendte udbyderen af tandforsikringen over 1.200 ansøgning og udbetalte mere end 1,5 mio. kroner til medarbejderne i Danske Bank. Men OK17 blev altså ikke den store fornyelse.

Fornyelsen er dog tvingende nødvendig, hvis vi fortsat skal være relevante for hele medarbejderstaben. Der er områder i Danske Bank, hvor færre end hver tredje er medlem, og hvor medarbejderne langt fra ligner dem, der har været med til at udforme vores overenskomst.

MobileLife er et af disse områder. Med ca. 10 medlemmer ud af over 100 medarbejdere, lav gennemsnitsalder, nye fagligheder, mange nationaliteter og medarbejdere med masser jobmuligheder, er det et oplagt område at afprøve noget nyt. Derfor indgår vi i et knap 3-årigt forsøg med en alternativ og forenklet overenskomst, hvor rammerne for lønfastsættelse, arbejdstid og ferieafvikling er løst net markant. Målet er at lære disse medarbejdertyper bedre at kende og blive klogere på, hvad der skal til for, at vi som fagforening bliver relevante for dem.

Vi har endnu ikke opnået den viden, vi havde drømt om, blandt andet på grund af store organisationsændringer i området og et udfordret samarbejde med HR. Evalueringen er ikke skrevet endnu, men intet tyder på, at ændringerne har ført til store forbedringer, og derfor ønsker

vi ikke at forlænge forsøget i sin nuværende form, når det udløber i 2020. Modsat er der heller ikke noget, der indikerer, at aftalen har haft negativ indvirkning på hverken arbejdspresset, feriemulighederne eller den generelle lønudvikling. Dette tilskriver vi i høj grad, at MobileLife for Danske Bank er en højt prioriteret afdeling med medarbejdere, der står i jobmæssigt stærke positioner. Derfor kan forsøget heller ikke uden videre kan overføres til andre områder i banken.

Selvom MobileLife-projektet ikke er en ubetinget succes, er der mange læringer, vi tager med videre. Og diskussionen om mere fleksible rammer i arbejdslivet fortsætter. Arbejdsgivere og medarbejdere kalder på mere fleksibilitet, men hvordan bliver arbejdslivet mere fleksibelt, uden at vi ender med uheldige konsekvenser på den lange bane? Mange steder i koncernen har vi indgået stærke lokalaftaler om honorering af over-/merarbejde, fordi der var brug for en midlertidig ekstra indsats fra medarbejderne for at nå målene. Vi er stolte af de aftaler, vi indgår, men koncernens behov for over-/merarbejde sammenholdt med konstant hverdagstravlhed virker som et usikkert



grundlag for øget fleksibilitet og løsere rammer.

Efterspørgslen efter mere fleksibilitet har fået Danske Kreds til at udarbejde et projektudkast, til Finansforbundet, som siden har drevet et fleksibiliseringsprojekt på tværs af kredsene og i samarbejde med

Finanssektorens Arbejdsgiverforen. Projektets mål er at afklare, hvad fleksibilitet egentlig er. Danske Kreds glæder sig over at have skudt en diskussion i gang, og vi bidrager fortsat med viden, arbejdskraft og kontakter til både dette projekt og til arbejdet med "Fremtidens Finansielle Arbejdsmarked".

Refleksionsspørgsmål



Hvordan er rammerne på den ideelle arbejdsplads?



Hvordan kan rammerne for arbejdet i Danske Bank blive mere fleksible?



