

Mundtlig beretning 2022 (110 ord i minuttet – 8-9 min. Pr ambition)

## Indledning til beretning (KEBB)

I dag er det 150 år siden at Slaget på Fælleden fandt sted. Det er min mors 75 års fødselsdag og så holder vi den første generalforsamling i Finansforbundet i Danske Bank – ja altså den første siden vi skiftede navn 😊

Af de tre mærkedage, ja, så er det naturligvis den sidste, der er den vigtigste for mig – men sig det ikke til min mor 😊

Hvis vi alligevel skulle dvæle lidt ved de andre, så er der dæleme sket meget siden Slaget på Fælleden i 1872. Det som skete dengang var, at Louis Pio, som sammen med to andre stiftede 'Internationale', den førte socialistiske arbejderbevægelse i Danmark, indkaldte til masse møde på Nørre Fælled på baggrund af de Københavnske murersvendenes strejke for at gå fra 11 til 10 timers arbejdsdag. Og det endte med at politi og husarer med trukne sabler slog løs på de fremmødte. Noget skete der dog, for da min mor blev født i dag for 75 år siden, var arbejdstiden 48 timer (otte timer seks dage om ugen), og siden er vi kommet ned på 37 timer og bliver ikke længere fysisk slået på med sabler (i al fald her til lands), men det er ikke ensbetydende med, at vi ikke stadig har en berettigelse som fagforening.

Og det er derfor, det er mig en særlig glæde at byde velkommen til den første generalforsamling siden vi skiftede navn til Finansforbundet i Danske Bank og i dag fortælle om det store arbejde, som vi i fællesskab gør.

Som mange af jer allerede ved, så har vi i denne generalforsamlingsperiode arbejdet efter fire overordnede ambitioner.

1. Medlemmerne er glade for at gå på arbejde
2. Medlemmerne er mentalt og fagligt klar til fremtidens job
3. Finansforbundet er et naturligt valg for alle, der arbejder i Danske Bank
4. Tillidsvalgte er kompetente og engagerede sparringspartnere

Vi har valgt at strukturere vores mundtlige beretning og hovedparten af debatten omkring disse fire ambitioner. Bente og jeg vil bestræbe os på maksimalt at tale 5-10 minutter om hver ambition og så åbne for en debat om ambitionen. Og selvom det er Bente og jeg, der fremlægger, så er det naturligvis resultatet af en holdindsats, hvor alle i KB med stort engagement har løst opgaver både sammen og individuelt.

Vi kommer ikke omkring alt - det er jeres tålmodighed sikkert heller ikke til - men der skal naturligvis være plads til at kommentere på alt det, vi arbejder med i kredsbestyrelsen – og det I ønsker jer, at vi arbejder med.

Derfor vil der også være mulighed for at tage ordet, når vi er helt færdige med beretningen. Vi betragter jeres input som feedback og indikationer på, hvad vi skal arbejde med i fremtiden. Ja, faktisk så bruger vi noterne fra i dag, når vi skal lægge vores strategi.

## Medlemmerne er glade for at gå på arbejde (KEBB)

Vi lægger ud med vores ambition om, at medlemmerne skal være glade for at gå på arbejde.

Corona-pandemien har på virkelig mange måder påvirket vores arbejdsliv i denne generalforsamlingsperiode. Fra den ene dag til den anden blev vi sendt hjem – og hvis man endnu ikke var vant til virtuelle møder, så blev man det meget hurtigt.

Hvad alle – inklusive cheferne - lærte, var, at medarbejderne i Danske Bank OGSÅ leverer effektivitet og resultater, når vi arbejder hjemmefra.

Finansforbundet har løbende lavet trivselsundersøgelser i løbet af corona-tiden. Den første undersøgelse viste et markant fald i stressniveauet. Man kunne jo godt have forestillet sig, at den enorme forandring, som hjemsendelsen skabte ville stresse. Men nej, selvbestemmelsen, ingen transporttid og dermed også muligheden for bedre balance mellem arbejds- og privatliv kunne aflæses i et faldende stressniveau.

