

ÅRSBERETNING 2018

NYKREDS

FINANS
FORBUNDET

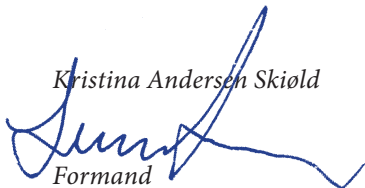
Hvis vi kort skal beskrive det forløbne år i JN Data og Nykredit, ja så bliver det en gentagelse fra de seneste år. Ordene ”fortsatte forandringer” er det, der bedst dækker.

Også NYKREDS har mødt forandringerne i form af skiftet på formandsposten, hvor vi sagde farvel til Leif Vinther efter 16 år på formandsposten. Stafetten er givet videre til mig. Jeg er rigtig glad og stolt over, at jeg har overtaget et NYKREDS, som står på et stærkt fundament og hvor vi som faglig personaleforening er parate til at foretage nødvendige politiske tilpasninger for at kunne matche de udfordringer, som de mange forandringer i hhv. JN Data og Nykredit kræver.

Den skriftlige beretning skal ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, som vil blive fremlagt på årets generalforsamling den 29. marts på Kobæk Strand.

Det vil glæde os meget, hvis vi kan byde dig velkommen til generalforsamlingen som enten delegeret eller gæst. Alle er velkomne.

Kristina Andersen Skiøld



Formand

ALLE HAR TRAVLT

”Det går rigtig godt for Nykredit, og vi er ikke skandaleramt som visse andre virksomheder i sektoren. Heldigvis er bidragsshitstormen aftaget og vi er på vej med en rigtig positiv historie om vores Kundekroneprogram, hvor kunderne oplever gevinsten ved en forretning, som stadig er foreningsejet”, siger formanden for NYKREDS Kristina Andersen Skiøld. Hun glæder sig også over, at det er attraktivt at blive ansat i Nykredit, som ikke har problemer med at rekruttere dygtige medarbejdere.

Årsregnskaberne i Nykredit har for 2017 og 2018 været de bedste i hele Nykredits historie. Men man kan ikke tale om de flotte årsregnskaber uden at tale om omkostningsprocenten: Nykredit har med Koncernchef Michael Rasmussen reduceret omkostningerne så kraftigt, at omkostningspro-

centen nu er en af de laveste i hele den finansielle sektor. ”Det er min oplevelse, at alle har travlt. Der er ikke et sted i Nykredit, hvor der ikke er blevet trimmet”, siger Kristina Andersen Skiøld.

Kendetegnet for 2018 har været enormt mange små omstruktureringer, og især Retail har måtte holde for. Det er egentlig en ret usynlig trimning for alle andre end dem, det lige berører, forklarer Kristina Andersen Skiøld, og der er mange, der ikke forlader Nykredit af egen fri vilje:

”Ganske vist ser vi et fald i antallet af direkte opsigelser men samtidig en stigning i antallet af fratrædelsesaftaler. I dag er fratrædelser ikke kun et udtryk for organisatoriske og strukturelle tilpasninger, men også et udtryk for, at der er et kort aftræk fra, at en medarbejder ikke performer tilstrækkeligt, og til at medarbejderen bliver præsenteret for en fratrædelse”, siger Kristina Andersen Skiøld.

Nykredit har givet et medarbejderløfte til de medarbejdere, som vil og kan – de skal have mulighed for at udvikle sig. Men det er ledelsen, der har retten til at vurdere, hvem der vil og kan, hvor meget de vil, og hvor meget de kan.

Ledelsens syn på, hvordan medarbejderne bliver kompetenceudviklet, hedder 70-20-10. Det betyder, at 70 procent af din udvikling som medarbejder skal ske gennem dit daglige arbejde og de opgaver, du får. 20 procent af udviklingen skal gerne ske i samtale med nærmeste leder og de opgaver, der bliver afledt deraf. De sidste 10 procent er udvikling i form af uddannelse og netværk.

