

ÅRSBERETNING 2015

PERSONALEKREDSEN I NYKREDIT

MARTS 2016

NYKREDS
FINANS
FORBUNDET

NYKREDS
FINANS
FORBUNDET

FORORD



NYKREDS bestyrelse: Marlene Holm, Kristina Andersen Skjold, Susanne Møller Nielsen, Lars Peter Skaarup, Gert Kryger, Hans Lindholm, Olav Brusen Barsøe, Allan Kristiansen og Leif Vinther.

2015 har været endnu et begivenhedsrigt år i såvel JN Data som i Nykredit - og deraf følger, at det også har været et begivenhedsrigt år i NYKREDS.

Undervejs har vi kommenteret på begivenhederne i vores udsendte medlemsinformationer, så i denne beretning går vi ikke så meget i detaljer med det. I stedet tager vi en mere overordnet tilgang, hvor vi prøver at trække perspektiver fra det du oplever i din hverdag til de temaer, der til dagligt optager os i NYKREDS' organisation.

Den skriftlige beretning skal tillige ses i sammenhæng med den mundtlige beretning, som vil blive fremlagt på årets generalforsamling den 9. april i Middelfart.

Vi glæder os meget til at byde dig og dine kolleger velkommen dér!

København, den 18. marts 2016
På kredsbestyrelsens vegne

Leif Vinther
Formand

FORANDRINGER I NYKREDIT OG JN DATA



Leif Vinther, formand for NYKREDS

Nykredits planer om at gå på børsen og de annoncerede bidragsforhøjelser har sendt koncernen ud i en sand storm af harme og misforståelser. Helt almindelige medarbejdere, der blot passer deres arbejde, uanset om det er i linjen eller i stabene, har oplevet trusler og skældud over telefonen.

Det er uheldigt, at de så at sige skal stå på mål for de ledelsesbeslutninger, der følger af Forretningsplan 2018. Og man kan godt være bekymret over, om den skade Nykredits image har lidt, kan få negativ effekt på virksomhedens evne til at fastholde og tiltrække de rigtige medarbejdere.

Baggrunden for at forhøje bidragsprocenten er de øgede fremtidige kapitalkrav. Ved indgangen af 2019 skal Nykredit have en kernekapital på minimum 70 mia. kr.

”Nykredit kan bare ikke tjene penge nok i den takt som myndighederne forventer, fordi vores koncern er anderledes sammensat end vores konkurrenter, idet 90 procent af vores udlån er boligfinansiering, så hele vores arbejdsplads er afhængig af finansieringen”, forklarer NYKREDS formand, Leif Vinther.

”Vi kan se, at der kommer krav om mere kapital, og at Nykredit er nødt til at tjene pengene selv, mens de andre med en børsnoteret bank i ryggen har meget mere frihed”, siger Leif Vinther og tilføjer, at Nykredit er det største finansieringsinstitut i Danmark. ”Vi er den største udlånskilde i det danske samfund, men i den såkaldte Baselkomite forstår de simpelthen ikke den danske realkredit og vores balance: De har bare en frygt for, at når man laver boligfinansiering i obligationer, kan det gå galt”.

Hvor er trygheden?

Men Nykredit skal ikke kun polstres til kapitalkravene, ledelsen vil også have lavere omkostninger, så der skal spares 250 mio. kr. med henblik på at Nykredit kan forrente egenkapitalen med 11 procent fra 2018. For at nå i mål indeholder planen forskellige såkaldte ”tilpasninger”.

”Teoretisk set er vi igennem de fyringsrunder, som er blevet proklameret. Det gør ondt på os alle sammen, når ledelsen laver den slags, og derfor har det været vigtigt for NYKREDS at få sat en stopper for fyringsrunder og få virksomheden stabiliseret, så folk kan føle en form for tryghed. Jeg er bare ikke sikker på, at det er lykket alle steder”, siger Leif Vinther og peger på eksemplerne fra Markets, Nykredit Mægler og Produktionssupport.