Som tiden gik, og vi blev bedre til virtuelle møder, bevægede stress-niveauet sig opad igen. Mange af os oplevede at have væg-til-væg møder plastret ud over hele ugen. Det kombineret med den manglende face-to-face kontakt til kollegaerne har nok været medvirkende til den bevægelse.

Nu er vi så i en tid, hvor vi skal skabe det optimale arbejdsfællesskab. Nogle af jer talte om det i går og det var også et stort emne på medlemsmøderne. For vi skal finde en måde at indrette os på, der giver fleksibilitet og fællesskab, så vi tager det bedste med af det, vi lærte under Corona - både det som virkede og det, som vi savnede.

### Lederne

Og det er ikke let. Måske er det allersværest for lederne, som er dem, vi som medarbejdere kigger på for at få de forskellige ønsker og behov til at balancere. Både Bente og jeg deltager i Danske Banks nye lederuddannelse, Leading with Purpose – som vi for øvrigt ser meget positivt på. Og her oplever vi, hvordan netop denne problemstilling fylder meget for lederne. Jeg synes, at vi som tillidsvalgte på alle niveauer, skal gøre alt hvad vi kan for at hjælpe lederne med den opgave.

Vi har også opfordret Finansforbundet til, at vi bruger vores viden om netop arbejdsfællesskaber og trivsel til at udvikle tilbud til vores ledermedlemmer – og de potentielle ledermedlemmer – og jeg forstår, at der bliver gjort en særlig indsats for ledere nu i det regi.

### Free seating

En af de ting, som Corona og den øgede brug af hjemmearbejde også har sat ekstra skub i, er nyindretning af vores kontorer. Og det på en måde, hvor mange af os ikke længere har vores eget skrivebord. Vi fik bekræftet på medlemsmøderne, at det – for nu - primært er i hovedsæde og stabsfunktionerne.

Og det kan godt føles underligt og er ikke noget, alle synes om. Skrækscenariet er, at man møder ind på kontoret, og så ikke kan finde en plads. Det sker heldigvis yderst sjældent - om end ens yndlingsplads måske ikke er tilgængelig. Jeg har hørt rygter om, at belægningsprocenten i Høje Taastrup er helt nede

på 13, men så sent som i går hørte jeg, at det er op mod 50%, men uanset om det ene eller det andet er det korrekte tal, så skulle det være muligt at finde en eller anden stol ;-)

Men oplevelsen og trivslen? Altså det skal jo ikke kun handle om et bord og en stol. Det handler om at føle sig velkommen, inkluderet og i gode rammer til at arbejde og samarbejde. Vi skal finde ud af, hvilke opgaver, vi bedst løser hvorfra. Og så er det formentlig noget andet end det klassiske kontorlandskab, vi har brug for. Vi har brug for nogle fysiske rammer, som understøtter vores samarbejde og mødeformer på en bedre måde end det, vi har i dag.

### **Forandringer**

I GF-perioden nåede Personal og Business Banking at blive samlet og skilt ad igen. Vi har fået et nyt system til at måle medarbejdertrivsel – vores Culture & Engagement Survey. BWoW er kommet til, Grow@Danske (som Bente vil sige lidt om) er kommet til. Vi har fået et purpose og nye culture commitments. Og det er bare nogle af de forandringer, jeg kan se, vi har alle har været igennem. Dertil komme alle de forandringer og ændringer og tilpasninger og justeringer, som I og jeres kolleger har oplevet i jeres hverdag.

Hver for sig og isoleret set er der helt sikkert gode grunde og masser af positive ting i hver enkelt forandring. Men det er mængden af dem – det, at de har stået i kø for at komme til – der er problemet. Forandringsforstoppelse har jeg kaldt det over for jer – og når vi har talt med ledelsen. Og nu anerkender nogle af dem det heldigvis også selv. Nu hører vi chefer nævne begreber som “Change Fatigue”. Og med rette.

Så: Kære ledelse, hvis noget kun virker 80% så overvej alligevel lige en ekstra gang, hvad det vil koste i produktivitetstab, manglende engagement, medarbejderflugt og stress, at forsøge at ændre det. For når vi nogensinde den 100% perfekte verden? Måske er prisen for forsøget på at nå de sidste 20% slet ikke prisen værd.