”Når man har det ambitiøse mål, at alle har ret til udvikling, kunne jeg ønske mig mere fokus fra lederne på udviklingen af medarbejderne. En medarbejder har brug for at vide, at med de her kompetencer kan jeg prøve kræfter med det og det. Men her halter det på nogle områder”, siger Kristina Andersen Skiøld.

Endelig er det også vigtigt, at der gøres det tilstrækkelige for at hjælpe og udvikle de medarbejdere, som af den ene eller anden grund har en faglig udfordring - men som har viljen til at kunne.

”

I dag er fratrædelsesaftaler også et udtryk for, at der er et kort aftræk fra, at en medarbejder ikke performer tilstrækkeligt, og til at medarbejderen bliver præsenteret for en fratrædelse.

”

*Kristina Andersen Skiold,
formand*



BEDST TIL KUNDER OG BEDST TIL MEDARBEJDERE

Hvis Nykredit vil være bedst til kunder, skal vi også være bedst til medarbejdere, mener NYKREDS. Der er ingen tvivl om, at bedst til kunder er visionen også for fremtiden, fordi er vi bedst til kunder, har vi formodentlig også en sund kerneforretning.

”Skal vi ud og give gode kundeoplevelser, skal vi også have nogle medarbejdere, som er klar til at stå op for kunderne. Så det med bedst til medarbejdere er vores forsøg på at hejse et flag for, at det også kræver en arbejdsplads, som er god at være på og hvor der er plads til det daglige sociale liv”, siger Kristina Andersen Skiøld.

I Finansforbundets seneste trivselsundersøgelse svarer næsten hver fjerde af vores medlemmer i JN Data og Nykredit,

at de oplever at være stressede ”ofte” eller ”hele tiden”:
”Det er utrolig bekymrende. Selv om der kan være usikkerhed forbundet med tallene, kan det blive dyrt, hvis ens medarbejdere går i risiko for at blive syge af stress. Hvordan vil virksomhederne kunne forsvare det, hvis det ender med så mange sygdomsmeldinger?” spørger hun.

Heldigvis er vi ikke der, hvor en fjerdedel af vores medlemmer er sygdomsmeldte på grund af stress. Vi oplever imidlertid, at der er mange af vores kolleger, som er sygdomsmeldte gennem enten kortere eller længere tid begrundet i stress.

”Jeg ser meget gerne, at vi som kolleger bliver bedre til i tide at hjælpe de, som er på vej til at blive ramt af stress – og i det hele taget får et endnu større fælles fokus på at forebygge, at man bliver ramt af stress af at gå på arbejde i JN Data og Nykredit” siger Kristina Andersen Skiöld.

Formanden har noteret sig den positive udvikling i Nykredits egen medarbejdertilfredshedsundersøgelse, hvor 72 procent svarer, at de er tilfredse med deres løn- og arbejdsforhold. Det er håbet, at en fortsat positiv udvikling også vil mindske antallet af de medarbejdere, som oplever at være stressede.

ARBEJDS- GLÆDE OG TRIVSEL

For NYKREDS vejer nøgletallet for arbejdsglæde særligt tungt. Det er således vores opfattelse, at glade og tilfredse medarbejdere er fundamentet for de gode kundeoplevelser og høj kundetilfredshed. I medarbejdertilfredshedsmålingen er vurderingen af arbejdsglæden samlet set steget. I den seneste periode har ledelsen haft fokus på, hvad man vil med forretningen Nykredit, siger næstformand Olav Bredgaard Brusen:

”Det betyder, at den enkelte rådgiver og specialist ude på pladserne oplever en klarere retning for Nykredit. Der er også kommet et større sammenspil mellem de enkelte funktioner i Nykredit. Man tænker på dem, der har med kunder at gøre, og man vil gerne understøtte dem i deres rolle. Derfor tror vi, at denne mere tydelige og klare retning

er baggrunden for, at den seneste medarbejdertilfredshedsundersøgelse er blevet så meget bedre”, siger Olav Bredgaard Brusén.

I JN Data er der også en høj medarbejdertilfredshed. Det er positivt at konstatere, at der er høj arbejdsglæde og meget høje scorer på nærmeste leder. Dette signalerer, at medarbejderne sætter pris på samarbejdet med deres ledere og får den fornødne sparring og hjælp i hverdagen.