”Vi frygter jo, at centralisering rammer hele organisationen ude i landet. Når ledelsen beslutter at centralisere geografisk, vil der altid være nogen, for hvem det er svært at flytte til et nyt sted, og så sker der et frafald. Om folk bliver direkte fyret, eller deres virkelighed bliver forandret, så kan de blive nødt til at tage imod en fratrædelse, der gør samme skade for den enkelte. Der er ikke så meget frygt for store fyringsrunder, men de frygter centraliseringer eller at funktioner bliver outsourcet”.

Et stykke er NYKREDS enige med ledelsen i strategien, men ikke desto mindre er der nogle knaster, siger Leif Vinther:

”Strategien indeholder omkostningsbesparelser, så der skal ske yderligere tilpasninger i medarbejderorganisationen. Alle vores personalegoder er stort set reduceret væk, og der er områder, hvor virksomheden har centraliseret meget”.



Det gælder om at holde koncentrationen i top, når ens arbejdsplads forandrer sig så voldsomt som Nykredit gør i disse år. Her træner Annette Bruun, Tine Geirsson og Bettina Marcher den disciplin under tillidsmandsseminaret i september '15.

Centraliseringerne i koncernen er en fortløbende proces, men Leif Vinther ser gerne, at Nykredit begynder at se på medarbejderne i forhold til vækst. Det kan blive svært at finde nye tilsvarende kompetencer, når væksten i samfund og sektor kommer i gang igen.

I forhold til Nykredit Mægler har vi i NYKREDS aldrig forstået det økonomiske rationale bag ledelsens beslutning.

”Det virker ulogisk at flytte 30 mennesker herover til København, hvor der kun er ti. Jeg vil også tro at aflønningen er højere i København end i Aarhus”.

Vi har også oplevet tilpasninger i JN Data, men her var det rene fyringer og direkte vilkårsændringer i form af lønedsættelser. Men en lønedsættelse er uacceptabel, så længe en medarbejder udfører lige så kompliceret arbejde, som ved ansættelsen. Vi mærker, at ledelsens omkostningsfokus er anderledes aktivt også i JN Data nu, siger Leif Vinther:

”Der var klart en udfordring i forhold til overenskomsten, for det var helt tydeligt, at da man skulle reducere, var ni ud af ti medarbejdere virksomhedsoverdraget fra BRFKredit med en højere løn”.

Standardisering og specialisering

Centraliseringen af Produktionssupport betyder, at supporterne placeres i Vejle og Høje Taastrup, hvor de skal stå for back office funktioner i forbindelse med bank- og realkreditlån.

”Det har været en fordel for rådgiverne i centrene at have en supportfunktion siddende ude bagved. Nu sidder de i Høje Taastrup eller Vejle. Men rådgiverne føler

ikke, at de har fået helt den aflastning, de var stillet i udsigt”.

Supporterne oplever en specialisering og at deres kompetencer bliver indsnævret, når de kun sidder med enkelte afgrænsede områder. Men ledelsen mener, at den bedste måde er en standardisering:

”Meningen fra ledelsens side er, at det skaber effektivitet, når rådgiverne kun skal koncentrere sig om rådgivning af kunderne. Det er underligt, at centrene har afgivet supportere, men de har endnu ikke fået fuld valuta tilbage. Det påvirker faktisk rådgiverne, at de skal lave næsten den samme administration som førhen. Så er det svært at se fornyelsen, og de kan ikke se effekten, når man ikke lige kan gå ind til supporteren og få afklaret et spørgsmål. Nu skal spørgsmålet sendes og besvares i enten Høje Taastrup eller Vejle”.

Ledelsen sagde til supporterne: Vil du gerne blive her, så har vi et job til dig! Og ganske vist blev næsten alle supportere tilbudt et job, men virksomheden tog det forbehold, at det især var job som kundemedarbejder med lønedsættelse, der var i spil. Rigtig mange kom ikke i betragtning til job som privatrådgiver eller assisterende erhvervsrådgiver i Retail, og jobbet som kundemedarbejder er en ren servicefunktion.

”Vi har bedt ledelsen om, at man tager hånd om de kompetencer, der allerede er, i stedet for at smide supporterne ud og så tage nogle andre ind. Hvorfor har man ikke lagt mere vægt på at udvikle vores supportere?”

