



2022  
ET GODT OG  
SPÆNDENDE ÅR

## Finansforbundet Spar Nord Kreds

### Bestyrelsen marts 2023



Jannie Skovsen, Formand og  
Hovedbestyrelsesmedlem,  
Kredskontoret



Gitte Holmgaard,  
Næstformand,  
Kredskontoret



Lene Aaen,  
Kredsbestyrelsesmedlem,  
Kredskontoret



Michael Jensen,  
Kredsbestyrelsesmedlem,  
Kredskontoret



Rikke Henriksen,  
Kredsbestyrelsesmedlem,  
Kredskontoret



Lone Elmenhoff,  
Deltidsbestyrelsesmedlem,  
Kreditkontoret



Peter Brun,  
Deltidsbestyrelsesmedlem,  
Spar Nord Vejle



Stine Sørensen,  
Deltidsbestyrelsesmedlem,  
IT Stab

### Sekretariatet



Annemette S. Rønnow,  
kredssekretær



Gitte Sørensen,  
kredssekretær

FINANSFORBUNDET SPAR NORD KREDS'  
SKRIFTLIGE BERETNING 2022

**Udgiver:**  
Finansforbundet Spar Nord Kreds  
Skelagervej 15  
9000 Aalborg

**Udgivelse:**  
Marts 2023

**Redaktion:**  
Jannie Skovsen (ansv.)  
Lene Aaen  
Rikke Henriksen

**Layout:**  
Finansforbundet

**Fotos:**  
Finansforbundet  
Betina Fleron  
Spar Nord Bank

**Tryk:**  
Stibo Complete

# ET GODT OG SPÆNDENDE ÅR

**K**ære læser  
Som tiden dog flyver! Der er allerede gået et år, siden kredsen udkom med vort seneste årsblad.

Denne gang har vi gentænkt formatet. A4-bladet er blevet til et A5-blad, og i modsætning til tidligere indeholder bladet nu stort set kun formandens skriftlige beretning.

Artikler om diverse relevante emner går du dog ikke glip af, da de bringes løbende på kredsens hjemmeside. Vi håber, du synes godt om forandringen.

2022 har været et år med stor aktivitet i banken, som afspejles på smukkeste vis med et rekordoverskud. Stort tillykke med det flotte resultat! Det er godt gået og fortjener stor ros.

Også i kredsen har der været stor aktivitet. Vi vil i dette blad komme ind på nogle af de områder, som vi har arbejdet med de seneste 12 måneder.

God læselyst!

Jannie Skovsen, kredsformand



# “Giv mig sindsro til at acceptere de ting, jeg ikke kan ændre. Mod til at ændre de ting, jeg kan. Og visdom til at se forskellen”

Mikael Kambers sindsrobøn

## OVERENSKOMST

Her ved indgangen til uge 9 har overenskomstforhandlingerne sandsynligvis din interesse. 1. konfliktvarsel blev kastet, da arbejdsgiverne gav os et alt for spinkelt tilbud. Industrien har siden vist vejen med flotte resultater, vi har nu været en tur i forligsinstitutionen og forhandlingerne genoptages tirsdag. Vi bestræber os på at balancere den fortrolighed, der er under forhandlingerne, med behovet for at kunne kommunikere og opfordrer alle til at følge med på Finansforbundets hjemmeside.

Vejen til et overenskomstresultat er lang, og vores forarbejde hjemme i kredsen er vigtigt. Vi takker for, at rigtig mange af vores medlemmer greb muligheden for at udøve indflydelse, da vi i februar 2022 udsendte Finansforbundets 'Løn og OK2023' medlemsundersøgelse. Efterfølgende har kredsen afholdt miniaftalekonference med tillidsrepræsentanterne, og kredsbestyrelsen har deltaget i en aftalekonference med de 8 øvrige kredse i Finansforbundet – alt sammen for at udtage de overenskomstkra, Finansforbundet har bragt ind i forhandlingerne med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

## “DANMARKS FEDESTE ARBEJDSPLADS”

En ting er de centrale overenskomstforhandlinger. Noget andet er de aftaler, der indgås lokalt i virksomhederne. På tillidsrepræsentantmødet i november 2022 faciliterede Kim Kastrupsen og jeg en workshop, hvor tillidsrepræsentanterne kunne komme med inspiration til, hvad banken kan gøre for at være