NYKREDS har i 2018 afholdt en række medlemsmøder med fokus på arbejdsglæde, hvor John Harmsen fra Arbejdsglædeministeriet var ude og tale om trivsel på arbejdspladsen og hvad den enkelte selv kan gøre for sin egen arbejdsglæde.

Hvis man har trivsel med godt samarbejde og gode kolleger, er det meget lettere at formidle den gode kundeoplevelse til de kunder, der måtte komme ind ad døren, siger Olav Bredgaard Brusén:

”Vi hører fra vores medlemmer, at kunderne banker på døren. Kunderne vil gerne ind i Nykredit, men det kniber med systemer og tid til at tage sig tilstrækkeligt af den enkelte kunde. Det har ledelsen faktisk anerkendt og sagt, at de vil skrue op for ansættelse af dem, der møder kunderne”.

SOCIALE OG PERSONLIGE KOMPETENCER

Nykredits forandring mod ”bedst til kunder”, handler om, at den gode kundeoplevelse skabes gennem gode relationer. Hvis Nykredit skal være bedst til kunder er det vigtigt, at medarbejderne har en række sociale og personlige kompetencer, for eksempel forståelse af kundens behov, siger Kristina Andersen Skiold og tilføjer, at det i mange situationer vil være nødvendigt, at vi som medarbejdere bliver klædt bedre på til at håndtere denne udfordring. Heri ligger der også en vigtig rolle for vores ledere:

”Hvis lederne for eksempel ikke ved, hvad Finanskompetencepuljen kan tilbyde, kan det helt sikkert give udfordringer, når en kollega efterspørger kompetenceudvikling. Vi oplever oftere, at medarbejderne selv forventes at tage ansvar og initiativ for egen udvikling.

”Sammen med HR i Nykredit har NYKREDS kommunikeret om Finanskompetencepuljen. Det betyder meget, at vi på begge sider af bordet bakker op om medarbejdernes udvikling i et arbejdsliv, hvor der ikke er jobsikkerhed, og hvor det derfor er vigtigt, at du løbende arbejder med at vedligeholde og udvikle dine kompetencer”, siger formanden, der bliver suppleret af politisk sekretær Ann-Mari Lundbæk Lauritsen:

”Mere og mere digitalisering betyder, at stadig flere rutineopgaver i fremtiden formentlig vil blive klaret af robotter. Det betyder, at de mennesker, der har siddet og udført de opgaver får behov for at få tilført kompetencer til at komme videre i andre job. Førhen tænkte vi meget i jobsikkerhed, men i dag er vi nødt til at kikke på karrieresikkerhed og det får vi ved at tilegne os nye kompetencer”, forklarer Ann-Mari Lundbæk Lauritsen og tilføjer, at det er svært at se præcist, hvilke kompetencer jeg skal have for at have karrieresikkerhed.

”NYKREDS tror, at vi i fremtiden skal være gode til at skabe relationer. Vi får brug for flere rådgivere i fremtiden, selv om vi kan gøre mange ting digitalt, for når en kunde skal ud og træffe de store økonomiske beslutninger i livet, vil de gerne tale med en rådgiver.”

Det med at skabe den gode relation starter med, at du kender lidt til kunden, og for eksempel ved hvordan det går med børnene derhjemme. Det betyder noget for relationen, når du kan huske mig - for kan du det, så er det fordi jeg betyder noget for dig, siger Ann-Mari Lundbæk Lauritsen:

”Fremtiden kræver også empati for kundens situation. Du skal have empati og forståelse for den livssituation, som kunden er i og du skal være interesseret i og nysgerrig på kunden.”

”

Vi oplever oftere, at medarbejderne selv forventes at tage ansvar og initiativ for egen udvikling.

”

*Ann-Mari Lundbæk Lauritsen,
politisk sekretær*



UDDANNELSE VIA FINANS- KOMPETENCE- PULJEN

Vi siger til vores medlemmer, at de inden MUS-samtalen skal gå ind på Finanskompetencepuljen og se, om der er et eller flere kurser, de kan bringe med ind til samtalen med lederen om kompetenceudvikling, fortæller Ann-Mari Lundbæk Lauritsen.