”Rådgiverne bruger meget af deres arbejdstid på det, de selv betragter som vigtigt. Teoretisk skal vi ikke følge



Koncernchef Michael Rasmussen og koncerndirektør Bente Overgaard mødte NYKREDS' tillidsmænd til en spændende udveksling af synspunkter på "Rigets tilstand" under tillidsmandsseminaret i september 2015.

op på direkte salgstal, vi skal gå op i kundeoplevelser, men ude lokalt oplever vi, at mange chefer stadig holder fast i at opnå bestemte resultater. Den tradition, man har været vant til at lede efter, er at følge op på salg", forklarer Leif Vinther

Interessetid

Det er aldrig lykkedes at få forklaret begrebet 'interessetid', men i NYKREDS har vi hørt, at medarbejdere opfordres til at arbejde ud over de ugentlige 37 timer uden at timerne registreres som fleks eller overarbejde.

"Vi kan se, at den type medarbejdere, der typisk rammes, er ansatte uden højeste tjenestetid. Ifølge overenskomsten skal alle med fuldtidsjob arbejde 37 timer, og det betyder, at man skal kompensere sig selv i et eller andet omfang, hvis man har ydet noget ekstra. Og der oplever vi et nyt begreb, der handler om, at noget af det, man gør, er at udvise interesse, fordi man skal være dedikeret. Begrebet 'interessetid' findes ikke i overenskomsten, men det kommer ned gennem systemet", forklarer Leif Vinther, der ser en konflikt i det:

"Der er medarbejdere, som selv vil have ret til at disponere over tiden, og det er OK. Men det skaber pres

på andre, der er i en livsfase, hvor interessen ligger i at udføre arbejdet og få det betalt efter overenskomsten. Der er forskellige tilgange, den personlige og den økonomiske, og dem skal vi tilgodese".

I NYKREDS er man meget bevidst om, at der blandt medlemmerne er forskellige typer, når det gælder motivation:

"Vi har dem, der har brug for at kende reglerne, og så har vi andre, der selv vil bestemme, og ofte har et højere ambitionsniveau. Og vi står lige nu i et fagligt dilemma mellem de to tilgange".

I overensstemmelse med de aftaler, der er gældende, opfordrer Leif Vinther alle medlemmer til, at de skal huske at få registreret deres arbejdstid - og *hele* deres arbejdstid!

"Hvis ikke vi får gjort det klart, hvor meget tid, der er brugt på en opgave, får vi ikke mulighed for at få dialogen om mængden af arbejdet. Derfor er alle nødt til at registrere deres arbejde, så vi kan se det reelle forbrug af timer i koncernen. Og den enkelte kan bruge det i den næste løndiskussion med sin leder".

NYT LØNSYSTEM OG TILLIDSMANDS- ORGANISATION



Olav Brusen Barsøe, næstformand for NYKREDS

NYKREDS har brugt 1½ år på at prøve at se, om vi kunne lave et nyt lønsystem i JN Data og vi er kommet langt ind i analysen sammen med ledelsen.

”Der har været en god fælles dialog om det fælles gods, vi har arvet, om hvorvidt det passer ind i en moderne verden. Men så sker der det, da selve forhandlingerne skal starte, at JN Data trækker sig ud og melder pause”.

I Nykredit kom vi aldrig i gang, da ledelsen ifølge Leif Vinther stillede nogle krav til at indgå i forhandlingerne, som NYKREDS ikke kunne honorere.

”Problemet var de forudsætninger, man stillede op for en forhandling. Vi skulle lægge alle medlemmernes penge ind på bordet, og vi skulle tage alle de lokale puljer og lægge ind i et nyt lønsystem, men Nykredit ville ikke garantere, at de ville lægge noget ind i et nyt lønsystem”, siger Leif Vinther og så var der ingen grund til at starte en forhandling.

Ikke desto mindre foregår der forskellige forandringer i lønsystemet - eller rettere: I tildelingen, som hænger sammen med performance.

”Vi oplever, at Nykredit i sin aflønningsform og i sin brug af titelstrukturen lægger mere og mere vægt på nogle begreber, som vi ikke har indsigt i, fordi det foregår uden åbenhed, og det bryder vi os ikke om”, siger Leif Vinther og understreger:

”Folk må hellere end gerne tjene noget ekstra, men vi kan ikke få indsigt i kriterierne: hvad får jeg for hvad? Hvis du stiller et performancekrav op til mig, og jeg honorerer det, kan du så love mig en lønforhøjelse? Der er svaret nej”.