### **Trivsel**

En del af ens trivsel handler om, at man skal have mulighed for at være den, man er. Og man skal være fysisk og psykologisk tryk i sin omgang med kunder og kolleger. Derfor er vi stolte over, at Danske Bank har gennemført en anti-discrimination og harassment Survey. Vi har takket være vores relationsarbejde haft mulighed for at komme med input til spørgerammen, og vi ser frem til at følge det videre arbejde. For ingen skal opleve chikane, uønsket seksuel opmærksomhed eller vold i sit arbejdsliv.

### **Fokus på stress →**

Jeg bliver desværre også nødt til at nævne en genganger: Stress. Som jeg nævnte, faldt det generelle stressniveau under corona, og vi håber meget, at vi har lært noget om de positive effekter af selvbestemmelse og fleksibilitet. Men stressniveauet er stadig for højt. For mange bliver stadig ramt af stress på et niveau, som fører til en sygemelding.

Selvom det er arbejdsgivers ansvar at tilrettelægge arbejdet på en forsvarlig måde, så er det i bund og grund os selv, der bedst kan mærke signalerne og tage ansvar for vores liv. Med den erkendelse har vi for nylig afholdt webinarer "Dit ansvar dit arbejdsliv", hvor stressforsker Rikke Thauer satte fokus på, hvad vi selv kan gøre for at opnå det balancerede arbejdsliv. Vi holdt det to gange med over **200 tilmeldte**, og en del tog også imod tilbuddet om en 1:1 snak med Rikke Thauer.

Med koncernens fokus på Mental Health, har vi som medarbejdere også haft mulighed for at blive klogere på, hvad vi selv kan gøre. Og det er vigtigt, at vi tager ansvar.

Derfor har vi nu alligevel fokus på, at der SKAL være balance mellem mængden af opgaver og den arbejdstid, man har til rådighed. Et fokus, der også optog mange medlemmer på vores medlemsmøder i marts.

Nu vil jeg ikke sige mere om denne ambition, men derimod gerne høre jeres stemmer. Jeg vil derfor bede jer om at summe om denne del af beretningen og disse emner, der også er berørt i den skriftlige beretning. Alt kan kommenteres eller spørges om, men vi er særligt interesserede i at høre jeres input til disse to fremadskuende spørgsmål:

#### **Summe-emne:**

- Trivsel – hvad skal vi gøre?
- Work anywhere – hvad mangler i?

Nu får I så 5 minutter til at summe ved bordene. Jeg siger til når tiden er gået, så så bruger vi lidt tid bagefter på at høre, hvad I tænker.

#### *Summe summe*

Nu er vi nysgerrige efter at høre, hvad I tænker og hvad I har talt om - vi når ikke alle, men der går et par af vores kolleger rundt med mikrofon, så op med en lap!

## **Finansforbundet er et naturligt valg for alle, der arbejder i Danske Bank (BBOE)**

Mon ikke det er en ambition, som alle her i rummet gerne vil købe ind på.

De sidste par år har jeg – måske lidt friskt – sagt om vores medlemstal for aktive medlemmer, at det ligger lige i underkanten af 7.000.

Det går desværre ikke længere, for adskillige afskedigelsesrunder har også haft konsekvenser her og medlemstallet for aktive er nu lige omkring 6.300. Vores samlede medlemstal er i underkanten af 10.000.

#### **Kontakt til nyansatte (Quwini)**

Det kalder på særlige indsats, for selvom det er en fast rutine for nogle af jer, at hilse på nye kollegaer og byde dem indenfor i vores fællesskab, så er det for andre af jer en nærmest umulig opgave at få

hænderne omkring. Måske ved I slet ikke at der er kommet en ny kollega eller måske dækker I så stort et område, at tiden ikke er til det.

Derfor har vi afprøvet og igangsat nye indsatser som skal sikre, at nye kollegaer VED at vi findes og bliver tilbudt en samtale om medlemskab.

Vi sender mails ud til alle nyttilkomne og følger op med en opringning, enten fra jer tillidsrepræsentanter, fra os i Kredsbestyrelsen eller fra hverveteamet i Finansforbundet. Vi er lykkedes med at få Quwini, en af dygtige medarbejdere i hverveteamet, til at arbejde fra vores kontor i Høje Taastrup på udvalgte dage og derfra kontakte de nye kollegaer fra en Danske Bank computer. Det virker bare super godt, at kontakten kommer "inde fra" og vi venter os meget af dette nye samarbejde, som allerede har resulteret i nye medlemmer.