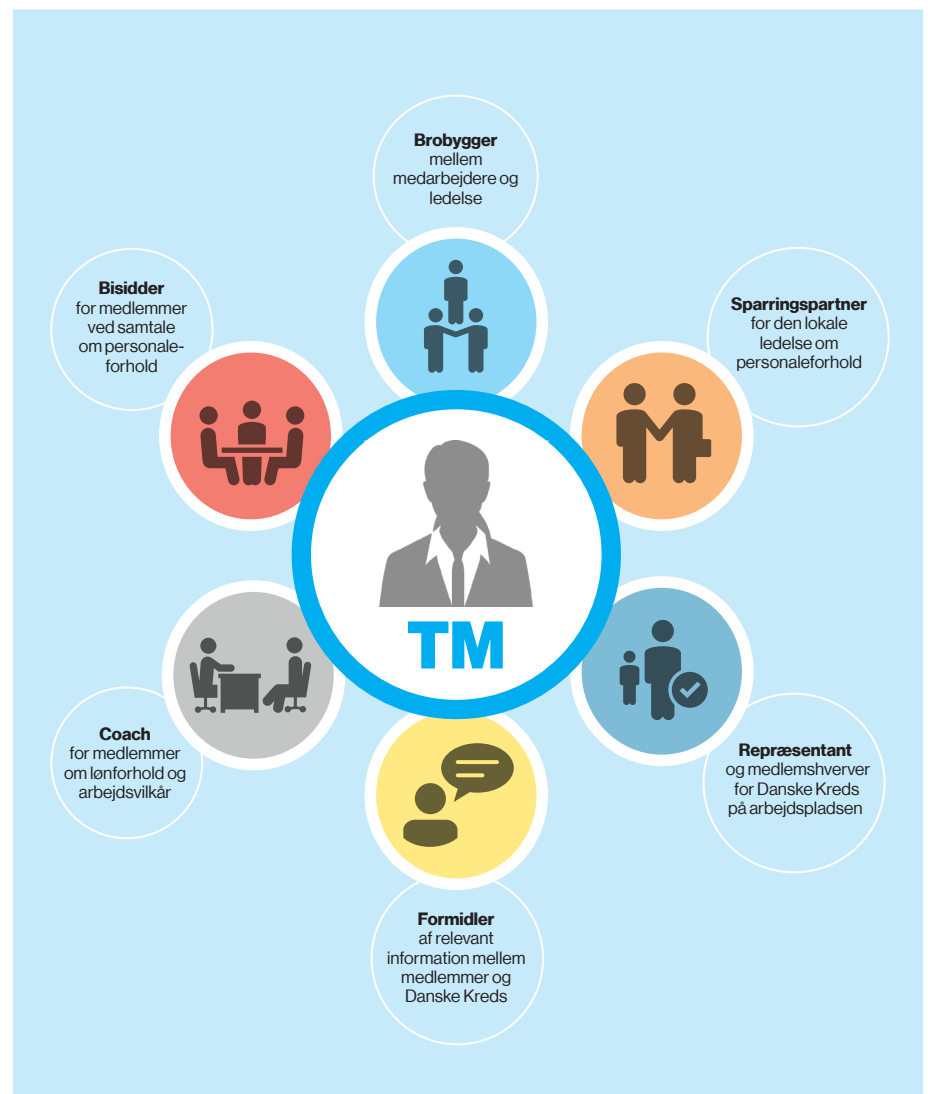
Hvordan kan Danske Kreds gøre sig attraktive over for de nye typer medarbejdere, der kommer ind i koncernen?

Vi skal tættere på hinanden

Et godt og sammenspillet hold skaber bedre resultater. Danske Kreds vil tættere på både tillidsmænd og medlemmer for at nå nye mål.

Et godt hold træner både forsvar og angreb. I den forgangne generalforsamlingsperiode har Danske Kreds udviklet sig både offensivt og defensivt: Vi har styrket rækkerne med en masse nye tillidsmænd, og vi har øget fokus på uddannelsen af tillidsmænd, så vi står klar til at forsvare vores medlemmer og deres rettigheder. De mange Skype-møder for tillidsmænd har gjort uddannelse og viden om overenskomsten nemmere og mere tilgængeligt for alle. I offensiven har vi gjort det politiske arbejde mere synligt for tillidsmændene med kvartalsvise politiske updates og politiske Skype-møder. De nye digitale muligheder bringer os tættere på hinanden og supplerer vores fysiske møder og øger udvekslingen af erfaringer på tværs. Nogle få gange har vi også åbnet Skype-møder for medlemmer – for eksempel da vi forlod FTF og ville forklare kredsens perspektiver på den sag. Foruden tillidsmændene har i alt omkring 300 medlemmer deltaget i Skype-møder med kredsens.