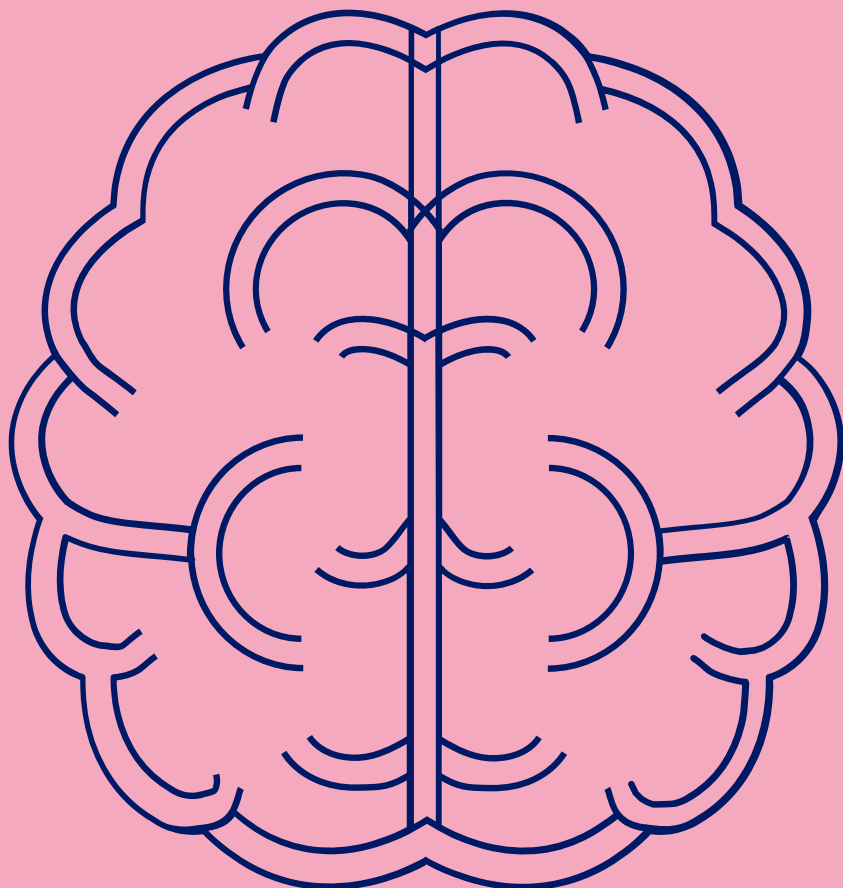
en endnu federe arbejdsplads – måske endda ”Danmarks fedeste arbejdsplads” – uanset hvor man som medarbejder er i forhold til livsfaserne. Workshopen kastede en lang række spændende forslag af sig. Nu må tiden vise, hvilke forslag der bliver til virkelighed. Min oplevelse er, at viljen til at eksperimentere og prøve nyt er til stede mange steder i organisationen.

## MOD OG ENGAGEMENT

Som tillidsrepræsentant skal man på en og samme tid kunne bistå og gå i rette med og huske at ”passe på sig selv”. En vigtig opgave er derfor også at vide, hvornår man skal stå fast og hvornår man skal sige pyt. På tillidsrepræsentantmøderne i 2022 har det overordnede tema derfor været ”Mod og engagement”.

Vi har med hjælp fra blandt andre Mikael Kamber, journalist, forfatter og certificeret i positiv psykologi, arbejdet med positiv psykologi. Det handlede blandt andet om at være ”sur for en sikkerheds skyld” eller ”glad med vilje” og om værdien af at bekende sig til sindsrobønnen.

Også Rikke Østergaard har været på besøg hos kredsens tillidsrepræsentanter. Rikke Østergaard er mental sundhedseksper, ledelsesrådgiver, erhvervs sociolog samt forfatter.



Måske har du læst en af hendes bøger eller hørt hendes nyeste foredrag "Vi havde en fest, men så kom Preben!" Rikke havde blandt andet disse pointer:

- "Husk at andres humør sjældent handler om dig"
- "Andre mennesker opfører sig, som de gør overfor dig, så længe du giver dem lov"
- "Sænk forventningerne til dig selv og andre"
- "Dit humør smitter andre. Spørg dig selv, hvad du gerne vil smitte med? Hvilket humør kommer du på arbejde med?"