Man vil gerne have performance, men man ved ikke, om man vil betale. Det kommer an på så meget!

Nogle steder har man fokus på den gode kundetilbage-melding. Men er det performance eller er det præstation? NYKREDS kan bare ikke få svar.

”Den lønglidning, der finder sted uden om overenskomsten bliver tildelt efter nogle kriterier, der ikke er lagt frem. Vi er ikke bange for den snak, vi vil bare have åbenhed og indsigt. Hvis en medarbejder siger nej tak, fordi vedkommende er i en livsfase, hvor man passer sit arbejde, men siger nej tak til yderligere, så skal det også være muligt”, siger Leif Vinther og tilføjer:

”Vi vil have den garanti, at hvis vi involverer os mere i jobbet, skal vi have det, der er aftalt på lønnen, men den garanti kan vi ikke få”.

NYKREDS ønsker et mere åbent og gennemsigtigt lønsystem, som gør at medarbejderne kan se, hvordan de forskellige stillingskategorier er placeret i forhold til hinanden og med tydelige beskrivelser af hvordan man kan påvirke sin løn.

Ny tillidsmandsaftale

Koncerndirektør Bente Overgaard har sagt, at tillidsmanden er vigtig i behovet for at forstå de store forandringer, der sker i Nykredit koncernen. NYKREDS har sagt, at der er brug for stærke områdetillidsmænd, der kan fungere som det koordinerende og samlende midtpunkt i områderne og være en naturlig dialogpartner for områdets øverste ledelsesniveau.

De to tilgange er lykkedes godt i NYKREDS' nye tillidsmandsaftale med Nykredit.



Det samlede tillidsmandskorps træner samarbejde under tillidsmandsseminaret i september 2015. Til seminaret i '16 bliver der færre deltagere som følge af den nye tillidsmandsaftale i Nykredit - men til gengæld vil flere af dem være områdetillidsmænd.

”Vi har fået flere muskler, og med områdetillidsmanden har vi én, der skal bære signaler fra medlemmer og tillidsmænd direkte ind på bestyrelsesmødet om, hvad der foregår derude”, siger NYKREDS’ næstformand Olav Brusén Barsøe. Han har været kredsenes chefforhandler i en forhandling, hvor der er blevet givet og taget. Mens vi er lykkedes med at få anerkendt rollen som områdetillidsmand, så har vi flere steder måttet give køb på nærhedsprincippet, fordi der er blevet færre tillidsmandsområder i Retail.

I Retail er man gået fra 65 tillidsmandsområder til 45, men samtidig har vi i retail seks områdetillidsmænd mod fire tidligere. Der bliver områdetillidsmænd i hver af de fem regioner og en i Retail i øvrigt.

”Områdetillidsmandens rolle er at samle de tillidsmænd, der er i området og sørge for, at signaler fra de enkelte tillidsmænd bliver båret videre. Det er en styrkelse af deres rolle, og så har vi sikret, at de områdetillidsmænd har en naturlig adgang og er en naturlig dialogpartner til vores niveau to ledere, der jo refererer til koncerndirektøren”, siger Olav Brusén Barsøe og tilføjer, at en tillidsmand har dialog med de respektive centerdirektører, og tillidsmanden er via §9-samtalen sikret den fornødne tid til tillidsmandsarbejdet i de udvidede områder.

Mere professionel organisation

NYKREDS har fået flere tillidsmænd i enkelte af de store stabsområder.

”Til gengæld har vi i fht. visse af de mindre centre måttet sammenlægge en række tillidsmandsområder - det er det, vi har betalt med”, siger Olav Brusén Barsøe,

der måtte gå med til at fjerne 20 tillidsmandsområder i Retail, mod at få fire i stabene. Hertil kommer, at vi er lykkedes med at få en mere klart defineret og anerkendt rolle for vores områdetillidsmænd”.

”De tillidsmænd, som er kommet ind i sammenlagte områder, får jo også et større ansvar, i og med, at de har dialog med flere chefer. Altså hvis man har tre chefer og skal have det til at fungere, så bliver man mere professionel som tillidsmand”.