Den årlige debat med direktionen har lært os, at der er behov for at angribe der, hvor vi har mest brug for at ændre noget. Ofte har lokale indsatser vist sig at være mere effektive til at komme i dialog og skabe en konkret forandring. Det er blandt andet sket i Wealth Management, hvor et nært samarbejde med ledelsen har ført til en fokuseret indsats mod stress. Vores kritiske spørgsmål og erfaringer fra hverdagen har skabt et samarbejde og en fortrolighed mellem tillidsmænd og område-direktioner, som gavner vores medlemmer og skaber en mere positiv og konkret forandring, end vi for eksempel har formået i samarbejdsudvalget. Det er en vigtig er-



farings, som kan lære os at arbejde anderledes og mere effektivt for vores medlemmer i fremtiden.

Over for medlemmerne har vi sat fokus på sammenholdet, det gode kollegaskab og vigtigheden af at trives – både når man er på arbejde, og når man har fri. Danske

Kreds' jubilæumsfond har hvert år kåret "hverdagens helte" og givet skulderklap til de kolleger, der yder en ekstra indsats for at fremme det gode arbejdsmiljø. Siden 2016 har vi uddelt legater til 16 overraskede, glade og bevægede medlemmer, og flere er på vej. I processen har flere hund-rede medlemmer nomineret deres

kolleger og givet os et indblik i, hvad det gode kollegaskab egentlig består af i dag. Med 40 år i bagagen er Jubilæumsfondens legatuddeling et velafprøvet koncept, men relevansen viser sig år efter år. Der er stadig brug for at fremhæve dem, der gør noget ekstra for det gode arbejdsmiljø.

Tillidsmandsvalget i 2018 har vist os, at der stadig er en flot interesse for hvervet som tillidsmand – uanset om man ønsker sig en faglig repræsentant, eller om man selv ønsker at blive det. Vi er stolte af, at Danske Kreds kom ud af tillidsmandsvalget med flere besatte tillidsmandsposter, end vi havde inden, og at 53 tillidsmænd har gennemført tillidsmandsuddannelsen siden 2016, og 22 tillidsmænd bliver færdige til sommer.

Skal medlemmerne stå stærkt i Danske Bank, kræver det stærke tillidsmænd. Har vi stærke tillidsmænd, får vi også en stærk Danske Kreds. Vores succes som personaleorganisation afhænger af tillidsmændenes arbejde i koncernen. Fremstår vi ikke som synlige, tilgængelige, vedkommende, aktuelle og attraktive for både medlemmer og potentielle medlemmer, udløber vores license to operate hurtigt. Andre aktører står på spring for at udfordre vores styrke i forhandlingerne over for arbejds-

giveren. Det kan vi ikke tillade. Derfor hæver vi hele tiden forventningerne til os selv som kreds og til vores tillidsmænd.

Vi har et skarpt fokus på kompetenceudvikling af vores tillidsmænd, og vi arbejder løbende med, hvordan vi kan gøre det lettere at være synlig som tillidsmand, når man med begrænset tid skal være både synlig og værdiskabende over for medlemmer og ledere samt rekruttere nye medlemmer på tværs af lokationer og faggrupper.

Vores arbejdsrum er blevet mere og mere digitalt. Det skal vi omfavne og bruge til vores fordel. Derfor udvikler vi løbende digitale værktøjskasser med blandt andet infographics, mailskabeloner og præsentationer, som vores tillidsmænd kan bruge lokalt og på den måde gøre det ofte komplekse arbejde i kredsen mindre komplekst over for medlemmerne. I OK17-forhandlingerne lavede vi for eksempel en præsentation om overenskomsten gennem tiden, som kunne bruges til at gøre vores rettigheder mere håndgribelige lokalt på både dansk og engelsk.