### NY VIDEN OM BÆREDYGTIGHED

Kredsen har i årets løb fortsat arbejdet med at gøre kredsens strategi til virkelighed. Kompetenceudvikling og bæredygtighed er nogle af elementerne i kredsens strategi. I Finansforbundet har vi skubbet på udviklingen, og vi har derfor blandt andet bidraget til udvikling af en rådgiveruddannelse i bæredygtighed. Nu skriver vi marts 2023, og vi kan konstatere, at banken har prioriteret at højne medarbejdernes viden om bæredygtighed det seneste år. Alle ansatte har fået viden via bankens VidenBarometer, alle rådgivere har i sommeren 2022 fået ny viden om bæredygtige investeringer og erhvervsrådgivere og kreditkonsulenter får ny viden i forhold til at kunne understøtte kunderne i bæredygtig udvikling. Det er den helt rigtige vej at gå, og vi kan som fagforening kun være tilfredse med indsatsen på dette område.

Banken har netop offentliggjort sin ESG-rapport og også den er der grund til at glæde sig

over. Har du ikke læst den endnu, så er der hermed en opfordring.

### DIVERSITET

Af kredsens strategi fremgår det også, at vi arbejder for diversitet/mangfoldighed, herunder kvinder i ledelse. Temaet optager os såvel i det centrale Finansforbund som i kredsen. I juni gæstede Kim Kastrupsen og Steen Lund Olsen, næstformand i Finansforbundet, kredsens tillidsrepræsentantmøde, hvor en workshop om diversitet kastede en lang liste af forslag til, hvordan vi kommer videre i banken og hvordan tillidsrepræsentanterne kan hjælpe til at få ting til at ske, af sig.

Kvinder i ledelse er med bankens nye strategi endelig for alvor blevet et strategisk mål. Det er vi meget tilfredse med. Det handler ikke om at skubbe dygtige mænd ud – men om at skabe mere diverse ledergrupper. Når jeg tænker tilbage, har vi talt om det i årevis, men i 2023 sker der noget. Kvinder i ledelse er således et opmærksomhedspunkt for såvel bankens bestyrelse som direktion og øvrige ledelseslag. Med "the tone from the top" på plads, er vejen banet for at nå de opstillede målsætninger. Personligt er jeg supertilfreds med, at fokus nu i stigende grad kommer på lederudvikling, så vi også på sigt lykkes med at opfylde målsætningerne gennem at udvikle og rekruttere fremtidens ledere blandt bankens mange dygtige medarbejdere. Og jeg er ikke i tvivl om, at der sker handling. For nylig blev 5 direktørstillinger besat af interne kandidater – hvoraf 3 var kvinder og 2 mænd.

**”Hvis ikke man tager imod og holder sig til, så bliver man hægtet af. Så hvis man vil være med, har man også selv et ansvar for at udvikle sig og tage imod de ting, der kommer. Og der er det jo helt fantastisk med de muligheder, vi har, og at banken stadig investerer i mig og sender mig på uddannelse, selv om jeg er 67 år og trods alt ikke bliver ved de næste 25 år”**

Anny Dyring, kunderådgiver i Spar Nord Skive

### LIGELØN – FORTSAT EN UDFORDRING

Det er svært at tale om diversitet uden også at komme til at tale om ligeløn. Det er et faktum, at der ikke er ligeløn imellem kønnene, ej heller i den finansielle sektor. Derfor udgav Finansforbundet i samarbejde med FA og Forsikringsforbundet en guide med anbefalinger og værktøjer til, hvordan man i sektoren kan arbejde konkret med at sætte lys på og reducere lønforskelle. Næstformand i Finansforbundet Steen Lund Olsen udtalte i forbindelse med guidens offentliggørelse følgende:

”I 2022 burde der selvfølgelig ikke være forskel i løn, som handler om køn. Vejen videre frem er mere åbenhed og gennemsigtighed, og den går gennem konkrete greb til at skabe mere bevidsthed om temaet og løsninger på de problemer, der findes. Derfor er jeg også glad for, at vi nu i fællesskab kan lægge en guide til det daglige arbejde med ligeløn i den finansielle sektor ud til virksomhederne og til brug i hverdagen.”

Guiden ligger der og den skal vi sammen med banken kigge mere i. Der er et behov for at se nærmere på eventuelle lønforskelle mellem køn. Kan de ikke forklares, så er der et problem. Og selv om de kan forklares, så kan der stadig være et problem. For hvis løn fx hænger sammen med særlige opgaver, og disse opgaver oftest gives til et bestemt køn, så vil der fortsat være en ubalance mellem køn. I samarbejdet med bankens HR kigger vi på, hvordan vi kan arbejde med bevidste eller ubevidste bias.