Nykredit havde faktisk gerne set endnu større tillidsmandsområder, og dermed endnu færre tillidsmænd, men der sagde NYKREDS fra, for det skal stadig være sådan, at medlemmerne har den nærværende tillidsmand.

”Vi var lidt påpasselige med at få lagt områder sammen, hvilket jo betyder, at medlemmerne sidder på forskellige lokationer, så derfor har vi aftalt med Nykredit, at tillidsmanden skal have fri til at komme rundt i sit område”, forklarer Olav Brusén Barsøe, der mener, at den enkelte tillidsmand har rammerne til at udfylde sin rolle som tillidsmand.

”Vi får så nogle tillidsmandsområder med flere medlemmer, og som har flere centre. Det gør så, at man har erfaring flere steder fra, så de tillidsmænd vil alt andet lige få en stærkere tilgang, når der er flere medlemmer og flere chefer. I hvert fald oplever vi, at der har været interesse for at være tillidsmand, for der har været kampvalg til flere poster end vi normalt ser. Det viser, at der er nogen der vil det”.

På spørgsmålet om det er blevet sværere at være tillidsmand, svarer Olav Brusén Barsøe:



Efter 1½ års dialog og analysearbejde med ledelsen i JN Data, valgte virksomheden at sætte "projekt nyt lønsystem" på pause, umiddelbart inden de reelle forhandlinger skulle starte i slutningen af 2015.

"Det er afgørende, at man som tillidsmand er bevist om at have rollen at sikre ro på arbejdspladsen. Når ledelsen melder ud, at nu skal medarbejderne gøre sådan, er det tillidsmanden, der mange gange udfordrer meldingen fra chefen, så medarbejderne får en bedre forklaring".

Olav Brusen Barsøe opfatter ikke, at ledelserne i JN Data og Nykredit har den tilgang, at tillidsmænd bare er et nødvendigt onde. Det er vigtigt med tillidsmænd, for der er nogen ting, som bliver nemmere for en chef at være chef når der også er en tillidsmand. Helt håndgribeligt er det bedre for ledere i de ulykkelige situationer, hvor der er fyringer, at der sidder en tillidsmand med. Det er merværdi for medlemmer såvel som for chefen.

Det giver også merværdi for medlemmerne at have en kollega tæt på, som kender og forstår situationen i det aktuelle område, og som kan bære signaler videre gennem systemet til de rette fora. "Vi har senest oplevet det i forbindelse med omverdenens meget voldsomme reaktioner på stigningen i bidragssatserne. Her har tillidsmændene - sammen med de lokale ledere - så at sige været "first level of support", når kolleger blev udsat for overgreb, og de har bragt vigtig viden ind til os på kredskontoret. De har hjulpet os til at forstå omfanget af problemerne, og det er altafgørende, når vi skal tage sagen op i forhold til arbejdsmiljøorganisation og ledelse", siger Olav Brusen Barsøe, og fortsætter:

"Vores tillidsmænd gør et kæmpe stykke arbejde derude, hvilket jeg gerne vil benytte lejligheden til at kvittere for. Og jeg vil gerne sige til vores medlemmer: Brug nu din tillidsmand! De er der for dig, og de kan

formentlig bistå i langt flere situationer end du forestiller dig. Og de gør det gerne!"

Vi har tålt meget

"I det daglige ser vi det tydeligt: De steder, hvor der er en tillidsmand, som vil påtage sig de roller, der handler om ansvar og bevidsthed, de steder kommer samarbejdet bare til at fungere bedre. Så findes der alle udgaver af tillidsmænd og alle udgaver af ledere, og de har ikke valgt hinanden, men de skal jo have det til at fungere i de afdelinger, hvor de nu måtte være", tilføjer Olav Brusen Barsøe, der stadig kan mærke de hårde forhandlinger om at forhandle 89 tillidsmandsområder ned til 71:

"Vi følte nok, at vi blev forhandlet helt ind til benet, altså vi kunne ikke tåle mere. Måske har vi tålt for meget", siger han og tilføjer:

"Det kan godt være, vi ikke er helt tilfredse, men nu er banen sådan, og der er en ny forhandling, når vi kommer til overenskomstforhandlingen i 2017. Hvis vi ikke er tilfredse med aftalen, så kan vi bringe den op igen".