I vores forberedelser til OK2020 har tillidsmændene fået mulighed for at holde en workshop med deres medlemmer, hvor de uafhængigt af kredsen kan gøre overenskomsten vedkommende og arbejde

sammen om at styrke vores arbejdsvilkår. Denne gang har vi også udvidet arsenalet med videoer, der introducerer workshopens øvelser. Arbejdet er stadig i gang, men vi er allerede nu stolte af at have givet tillidsmændene mulighed for at skabe lokal dialog og involvere medlemmerne i vores arbejde.

Generelt har det ikke skortet på nye digitale tiltag i den forgangne periode. Skype-møder for tillidsmænd og medlemmer, friskere og mere strømlinet layout på nyhedsbreve, hyppigere digitale nyheder og en øget frekvens af TM-informationer på omkring 100%. Derudover har vi også oversat en del af vores kommunikation til engelsk af hensyn til ikke-dansktalende medlemmer.

Vi kommunikerer rigtig meget, og heldigvis har tillidsmændene udtrykt tilfredshed med de nye initiativer. I perioden 2016-2018 er andelen af tillidsmænd, der er tilfredse eller meget tilfredse med kredsens medlemskommunikation steget fra 74% til 90%. Tilsvarende er tilfredsheden med kredsens kommunikation til tillidsmænd steget fra 87% til 95%. Sammenholdt med Finansforbundets tårnhøje medlemstilfredshed har vi rigtig meget at glæde os over.

Refleksionsspørgsmål



Hvordan oplever du og dine kolleger Danske Kreds' synlighed på arbejdspladsen?



Hvilke redskaber skal tillidsmændene bruge for at gøre sig mere synlige over for medlemmerne?



Hvordan varetager tillidsmændene bedst medlemmernes interesser over for ledelsen?

Kredsbladskavalkade



Juni 2016

- En digital cocktail, tak
- For mange forandringer rammer travlsen
- Hvem har ansvaret?
- Europæiske fagforeninger spiller hinanden stærkere



Marts 2017

- Borgen: Mange af de kedelige opgaver vil forsvinde
- Forberedelse er nøglen til en god PA
- Fremtidens kunde relation er stadig menneskelig
- Henrik pendler gerne til og fra arbejde



September 2016

- Litauen er kontrasterens land
- Hvor robuste er vi over for modgang?
- Charlotte Schmidt: Ingen lukketid
- Det kræver tid at engagere sig



Juni 2017

- Fremtidens overenskomst er ikke "one size fits all"
- Juristerne er altid på din side
- Det virtuelle menneske er på vej
- Compliance er afgørende for omverdens tillid



December 2016

- Robotter kommer ikke tættere på kunderne
- Seks myter om PA
- Fynboe: Engagement er det nye nøgleord
- 25 år med venskab og sparring



September 2017

- Kundekontakt giver mening i jobbet
- Guide til CV og LinkedIn
- Det grå guld er her, og der er ingen sidste salgsdato
- Sådan trives vi i Danske Bank



December 2017

- Ny formand: Vi skal gøre det her sammen
- Gode relationer holder arbejds-glæden oppe
- Mand på barsel: Alle skulle opleve det
- For lidt søvn kan give et kortere liv

Danske Kreds' medlemsblad tager pulsen på arbejdslivet i Danske Bank og sætter fokus på medlemmernes erfaringer, oplevelser og arbejdsmiljø. Her kan du læse udvalgte overskrifter fra kredsbladet siden maj 2016



Marts 2018

- Offshoring er ikke guld og grønne skove
- Sådan spotter du tegn på stress
- Øget fokus på bevægelse i arbejdstiden



Marts 2019

- Børnedeltid gjorde Charlotte til en glattere mor
- MyTalk: Du ejer din egen udvikling
- Thomas Mitchell: "Jeg har aldrig oplevet noget lignende"



Juni 2018

- Disruption blandt MacBooks og krydsfiner (MobileLife)
- Cybersikkerhed i Danske Bank
- HusForbi-sælgere bruger MobilePay
- Mobilen stjæler din opmærksomhed



Oktober 2018

- Du skal kende din rolle i kunderejsen
- Har du talt med din leder om stress?
- SHH, sådan får du et bedre møde
- Tillidsmanden er din hverdagspartner