### DIVERSITET ER OGSÅ ALDER. SENIORER ER ET VIGTIGT AKTIV

I Finansforbundet har vi igennem flere år interesseret os for seniorerne og det, vi også i banken kalder for Senkarriere. I vores bank udgør medarbejderne over 55 en tredjedel af de ansatte. Seniorernes lyst til at forblive i sektoren hænger sammen med deres oplevelse af at blive værdsat og anerkendt.

Banken har heldigvis kommunikeret, at seniorerne er et vigtigt aktiv. Hvis det skal lykkes at fastholde seniorerne i job, er det afgørende at forholde sig til, at seniorerne er meget forskellige, når det fx kommer til tidshorizont, mulighed for udvikling og krav til arbejdets indhold. Den bedste vej til at fastholde seniorerne i job er at få forventningsafstemt og tale åbent om fremtidsplaner. Derfor kan vi kun opfordre til, at man tør tale om senkarriere.

### Læs mere

Skann koden og bliv klogere på senkarriere med Finansforbundets 'Viden i perspektiv'



**“Når man sidder i storrumskontorer, som vi gør, så er det med støj og forstyrrelse tit noget, der dukker op. Nogle vil gerne høre radio, mens andre vil have totalt stilhed. Men den respekt og dialog, der ligger i værktøjet, er rigtig god,”**

Niels Juul Hansen, Afdelingsdirektør Privat i Spar Nord Vejle

Anny Dyring fra Bankområde Skive medvirkede i en artikel om senkarriere, hvor hun delte historien om sit arbejdsliv i Spar Nord. Har du lyst til at læse eller genlæse artiklen, som har overskriften ”Karriere er andet end prestige og lønstigninger”, kan du finde den sammen med flere andre interessante artikler om senkarriere på Finansforbundet.dk.

### MENTAL SUNDHED

Et stort fokusområde er den mentale sundhed. Vi skal blive længere og længere på arbejdsmarkedet. Der skal derfor tænkes i måder, hvorpå vi kan holde til det. I 2022 blev projektet ’Future Work Lab’ afsluttet. Måske har du tidligere læst eller hørt om det. Projektets formål var at skabe værktøjer og viden om, hvordan den mentale sundhed i fremtidens digitale arbejdsliv kan styrkes. Igennem 9 work labs – altså eksperimentforløb – i 9 forskellige virksomheder i den finansielle sektor, er der testet nye måder at arbejde på.

### Læs mere

Scan koden og bliv klogere på ’Future Work Lab’ med Finansforbundets ’Viden i Perspektiv’



Projektet har via eksperimenterne fået viden om udfordringer, muligheder og potentielle løsninger, der kan styrke den mentale sundhed i det digitale arbejdsliv. Jeg vil lige indføje en tak til de ledere og kolleger i banken, som har stillet sig til rådighed for at eksperimenterne. En stribe af eksperimenterne har eksempelvis vist, at tid til fordybelse og kontakt med kollegerne smitter positivt af på både arbejdsopgaverne og den mentale sundhed.