#### **Indsatser i udvalgte områder**

Vi har et stykke tid varmet op til at lave nogle særlige synlighedsindsatser i nogle af de områder i koncernen, hvor vores "organisationsprocent" (altså hvor mange % af medarbejderne er medlem) er lavest.

Det er vigtigt, fordi den styrke vi kan tale med afhænger af hvor mange der har valgt os til. Vi har lige nu aftaler i kalenderen i Compliance og i CFO Area og der kommer flere til. I Compliance laver vi et Town Hall meeting for alle medarbejdere, hvor de får ansigt på tillidsrepræsentanterne (Henriette og Camilla) og hvor de introduceres til Finansforbundet.

Sådanne synlighedsindsatser laves i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne i området, vi fokuserer på, for kun på den måde kan vi gøre det relevant og nærværende. Planlægning og gennemførelse bliver nogle gange udfordret af f.eks. organisationsændringer, men vi har den tålmodighed der skal til.

#### **Internationale kollegaer → god vækst, NIM, TR-netværk**

Vi oplever god vækst i antallet af nye medlemmer blandt internationale kollegaer – en gruppe der fylder mere og mere i koncernen. Mange af dem efterspørger sociale netværk og derfor har vi, sammen med andre kredse med internationale medlemmer, taget initiativ til Network of International Members. Netværket er drevet af nogle ildsjæle blandt medlemmerne og de holder jævnligt sociale arrangementer, som f.eks. torsdagsbar.

Kunne vi mon lykkes med at skabe tilsvarende engagement blandt andre medlemsgrupper?

#### **Faglig frokost og andre webinarer**

Når man ikke kan mødes fysisk til faglige arrangementer, så man mødes virtuelt.

Både medlemmer og potentielle medlemmer har taget virkelig godt imod vores mange forskellige tilbud om viden via webinarer. Jeg kan f.eks. nævne

- Fakta og fordomme (Fordomme om finanssektoren ved Michael Møller fra CBS)
- Forhandling v/Malene Rix

- Niels Elmark og Mark Wraa-Hansen, om hvordan vi bliver relevante for de unge
- Blockchain, v/Stefan Voigt

Sidstnævnte arrangement var på engelsk, fordi Stefan Voigt er tysk og det bedste fælles sprog var derfor engelsk.

Vi er vildt stolte af, at der har været minimum 100 og nogle gange over 200 tilmeldte til vores webinarer. Det kigger Finansforbundet interesseret og lidt misundeligt på, for det er ikke sædvanligt.

### **Medlemsmøder**

2 år med Corona og hjemmearbejde har kostet på socialt samvær med kollegaerne. Vi kan meget virtuelt, bl.a. successen med førnævnte webinarer, men mange af os har virkelig savnet at være fysisk sammen. Det er altså anderledes at være i samme rum og mærke den energi der opstår mellem mennesker.

Det oplevede vi sammen med henimod **500** medlemmer på 4 store medlemsmøder i København, Odense, Aarhus og Aalborg i løbet af marts måned. Der var 3 punkter på programmet:

1. Oplæg fra formandskabet med efterfølgende dialog med medlemmerne
2. En virkelig dejlig middag
3. Emil Erichsen, der fortalte om sin verdensomsejling ombord på skibet Havana

Medlemmerne bestemte hvilke emner vi skulle tale om, og alle steder var

- Ressourcer og trivsel
- Hjemmearbejde/Free seating

de foretrukne valg.

Vi fik værdifuldt input med tilbage til vores daglige arbejde i kredsbestyrelsen, både fra debatten men også fra snakken ved bordene under middagen. Kirsten berørte nogle af disse input i sit indlæg omkring "glad for at gå på arbejde"-ambitionen.