I NYKREDS' bestyrelse havde vi et ønske om, at få områdetillidsmændene tættere på. En ekstraordinær generalforsamling i december vedtog en ny bestyrelses-sammensætning så udgangspunktet nu er, at vores områdetillidsmænd er en del af kredsbestyrelsen.

Tanken med den nye sammensætning er, at vi ad den vej, hurtigere får meldinger ind om hvad der rører sig i Nykredits og JN Datas organisationer, og dermed sætter os i stand til at handle mere rettidigt og præcist end hidtil.

KOMPETENCER OG TRIVSEL



Marlene Holm, politisk sekretær i NYKREDS

”Vi arbejder for medlemmernes kompetencer”, siger politisk sekretær Marlene Holm. ”Vi arbejder for medlemmernes mulighed for at fastholde jobegnethed og markedsværdi, og vi arbejder samtidig på at udbrede holdningen om, at medlemmerne selv skal tage et stort medansvar for det”.

Om baggrunden herfor siger Marlene, at finanssektoren jo bliver mindre, og vi har af ledelsen i Nykredit fået at vide, at vi skal være færre medarbejdere. Mens trygheden i gamle dage lå i fagforeningens evne til at bevare jobs, ligger trygheden nu i muligheden for løbende kompetenceudvikling, så den enkelte kan holde sig attraktiv, også i forhold til fremtidens job, i eller uden for virksomheden og sektoren.

”Ledelsen arbejder målrettet på at forenkle arbejdsprocesser, behovet for nye it-løsninger overflødiggør visse jobs, men skaber måske også andre”, siger Marlene Holm, og fortsætter:

”Vi udfordrer løbende ledelsen på at fortælle os, hvilke kompetencer de ser, der skal bruges i fremtiden. Dette så den enkelte kan overveje, hvor det næste job mon ligger, og hvad der skal til for at være attraktiv der. Det er vigtigt selv at tage ansvar, og på den årlige udviklingssamtale gøre det klart for sin leder, hvad man gerne vil, og få lagt en udviklingsplan”.

Blandt medarbejderne i Nykredit og JN-Data er der en stigende erkendelse af behovet for løbende kompetenceudvikling, men en del medarbejdere mangler måske det sidste puf. NYKREDS har derfor travlt med at synliggøre Finansforbundets tilbud samt udbrede kendskabet til Finanskompetencepuljen, som kredsen har et rigtig godt samarbejde med HR omkring.

NYKREDS har i det forgangne år arbejdet på at udbrede kendskabet til Finansforbundets digitale karriereunivers, karrieresamtaler samt de mange gode kursus- og netværkstilbud et medlemskab giver adgang til. Også ledelsen bliver løbende udfordret i et nedsat kompetencearbejdsudvalg samt i samarbejdsudvalgene på de rammer, der stilles til rådighed for medarbejderne på kompetenceområdet, og på hvorvidt Finansforbundets mange gode tilbud på området kan indgå som et supplement.

”Fremadrettet vil vi gøre en endnu større indsats for at få nødvendigheden af løbende kompetenceudvikling højere op på dagsordenen. Vi kender nok alle det, at vores intentioner for egen udvikling er de bedste, og at vi så alligevel ikke får gjort, hvad vi godt ved er i vores egen bedste interesse. En fælles erkendelse af nødvendigheden hos tillidsvalgte, ledelse og medarbejdere er det, der for alvor vil kunne få kompetencemobiliseringen til at rykke, og det vil være til gavn for alle parter”, siger Marlene Holm.

Fokus på Trivslen

Koncerndirektør Michael Rasmussen har tydeligt tilkendegivet, at tilfredse og motiverede medarbejdere er meget vigtigt for koncernen. Nykredit har gjort trivsel til et KPI-mål for lederne, hvilket naturligt giver skærpet opmærksomhed.

”Den øgede fokus på trivslen er vi glade for i NYKREDS” siger Marlene Holm. Historisk har det været en udfordring, at den enkelte leders tilgang til eventuelle trivselsudfordringer har fået lov at være meget forskellig rundt om i organisationen. Dette har i visse områder kunnet udfordre tilliden til hele fokusmålingskonceptet.