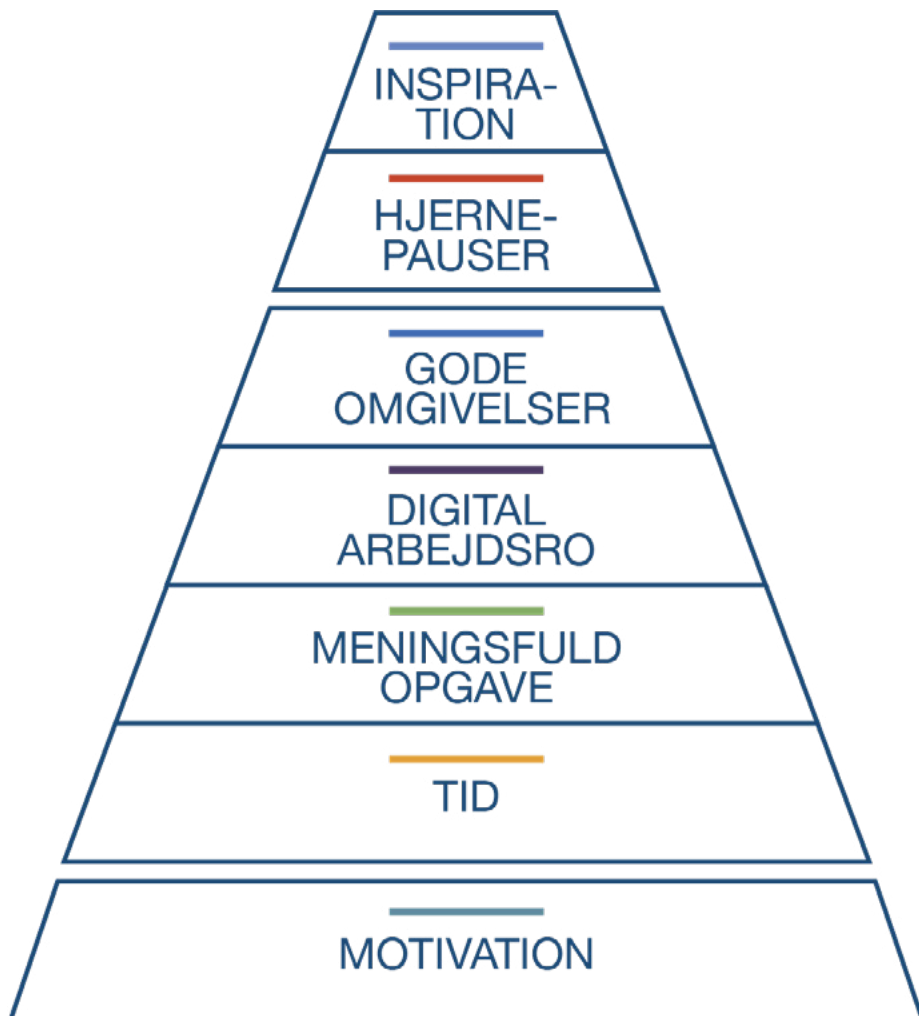
I Privat i Vejle har vores kolleger med succes testet ’Fordybelsespyramiden’. Fordybelsespyramiden består af syv trin, der på forskellige måder bidrager til at skabe fordybelse. Jo højere op i pyramiden, man kommer, jo bedre og mere langtidsholdbar fordybelse. Men hvert trin kan også fungere alene. Målet er mindre stress, mere arbejdsglæde og en bedre kvalitet i opgaveløsningen.

Vi håber, at flere teams vil lade sig inspirere og arbejde med fordybelse. Og at I vil dele jeres viden med andre. Og jeg vil gerne opfordre til, at man i de lokale ledergrupper eller i trivselsudvalgene overvejer, om man måske med fordel kan bruge pyramiden. Se pyramiden på side 14.

### LEDERNE

Også ledernes forhold – og ledernes forhold til Finansforbundet – er blandt de emner, som vi i Finansforbundet er optaget af. Her i banken har vi mange ledermedlemmer og vi bestræber os på at have gode tilbud til ledere. Drøftelser i Finansforbundet om ledernes arbejdsbetingelser og trivsel har blandt an-

## Fordybelsespyramiden



det afstedkommet, at Finansforbundet laver et site specielt målrettet ledermedlemmerne. Du kan hurtigt og nemt gå til ledersiden med QR-koden nedenfor.

### DATAETIK

Sektorens virksomheder er datadrevne og der er stort fokus på brug og behandling af data. I Finansforbundet interesserer vi os særligt for behandlingen af medarbejdernes data.

Dataetik komplementerer, hvad der er reguleret af persondataloven og datalovgivning. Dataetik kan forstås som et dynamisk værdikompass, der kan navigere i gråzonerne af lovgivningen. Der, hvor der er rum for individuelle fortolkninger. Dataetik på arbejdspladserne - og dermed i vores egen bank - handler om at skabe åbenhed, refleksion og dialog om, hvordan medarbejderdata anvendes.

Vi kommer til at interessere os meget mere for det den kommende tid. Vi ser det som en

### Læs mere

Scan koden og gå til [Finansforbundet.dk](https://finansforbundet.dk) for ledere.



fælles interesse for sektorens virksomheder og sektorens medarbejdere, at der er styr på etikken. Det handler nemlig langt fra om at skabe utryghed - men om at sikre transparens og sund fornuft.

### HVAD ER TRYGHED I 2035?

Ud over at forholde sig til, hvilken verden vi agerer i nu og her, har vi i Finansforbundet tradition for at være nysgerrige på fremtiden. Det handler om rettidig omhu og om at omstille sig til fremtidens arbejdsmarked i tide.