I 2018 brugte NYKREDS konsulenter fra Worklife Investment i Finansforbundet til et arrangement i Skagensgade, hvor der sidder rigtig mange supportere og administrative medarbejdere med en bekymring for deres fremtid, når flere arbejdsgange automatiseres. Worklife Investment-konsulenterne holdt medlemsmøde og gennemførte også en række individuelle samtaler, hvilket blev en øjenåbner for mange af de medlemmer, der deltog.

”På forhånd havde Worklife Investment folkene i samarbejde med vores lokale tillidsmænd udpeget nogle kursusforløb, som vores medlemmer med fordel kan gøre brug af. De havde også forberedt nogle alternative jobspor ud fra medlemmernes nuværende kompetenceprofiler”.

”Hvor vi før har haft fokus på de faglige kompetencer, er det nu mere de personlige og sociale kompetencer, man skal omstille sig til”, siger Ann-Mari Lundbæk Lauritsen. I Nykredit er HR også interesseret i at høre vores perspektiver i forhold til, hvilken vej medarbejderne kan søge uddannelse og vi taler sammen om Finanskompetencepuljen og vores virksomhedsoverenskomst, hvor der i indeværende overenskomstperiode er afsat 1200 dage til uddannelse efter medarbejderens eget valg.

”Vi gør et stort nummer ud af frihed og valgfrihed. Når jeg før bad om uddannelse, sagde chefen måske, at det ikke lige passede til den stol, jeg sad på. Selv om jeg aldrig har siddet med projekter, kan jeg nu bede om en projektuddannelse”, siger Ann-Mari Lundbæk Lauritsen og tilføjer, at NYKREDS har et samarbejde med HR med henblik på at skabe fokus på Finanskompetencepuljen. Vi kører samarbejdet under sloganet: Styrk din udvikling – få en uddannelse via Finanskompetencepuljen.

VORES TILLIDSMÆND GÅR I DIALOG

NYKREDS har 78 tillidsmandsområder fordelt på JN Data og Nykredit. For tiden er der 10 vakante områder. Jo hurtigere man får valgt en ny tillidsmand, jo bedre er det. Hvis tiden går bliver det sværere at få valgt nogen, men heldigvis har der alle vakante steder været god ledelsesopbakning til at få valgt en ny.

NYKREDS arbejder for at styrke sammenhængskraften i vores organisation. Dette gør vi både i forhold til vores medlemmer og vores tillidsmænd.

”Da tillidsmændene var samlet i oktober 2018 var den røde tråd, at ”vi skal tættere på vores medlemmer og samarbejdspartnere. Dette for at sikre, at vores tillidsmænd lokalt gennem dialog med medlemmer og ledelse kan understøtte

det gode samarbejde. Vores tillidsmandsaftale betyder, at vi har en tillidsmand tæt på det enkelte medlem og tæt på den enkelte leder”, siger Olav Bredgaard Brusén og understreger samtidig vigtigheden af, at vores tillidsmænd påtager sig rollen som dialogpartnere med nærmeste leder.

NYKREDS er optaget af, hvordan tillidsmanden i endnu højere grad bliver en aktiv del af forandringsprocessen i både JN Data og Nykredit, og dermed bedre i stand til at håndtere kulturrejsen i virksomhederne sammen med den enkelte medarbejder.

Dialogen med tillidsmændene har gennem hele 2018 været omdrejningspunktet for fastsættelsen af følgende 3 politiske indsatsområder, som vi i NYKREDS vil arbejde med i 2019:

- 1. NYKREDS arbejder for at skabe en god struktur og stærke relationer for derigennem at øge sammenhængskraften.*
- 2. Det er vigtigt, at vi gennem vores daglige arbejde, opnåede resultater og indgåede aftaler fortæller vores nuværende såvel som kommende medlemmer om værdien af NYKREDS.*
- 3. Vi arbejder for at sætte det enkelte menneske i centrum i forhold til nye arbejdsformer og digitale løsninger – med fokus på det fremadrettede (dog belært af erfaring).*

”

Vores tillidsmandsaftale betyder, at vi har en tillidsmand tæt på det enkelte medlem og tæt på den enkelte leder.