For mig personligt står en oplevelse meget klar fra disse dejlige møder med kollegaer fra hele landet. Det var mødet med en bekendt fra for længe siden. Hun havde været helt og delvist sygemeldt i længere tid og var mærket af det lange fravær fra afdelingen og kollegaerne. Derfor var hun simpelthen så glad for invitationen til medlemsmødet, som blev hendes første sociale samvær med kollegaerne i 2 år. Det var meget rørende, at opleve hendes glæde og det bekræftede mig i, at det var rigtigt at lave disse medlemsmøder.

### **Summepørgsmål:**

Hvad skal vi gøre for medlemmerne, for at fastholde og tiltrække nye?

Du kan som tillidsrepræsentant arrangere medlemsmøder og vi bidrager økonomisk med op til 450 kr. pr. medlem. Vi stiller altid gerne op. Kunne du tænke dig at arrangere et medlemsmøde? Hvad skulle emnet være?

## Tillidsvalgte er kompetente og engagerede sparringspartnere (KEBB)

Forestil jer et medlem, som får en advarsel og kontakter sin TR og får en god snak.

Og forestil jer nu et andet medlem, som får at vide, at medlemmet vil blive opsagt, hvor TR får forhindret det.

Forestil jer et tredje medlem, der skal til udviklingssamtale og som lige vender hovedpunkterne med sin TR, og derfor føler sig bedre forberedt.

Jeg tror, det har været nemt for jer at forestille jer disse scenarier, for det er faktisk, hvad vi oplever, at I gør. Hver dag.

I kan gøre en kæmpe forskel for et medlem. Og mange af jer gør den forskel hver dag. Måske glemmer jeres medlemmer at sige det til jer, men I er virkelig vigtige både for den enkelte i den konkrete sag, men i virkeligheden mindst lige så meget i det usynlige arbejde, I gør ved at tale med ledelsen om medlemmernes undren, trivsel og gennem alle de spørgsmål og kritikpunkter, I rejser, så ledelsen ved, hvad der foregår, og hvad de bør kommunikere eller gøre noget ved.

I gør også en forskel ved det mere indirekte arbejde, I gør ved at holde os i ørerne - ved at spørge os om alt muligt, så vi kan gå videre med jeres og medlemmernes undren, den oplevede trivsel, spørgsmål og kritikpunkter til ledelsen. Og I arbejder for medlemmerne, når I går ind i arbejdet med at indsamle krav til overenskomsten, hjælper med at implementere den og ved at give os input til vores arbejde ind mod Finansforbundet.

Så tak for jer - I gør en kæmpe forskel for jeres medlemmer, jeres ledere og os.

Desværre har vi de seneste måneder set alt for mange eksempler på, at TR ikke lige kommer med til en advarsel, en opsigelse eller en fratrædelse på koncernens initiativ. Undskyldningen kan være, at TR havde fri, at samtalen udviklede sig, eller at det ikke *rigtigt* var en advarsel eller en fratrædelse på koncernens initiativ. Men det skal ikke ske. Det er en retting i overenskomsten, at der skal være TR til stede ved en alvorlig samtale. Og vi går benhårdt efter det. Det betyder, at vi nu har bedt om bod for tre overtrædelser af den bestemmelse. Som vi har fået takket være vores ihærdige og dygtige jurister.

Så også en tak til vores dygtige jurister, der hver dag hjælper TR og medlemmer.

Sidste år indgik vi en ny TR-aftale og vi afholdt TR-valg og fik etableret en ny kontaktpersonstruktur. Det var et forløb meget influeret – og i virkeligheden også vanskeliggjort - af BWoW. Men nu er vi landet og så må vi tilpasse, hvis der er behov for det.

Før Corona havde vi skypeundervisning for TR, og i GF-perioden har vi naturligvis fortsat vores undervisning – nu på Teams – ja, faktisk har vi øget antallet og udvalget. Og når vi fortæller de andre kredse om konceptet, så bliver de faktisk skiftevis imponerede og misundelige. Så nu kan vi se, at de

andre kredse og Finansforbundet er begyndt at gøre det samme, så mangler du noget, så sig det til os eller prøv evt. at kaste et blik på Forbundets tilbud.