Hvad er fx et fællesskab i 2035? Hvad betyder tryghed om 13 år? Har de klassiske samfundsinstitutioner nogen relevans i fremtiden? Det var nogle af de spørgsmål, kredsbestyrelserne stillede sig selv på work-shops i efteråret 2022. 'Scenarie 2035' hedder projektet.

Målet med scenarieprojektet er at etablere en fælles forståelsesramme for, hvordan samfundsmæssige tendenser og udfordringer kommer til at påvirke de måder, vi lever, indgår i fællesskaber og arbejder på - og dermed også vil påvirke Finansforbundet og virksomhederne i den finansielle sektor.

Projektets indsigter er medvirkende til at danne grundlaget for de strategiske beslutninger, vi i Finansforbundet skal træffe på Landsmødet i efteråret 2023. Her kommer "Medlemstidssyn", hvor en række medlemmer har besvaret et spørgeskema om forventninger til og forestillinger om fremtiden, også til at indgå. Er du en af dem, der har modtaget og besvaret spørgeskemaet, vil jeg sige mange tak for dine input!





## INVOLVERING ER VEJEN FREM

Jeg vil gerne vende blikket hjemad mod banken og knytte nogle ord til Medarbejderkonferencen den 19. november. En dejlig dag hvor alle sejl var sat for at festliggøre bankens nye strategi, og hvor bankens ansatte fra hele landet kvitterede ved at møde talstærkt frem. Det er altså verdensklasse!

Og kæmpe ros til banken for den store grad af involvering af forskellige medarbejdergrupper undervejs! En involvering som også gav tillidsrepræsentanterne muligheden for at byde ind med deres egne ideer og ønsker og for at viderebringe kollegers input. Der er blevet lyttet og debatteret – og sandsynligheden for, at der rundt i organisationen tages ejerskab, er kæmpestor. Vi er kun lige startet på strategiperioden, og en række vigtige beslutninger er allerede implementeret.

I skrivende stund arbejdes der med 'Det lokale løfte' rundt omkring i banken. Vi lytter os til, at det er svært. Og ja - men sådan er det ofte med helt nye tiltag. Og især med tiltag hvor der ikke er en fast facitliste, og vi må prøve os frem. Så svært måske, men først og fremmest synes jeg, at det er modigt af banken og et synligt bevis på, at Spar Nord er noget særligt.

## FORANDRINGER ER ET VILKÅR

Den nye strategi betyder forandringer. Forandringer kan være større eller mindre, opleves vidt forskelligt og påvirker medarbejderne forskelligt.

En synlig forandring er fx en organisationsændring.

Når banken gennemfører en organisationsændring, bliver kredsen involveret al den stund, at det betyder noget for de ansattes job. Hver gang gør vi fra kredsens side alt, hvad vi kan for at støtte op om medarbejderne.

Forandringer vil ske. Det kan være stort og småt. Det vigtigste er at turde tale om det – og allerbedst at tale om det med nærmeste leder eller kollega. Oplever du nogle forandringer i dit arbejdsliv, hvor du har svært ved at snakke om det eller godt kunne bruge råd/vejledning, så husk at du altid kan tage fat i din tillidsrepræsentant eller i kredskontoret.

## HØJ TRIVSEL OG STIGENDE STRESS

Bankens trivselsmåling viste igen i 2022, at trivslen fortsat ligger på et højt niveau. Men der hviles ikke på laurbærrene. Uanset om trivslen er høj, eller om der er plads til forbedring, har de lokale Trivselsudvalg en opgave i at forholde sig til resultatet af trivselsmålingen og sikre kollegernes involvering i trivselsarbejdet. De ganske få steder, hvor undersøgelsen viser, at der er særlige udfordringer, skal der tages hånd om det. Her bistår HR-Partnerne med arbejdet.

Finansforbundets trivselsmåling bekræfter resultatet af bankens trivselsmåling, nemlig at trivslen er høj i banken. Finansforbundets trivselsmåling dykker ikke ned i, hvordan det går i de enkelte bank-/forretningsområder i banken. Til gengæld viser den, hvordan banken ligger i forhold til sektoren – og resultatet viser, at banken er det institut i sektoren, hvor flest har svaret, at de trives i høj grad.



Til forskel fra bankens trivselsmåling viser Finansforbundets trivselsmåling også niveauet for stress. Her er banken og sektoren desværre tilbage på niveauet fra før Coronapandemien. Der er således desværre intet til hinder for, at man oplever høj trivsel samtidig med, at man oplever symptomer på stress.