Det er disse personer, du møder, når du kontakter NYKREDS' sekretariat: Sekretær Bente Plambeck Geertsen, seniorprojektkonsulent Arne Stensgaard Berg, sekretariatschef Jan Michael Lindgreen og faglig konsulent Lisbeth Grimm.

Vi har i arbejdsmiljøregi, sammen med HR, løbende arbejdet med en opstramning af procedurerne omkring behandlingen af fokusmålingsresultaterne, dette i forhold til behandlingen i samarbejdsudvalgene og ikke mindst ude lokalt, hvor lederne selvfølgelig har en opgave i at sætte trivslen på dagsordenen i samarbejde med tillidsvalgte og medarbejdere.

Vi er endnu ikke helt i land i forhold til rammer for optimal behandling af fokusmålingsresultaterne, men hvis jeg skal fremhæve et par enkelte af de gode tiltag der er gennemført, vil jeg nævne den nye øgede åbenhed omkring fokusmålingsrapporterne samt det øgede direktionsfokus ved gentagne røde målinger. Jeg er fortrøstningsfuld omkring at vi i fællesskab nok skal få fundet en mere optimal procedure, hvor vi både får tilgodeset ønsket om fokus på medarbejdertrivsel, og samtidig har opmærksomhed på, at det at udarbejde lovpligtige handlingsplaner ikke må opfattes udelukkende som en administrativ byrde, men faktisk som en del af løsningen”, siger Marlene Holm.

En stemme der tæller

Det er vigtigt at arbejde for at fastholde vores medlemmer, men også for at få flere med i Finansforbundet.

”Det er selvfølgelig helt grundlæggende vigtigt, at vi er mange nok til, at vi har en stemme, der tæller hos ledelsen. Ligesom det er vigtigt, at vi har fokus på at medlemssammensætningen afspejler medarbejdersammensætningen. Vi har områder hvor ikke alle medarbejder kan få øje på, at vi som forbund skulle være relevante for dem”; siger Marlene Holm og tilføjer, at det udmærket kan være, at Finansforbundet har gode tilbud, men hvis medarbejderne ikke kan få øje på det, så har NYKREDS som en del af forbundet, en opgave.

Ud over at IT fylder mere og mere i sektoren, oplever vi yderligere skub i sektorbevægelsen i retning af flere akademikere. NYKREDS har derfor især sat fokus på at undersøge, hvad der vil kunne øge relevansen af et medlemskab blandt disse to medarbejdergrupper i Nykredit og JN Data.

”Ansvar for at vedligeholde og udbygge medlemsskaren ligger naturligt hos den lokale tillidsmand. Centralt understøtter NYKREDS naturligvis alt hvad vi kan hvor der er behov, og vi henter også øget muskelkraft i Finansforbundet centralt, når det giver mening” siger Marlene Holm.

”I NYKREDS ønsker vi bevidst tilfredse medlemmer, så det handler ikke bare om at tiltrække nye medlemmer, men grundlæggende om at involvere og gøre noget aktivt for de medlemmer vi allerede har, og der igennem synliggøre værdien af et medlemskab for de øvrige kolleger.

At øge involveringen på alle niveauer er et klart fokusområde for os. Vi arbejder med at invitere forskellige medlemsgrupper ind for at få hjælp til udvikling af relevante medlemstilbud. For eksempel har vi etableret et glimrende samarbejde med NYA (Network of Young Academics) i Nykredit, startet et meget lovende samarbejde op med et par Graduates i Nykredit, og er lige på trapperne i forhold til samarbejde med et par studerende fra Nykredit. Det er meget inspirerende at samarbejde med og få input fra disse medlemsgrupper, og det øger jo unægtelig sandsynligheden for at de medlemstilbud vi udvikler, rent faktisk er relevante for målgruppen, hvilket jo tegner rigtig godt for fremtiden”, afslutter Marlene Holm smilende.