En anden indsats, der også handler om at tillidsvalgte skal være kompetente og engagerede sparringspartnere er lanceringen af Finansforbundets reviderede TR-uddannelse, hvor alle nu har mulighed for at deltage på specialiseringsmodulerne. Dertil kommer en nyskabelse i form af en KB-uddannelse, som de fleste fra KB er tilmeldt eller allerede har gennemført. Vi er naturligvis optagede af kredsbestyrelsens udvikling, for selvfølgelig skal vi på kredskontoret også trives, samarbejde og udvikle os; så i den kommende periode vil vi bruge lidt krudt på seminardage, der skal styrke den nyvalgte kredsbestyrelse.

TR fylder rigtig meget i vores bevidsthed og også i vores opgaveportefølje. Men jeg kan da godt have den bekymring, at I ikke nødvendigvis oplever det sådan. Så noget af det, jeg virkelig gerne vil have jeres input til er: Hvad skal der til for, at du som TR føler dig anerkendt, og hvad I har brug for fra os?

#### Summe-emne:

- Hvad skal der til, for at du føler dig anerkendt?
- Hvad har TR brug for fra FiDB?

## Medlemmerne er mentalt og fagligt klar til fremtidens job (BBOE)

Den næste ambition, vi gerne vil tage fat på, er vores ambition om at medlemmerne er mentalt og fagligt klar til fremtidens job.

Den ambition blev ekstremt aktuel, da koncernen i 2019 begyndte at tale om at reducere med 1600 stillinger. Så snart vi hørte om de meget konkrete spareplaner, så besluttede vi i kredsbestyrelsen at gøre dette til et centralt omdrejningspunkt for vores arbejde. Vi satte et ønskescenarie op - **at ingen medlemmer skulle forlade Danske Bank til uønsket ledighed**. Vi vidste selvfølgelig godt, at det var et mål vi ikke ville nå, men det fungerede som et godt pejlemærke. Vi arbejder på mange fronter:

- Påvirkning - koncernens kommunikation skulle IKKE handle om "at sætte det stærkeste hold"! I stedet skulle den handle om at "sige farvel til kompetente kollegaer".
- Undervisning – webinarer om forandringer
- Og om CV og LinkedIn
- Mere påvirkning - at få ledelsen til at arbejde med at finde omplacering, så antallet af opsagte kunne reduceres.
- Undervisning af TR – hvilke muligheder har din opsagte kollega?
- LinkedIn Netværk
- Ny start netværk - del erfaringer med kollegaer i samme situation

Vi fik mange erfaringer med os fra det arbejde og fra dialogen med de opsagte og de erfaringer bruger vi også fremadrettet.

F.eks.

**Commented [TM1]:** Kan vi nævne, at denne faktisk opstod før corona (Med online-undervisning)

**Commented [KB2R1]:** Jeg er ikke helt med. Hvad foreslår du?

**Commented [TM3R1]:** Som jeg har forstået det, så er online-undervisning fra før corona var en realitet...Det vil sige, at det faktisk ikke var betinget af corona. Kan det ikke tydeliggøres, at vi i laaaang tid har kørt med online-undervisning. Altså uddybe den første sætning, der hedder "I perioden har vi naturligvis fortsat vores teamsundervisning" :-)

**Commented [KB4R1]:** bedre?

**Commented [TM5R1]:** Yes - nu er det mere tydeligt :-)



- Mange opsagte tager imod tilbud om et outplacement forløb

Det var et vigtigt mål for os!

Vi erfarede også, at

- Webinarer er en god måde at nå ud til mange medlemmer.
- Ny start netværket var et vigtigt tiltag – vi håber, at det drives videre som et centralt tilbud i Finansforbundet.

Og så glæder vi os meget over, at vi nu ser, at koncernen arbejder med en struktureret proces for organisationstilpasninger og ikke mindst for omplaceringer.

Det er nok ikke direkte vores fortjeneste, men vi vil gerne tage æren af konstant at have holdt dem til ilden på denne front. Og vi må også erkende at der fortsat er brug for det, for vi har sikkert ikke set de sidste "tilpasninger" i koncernen.

En anden læring jeg gerne vil nævne fra dette arbejde er, at størstedelen af de medlemmer, som fik et nyt job udtrykker, at de er gladere i det nye job end de var i det de blev opsagt fra. Det synes vi faktisk er en positiv viden, der er værd at have i baghovedet.