Ingen har interesse i, at kolleger i sektoren og i vores bank er i risiko for at udvikle stress. En måde at komme det til livs er, at vi tør tale åbent om det. Og det er ikke kun et sektorproblem men et samfundsproblem. Derfor skal der findes veje til at forebygge. Banken har på Områdeudvalgsmøde i 2022 opfordret til lokal dialog om restitution, sund pausekultur og om "krop på job". I denne uge skal vi i SU behandle Finansforbundets undersøgelse. Den kan også give indsigt i, hvad der kan gøres.

Som kolleger har vi alle en opgave i at være opmærksomme på hinanden og række ud/tilbyde hjælp, hvis en kollega viser tegn på stress. Og som leder har vi ansvaret for at påse, at arbejdsmængden ikke løber løbsk.

Og husk – du kan også bruge din pensionsordning hos AP Pension forebyggende. Jo før du får kontakt til AP Cares meget kompetente helbredsvejledere, desto hurtigere får du den hjælp, du har behov for.

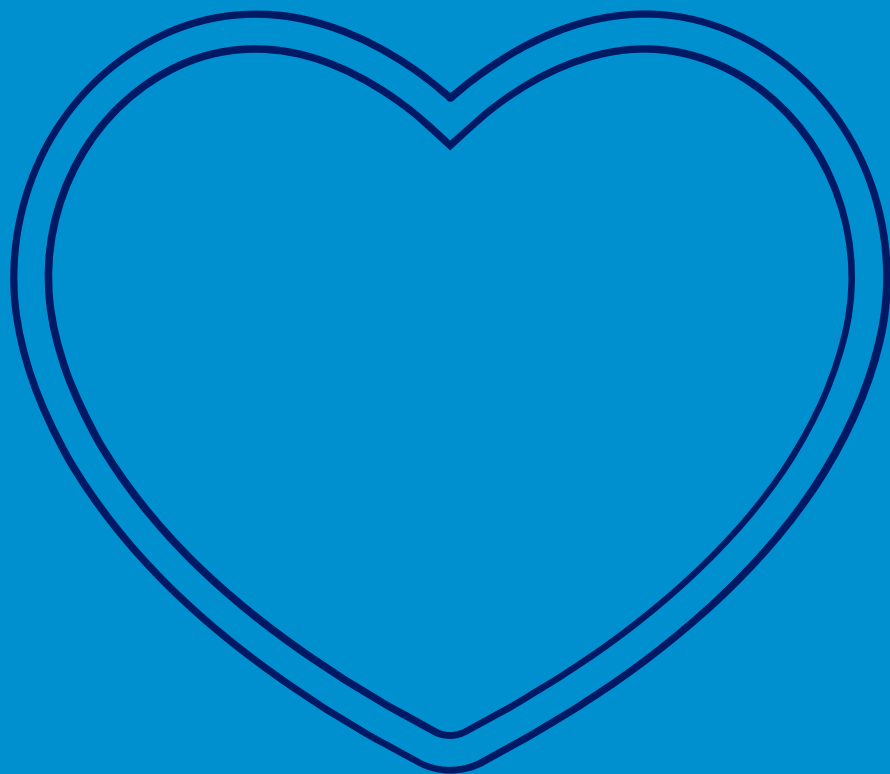
## EN MERE PROFESSIONEL KREDSBESTYRELSE

Inden jeg runder årets skriftlige beretning af, vil jeg vende blikket ind mod kredsbestyrelsen og tillidsrepræsentanterne. Hen over efteråret og vinteren er lokalaftalen om fagligt

arbejde i banken blevet genforhandlet. Denne aftale siger blandt andet noget om, hvor mange der kan være i kredsbestyrelsen. Siden 2008 har vi haft en kredsbestyrelse bestående af 5 fuldtidskredsbestyrelsesmedlemmer og 4 deltidskredsbestyrelsesmedlemmer. Kredsbestyrelsen har igennem nogle år gået med overvejelser om at afsøge muligheden for at "veksle" de 4 deltidskredsbestyrelsesmedlemmer til et fuldtidskredsbestyrelsesmedlem. Det er en enig kredsbestyrelse, som har kunnet se det værdifulde i at gøre dette, men vi har frem til nu afholdt os fra at gøre det, da vi har været usikre på, om der var kandidater og om banken ville kunne se værdien af en omfordeling af ressourcerne.