RESULTATOPGØRELSE FOR 2015

	2015	2014 t.kr.
Kontingentandele	1.706.878	1.768
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	684.203	597
Indtægter i alt	2.391.081	2.365
Generalforsamling	(292.678)	(403)
Medlemsmøder	(80.566)	(237)
Tillidsmandsmøder	(651.709)	(464)
Bestyrelsesmøder	(17.885)	(34)
Bestyrelsesseminar/kursus	(223.764)	(333)
Transportomkostninger	(684.203)	(597)
Ej refunderbare omkostninger	(0)	(10)
Direkte medlemsrettede udgifter	(1.950.805)	(2.078)
Administrationsomkostninger*	(426.075)	(231)
Øvrige omkostninger	(426.075)	(231)
Resultat før finansielle poster	14.201	56
Finansielle poster, netto	(50.291)	245
Resultat før skat	(36.090)	301
Skat af finansielle poster	0	(8)
Årets resultat	(36.090)	293

*Administrationsomkostninger = kontorholdsomkostninger og indeholder endvidere omkostninger til revision, småanskaffelser, udvalgs- og andre møder, sekretariat m.v. – der henvises til kredskontoret, såfremt der ønskes tilsendt et regnskab med specifikationer.

København, den 11. februar 2016

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsregnskabet for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2015 for NYKREDS – Personalekredsen i Nykredit. Årsregnskabet aflægges i overensstemmelse med den danske lovgivnings krav til regnskabsaflæggelsen samt god regnskabsskik. Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2015 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2015.

Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Leif Vinther, Olav Brusén Barsøe, Marlene Holm,
Allan Kristiansen, Gert Kryger, Susanne Møller, Hans Lindholm,
Lars Peter Skaarup, Kristina Andersen Skjold

BALANCE PR. 31.12.2015

	2015	2014
		t.kr.
Tilgodehavende transportomkostninger	142.271	193
Tilgodehavende skat	20.111	18
Periodiserede renter	0	32
Tilgodehavende	162.382	243
Værdipapirer	6.942.018	3.575
Likvide beholdninger	2.163.374	5.297
Omsætningsaktiver	9.267.774	9.115
AKTIVER	9.267.774	9.115
Kapitalkonto 01.01.2015	8.237.127	7.944
Årets resultat	(36.090)	293
Kapitalkonto 31.12.2015	8.201.037	8.237
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	753.869	789
Skyldige omkostninger	312.868	89
Gæld	1.066.737	878
PASSIVER	9.267.774	9.115

Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2015 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2015 i overensstemmelse med god regnskabsskik tilpasset kredsens forhold.

Revisionspåtegning afgivet af den interne revision:

Vi har gennemgået årsregnskabet og foretaget stikprøver af bilagsmateriale for NYKREDS – personalekredsen i Nykredit for 2015 og har ikke fundet anledning til bemærkninger. Gennemgangen har endvidere på stikprøvebasis omfattet de af Finansforbundet refunderede rejseudgifter, og heller ikke har der været noget at bemærke.

Vi har ikke foretaget revision i henhold til lov om fonde og visse foreninger.

Hans Knudsen samt Finn Toelhøj



Det kræver blandt andet stort personligt mod at være tillidsmand. Her træner Kim Ørbo-Pedersen fra JN Data den disciplin under tillidsmandsseminaret i september 2015.

5 års medlemstal i NYKREDS

Aktive og passive medlemmer i alt pr. 1. januar 2016

2012	2013	2014	2015	2016
3.063	3.143	3.160	3.177	3.034

Udgiver:

NYKREDS
Personalekredsen i Nykredit
Anker Heegaards Gade 8
1780 København V
Telefon 44 55 25 00
E-mail bg@nykredit.dk
www.nykreds.dk

Redaktion:

Leif Vinther (ansv.)
Carsten Rasmussen
Jan Michael Lindgreen

Layout:

Arne Stensgaard Berg

Fotos:

Leif Vinther, Ole Winther,
Arne Stensgaard Berg og Lisbeth Holten

GENERALFORSAMLING 2016

NYKREDS' ordinære generalforsamling 2016 afholdes lørdag den 9. april 2016 på HUSET (tidl. Byggecenter), Hindsgavl Allé 2, 5500 Middelfart med starttidspunkt kl. 9.00 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 2016 til orientering
7. a. Valg af formand
b. Valg af politisk sekretær
8. Valg af ekstern statsaut. revisor
Valg af 2 (interne) revisorer
Valg af 2 (interne) revisorsuppleanter
9. Eventuelt

NYKREDS

**FINANS
FORBUNDET**