”

*Olav Bredgaard Brusén,
næstformand*



NYT LØNSYSTEM

Sammen med ledelsen i Nykredit har NYKREDS nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et forslag til et nyt lønsystem og gennemføre en ”pilot”, hvor de nye principper kan afprøves. NYKREDS ønsker et lønsystem, som både er gennemsigtigt, åbent og opleves retfærdigt, siger Olav Bredgaard Brusén. Dette i en erkendelse af, at det nuværende lønsystem er uigennemsigtigt. De fleste kolleger er lønmæssigt indplaceret på sluttrin og det er uklart, hvorledes Nykredit tildeler personlige tillæg og honorerer den gode performance.

”Dybest set er et nyt lønsystem noget, der skal modnes både hos ledelsen og os ansatte. Lige nu arbejder vi ud fra en forudsætning om, at alle stillinger vurderes efter deres kompleksitet og indplaceres i den stillings- og titelstruktur,

som anvendes i Nykredit. Dette betyder også, at der til den enkelte stilling skal være et tilknyttet lønbånd inden for hvilket lønnen fastsættes.

Og her kan vi allerede nu se ind i, at der vil være situationer, hvor kolleger lønmæssigt ligger hhv. under det gældende lønbånd eller over. Ligeledes kan der være situationer, hvor en medarbejder ligger så højt i lønbåndet, at dette ikke matcher vedkommendes performance. Så der er nok af udfordringer at tage fat på – også fordi NYKREDS har den tilgang til et nyt lønsystem, at ingen må sættes ned i løn ved overgangen til det nye lønsystem”, siger Olav Bredgaard Brusén.

MERE AKTIV OVERFOR NYANSATTE

Rigtig mange af vores kolleger føler sig heldigvis tæt knyttet til NYKREDS. Ikke desto mindre oplever vi ikke altid den samme tilknytning blandt yngre nyansatte, og det tager NYKREDS som en stor udfordring.

For bare 15 år siden havde rigtig mange af vores kolleger en finansiel uddannelse, men i dag ansættes der andre profiler med baggrunde og uddannelser, der er forskellige fra det vi kender.

NYKREDS har en organisationsprocent ultimo 2018 på ca. 65 procent, hvilket svarer til, at 6,5 ud af 10 medarbejdere i hhv. JN Data og Nykredit er medlem af NYKREDS. Der er således mulighed for at tiltrække rigtig mange nye medlemmer.

”Vi synes jo selv vi har rigtig meget at byde på for alle medarbejdergrupper, men vi må erkende, at NYKREDS nok ikke har været gode nok til at gøre det synligt for alle.

Når vi møder nye kolleger, har vi ikke været gode nok til at byde dem velkommen med et klart budskab om kvaliteterne i at stå sammen og arbejde sammen – og vi kan helt klart også blive bedre til at fortælle om alle de goder, der ligger ud over overenskomsten”, slutter næstformand Olav Bredgaard Brusén, der fremover vil fokusere på også at fremhæve de fordele, goder og resultater, som vi er lykkedes med.

Dialogen med nye medarbejdere handler om, hvad en fagforening overhovedet er, og hvordan vi arbejder for en sund og bæredygtig udvikling af det finansielle område.

RESULTATOPGØRELSE FOR 2018

	2018	2017 (t.kr.)
Kontingentandele	1.574.053	1.611
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	334.940	543
Indtægter i alt	1.908.993	2.154
Generalforsamling	(343.058)	(235)
Medlemsmøder	(28.146)	(211)
Tillidsmandsmøder	(394.485)	(323)
Bestyrelsesmøder	(56.030)	(57)
Bestyrelsesseminar/kursus	(222.845)	(170)
Transportomkostninger	(334.940)	(543)
Landsmøder	(5.378)	(8)
Direkte medlemsrettede udgifter	(1.384.882)	(1.547)
Administrationsomkostninger*	(703.893)	(624)
Øvrige omkostninger	(703.893)	(624)
Resultat før finansielle poster	(179.782)	(17)
Finansielle poster, netto	(175.306)	511
Resultat før skat	(355.088)	494
Skat af finansielle poster	216	(64)
Årets resultat	(354.872)	430

Bestyrelsespåtegning

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsregnskabet for regnskabsåret 1. januar 2018 – 31. december 2018 for NYKREDS - Personaleforeningen i Nykredit.

Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med den danske lovgivnings krav til regnskabsaflæggelsen samt god regnskabsskik tilpasset foreningens forhold.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2018 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar 2018 – 31. december 2018.

Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 24. januar 2019

Kristina Andersen Skiøld
formand

Olav Bredgaard Brusen
næstformand

Allan Kristiansen

Annette Juul

Ann-Mari Lundbæk Lauritsen

Inge Sand

Lars Bang Falkeborg

Richard Michael O'Dwyer

Susanne Møller Nielsen

BALANCE PR. 31/12 2018

	2018	2017 (t.kr.)
Tilgodehavende transportomkostninger	91.301	118
Tilgodehavende skat	650	0
Tilgodehavende	91.951	118
Værdipapirer	8.069.002	8.254
Likvide beholdninger	1.619.286	1.475
Omsætningsaktiver	9.780.239	9.847
AKTIVER	9.780.239	9.847
Kapitalkonto 01.01.2018	9.080.523	8.651
Årets resultat	(354.872)	430
Kapitalkonto 31.12.2018	8.725.651	9.081
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	654.250	677
Skyldig skat	0	40
Skyldige omkostninger	400.338	49
Gæld	1.054.588	766
PASSIVER	9.780.239	9.847

Revisionspåtegning:

Vi har revideret årsregnskabet for NYKREDS – Personaleforeningen i Nykredit for regnskabsåret 1. januar 2018 – 31. december 2018, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter god regnskabsskik tilpasset foreningens forhold.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2018 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar 2018 – 31. december 2018 i overensstemmelse med god regnskabsskik tilpasset foreningens forhold.

København, den 24. januar 2019

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

CVR-nr. 33 96 35 56

Susanne Arnfred Møller, statsautoriseret revisor

Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmaterialet for NYKREDS - Personaleforeningen i Nykredit for 2018 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere på stikprøvebasis omfattet de af Finansforbundet refunderede rejseudgifter, og heller ikke her har der været noget at bemærke.

Vi har ikke foretaget revision i henhold til lov om fonds- og foreningslovgivningen.

København, den 24. januar 2019

Finn Toelhøj

Hans Knudsen

5 ÅRS MEDLEMSTAL I NYKREDS

*Aktive og passive medlemmer i alt pr.
1. januar 2019:*

2015	3.177
2016	3.034
2016	3.031
2018	2.898
2019	2.747

NYKREDS GENERAL- FORSAMLING 2019

NYKREDS' ordinære generalforsamling 2019 afholdes fredag den 29. marts 2019 på Kobæk Strand Conferencecenter, Kobækvej 85, 4230 Skælskør, med starttidspunkt kl. 16.00 og gennemføres med følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Orientering om Finansforbundets arbejde i det forløbne år
4. Forslag fra bestyrelse og medlemmer
5. Godkendelse af regnskab med decharge
6. Forelæggelse af budget for 2019 til orientering
7. Valg af næstformand
8. Valg af ekstern statsaut. revisor
 - Valg af 2 (interne) revisorer
 - Valg af 2 (interne) revisorsuppleanter
9. Eventuelt

Udgiver:

NYKREDS

Personalekredsen i Nykredit

Kalvebod Brygge 1-3, 6BL

1780 København V

Telefon 44 55 25 00

E-mail nykreds-mail@nykredit.dk

www.nykreds.dk

Redaktion:

Kristina Andersen Skiöld (ansv.)

Carsten Rasmussen, Finansforbundet

Jan Michael Lindgreen

Layout:

Arne Stensgaard Berg

Fotos:

Lisbeth Holten,

Arne Stensgaard Berg

NYKREDS

**FINANS
FORBUNDET**