Kredsbestyrelsen er imidlertid nu betrygget i, at der er kandidater til de 6 fuldtidsposter. Samtidig taler flere ting som for eksempel samarbejdet med banken og kompleksiteten i opgaverne på kredskontoret for, at tiden blev moden til at drøfte en omfordeling af ressourcerne med banken. Dette er derfor sket. Banken har valgt at sige ja til en omfordeling. Efter kredsens generalforsamling vil vi derfor være endnu et fuldtidskredsbestyrelsesmedlem på kredskontoret.

Både banken og kredsen går ind i aftalen med en forventning om, at ressourcerne samlet kan anvendes mere effektivt og professionelt, når alle kredsbestyrelsesmedlemmer fremover kan koncentrere sig om opgaverne på kredskontoret og ikke har et bankfagligt job ved siden af. Den nye bemanning skal gerne vise sig at være til fordel for såvel banken som kredsen – og dermed for dig som medlem af Finansforbundet.



## TILLYKKE OG TAK

I forhold til tillidsrepræsentanterne vil jeg sige tillykke med enten nyvalget eller genvalget. I november/december 2022 afviklede kredsen nemlig ordinært tillidsrepræsentantvalg. Vi er stolte over at kunne sige, at du og alle dine kolleger i banken, som er medlem af Finansforbundet, har en lokal tillidsrepræsentant. Tak til alle jer, der stillede jeres kandidatur til rådighed.

I kredsen sætter vi en ære i at tage godt imod de nyvalgte tillidsrepræsentanter, som derfor blev inviteret til en Introdag. Efterfølgende har de både fået en makker blandt de mere erfarne tillidsrepræsentanter og en mentor på kredskontoret, og forude venter tillidsrepræsentantuddannelsen, så de får en masse ny viden fyldt i rygsækken. Giv gerne din tillidsrepræsentant et skulderklap i ny og næ - uanset om vedkommende er nyvalgt eller genvalgt. Det kan af og til være en udfordrende post at beklæde, og vi har alle brug for opbakning og anerkendelse.

Med fuld tillidsrepræsentantdækning og det faktum, at mere end 9 ud af 10 ansatte er medlem af Finansforbundet, står kredsen stærkt på banen lokalt og i det centrale arbejde.

Der skal også lyde en stor tak for samarbejdet til de tillidsrepræsentanter, der enten havde valgt ikke at genopstille, eller som ikke blev genvalgt. I har ydet en stor indsats for jeres medlemmer og været med til at gøre en forskel i kredsen!

Og det er samtidig muligt at løfte sløret for den fremtidige Kredsbestyrelse. Vi har nem-

lig ved redaktionens slutning konstateret, at de 6 opstillede kandidater alle er valgt ved fredsvalg.

Det betyder genvalg af af næstformand Gitte Holmgaard, Lene Aaen, Michael Jensen og Rikke Henriksen og nyvalg af Peter Brun, lige som jeg selv er genvalgt som formand.

Vi er naturligvis alle superglade for den tillid, der er vist os, og for at vi 6 sammen får 3 år i bestyrelsen for vores kreds. Personligt er jeg overbevist om, at det bliver virkelig godt. Vi har med sammensætningen sikret, at vi kan forsætte med et højt fagligt kompetenceniveau og stor erfaring. Og samtidig har vi fået skabt fornøjelse ved tilførsel af "nyt blod".

Jeg vil runde min skriftlige beretning af med at sige tak. Tak til dig, som er medlem af Finansforbundet - og dermed medvirker til, at vi blandt andet kan arbejde for gode aftaler og overenskomster. Og medvirkende til, at vi kan vejlede og bistå det enkelte medlem, når der er behov for det.

Tak til tillidsrepræsentanterne og kredsbestyrelsen, som udgør 'kredsen' og som jeg har den ære at være formand for.

Og tak til Direktionen og til HR-afdelingen for det gode samarbejde i det forgangne år. Vi ved, at de bedste løsninger opnås gennem tæt dialog, så lad os fortsætte ad den sti til glæde og gavn for os alle i banken.

FORBUND EIT



**INGEN HAR INTERESSE I, AT KOLLEGER I SEKTOREN OG I VORES BANK ER I RISIKO FOR AT UDVIKLE STRESS. EN MÅDE AT KOMME DET TIL LIVS ER, AT VI TØR TALE ÅBENT OM DET. OG DET ER IKKE KUN ET SEKTORPROBLEM MEN ET SAMUNDS-PROBLEM. DERFOR SKAL DER FINDES VEJE TIL AT FOREBYGGE.**

JANNIE SKOVSEN, KREDSFORMAND