#### **Finanskompetencepuljen**

... skal vi også lige nævne her. For den udgør også en central del af vores arbejde for at sikre at medlemmerne er klar til morgendagens job. Som I har kunne læse i den skriftlige beretning, så er brugen af Finanskompetencepuljen steget markant blandt vores kollegaer i de sidste tre år. Fra 755 kurser i 2019 til 1288 i 2021.

Det er en markant stigning, som vi også er rigtig stolte af. Men 1.288 kollegaer er stadig kun 10-15% af medarbejderne i Danmark, så der er stadig stort behov for, at vi får endnu flere til at gøre brug af denne ret unikke pulje, som andre brancher misunder os.

Og Finanskompetencepuljen gør det naturligvis ikke alene. I den netop overståede medlemsundersøgelse om OK tyder det på, at mange medlemmer ikke oplever mulighederne for udvikling som specielt gode. Så hvad er det, der blokerer for vores kollegaers udvikling? Og hvordan kan vi arbejde med at få de barrierer fjernet? Det er det spørgsmål jeg vil bede jer om at summe over om et par minutter.

#### **Grow@Danske**

Men før jeg sætter jer til at summe ved bordene, vil jeg også gerne nævne bankens Grow@Danske univers – for det skulle jo rigtig gerne hjælpe til vores udvikling som medarbejdere.

Vi oplever at værktøjerne og teksterne i Grow@Danske-universet er rigtig gode. Også muligheden for at hente feedback i en struktureret form fra kollegaer og ledere er også god. Men som altid kan der være lang afstand fra værktøjerne og intentionerne med dem, til hvordan de bliver brugt i hverdagen. Og i det her tilfælde er der så meget materiale og så mange links, at man kan fare vild.

Vi vil dog rigtig gerne opfordre til, at I kigger nærmere på det, hvis I ikke allerede har gjort det – for der er meget godt at hente og mange spændende muligheder. Og så arbejder vi sammen med koncernen på at gøre universet mere tilgængeligt.

### Senkarriere

Det sidste emne jeg vil nævne i denne blok, er Finansforbundets fokus på senkarriere. Senkarriere er et såkaldt fyrtårnsprojekt lige nu og det er det fordi, vi oplever, at ledige medlemmer over 55 år har langt sværere ved at få et nyt job end dem under 55.

Det dur simpelthen ikke i et samfund, hvor vi bliver bedt om – og mange gerne vil – bidrage langt efter 60 års fødselsdagen. Og tidshorizonten for en ny medarbejder i jobbet kan være lige så lang for den 61-årige, som for den 37-årige. Og de erfarne medarbejdere – ja, de har erfaringer med sig og det er altså også en kompetence.

Måske skal der også noget nyt og andet til, for at det bliver attraktivt at blive på arbejdsmarkedet og i Danske Bank, når man ikke længere omtales som junior 😊

Vi har nok alle vores fordomme og biases, som vi skal kigge på. Både når vi ser på os selv og på hinanden. Det bliver vi nødt til at få kigget på og blive klogere på. Ligesom vi har kigget f.eks. på Kvinder i ledelse og Uønsket seksuel opmærksomhed.

### Summeri:

Og nu er det så tid til at summe. Og jeg kunne rigtig gerne tænke mig at I summer over spørgsmålet om Hvad er en barriere for at tage uddannelse, og hvad kan vi/I gøre ved det?

## Afslutning (KEBB)

Som de sagde i TV-avisen i gamle dage: "Det var, hvad vi havde valgt at bringe." Der er en masse ting, vi yderligere kunne nævne eller uddybe. For eksempel:

- Vores ihærdige arbejde i Finansforbundets udvalg, bestyrelse og kredsteams,
- Det store arbejde kontaktpersonerne gør overfor jer,
- Relationsarbejdet og de forskellige udvalg og samarbejder, vi indgår i med koncernen

Og en af de opgaver, der har fyldt utroligt meget i den forgangne periode og som kommer til at fylde igen i den næste er overenskomsten. Det lover jeg, at I kommer til at blive inddraget meget mere i – allerede den 18. maj har vi en workshop om jobløb, og den 10. juni skal vi sammen med OTR udvælge de temaer, som vi gerne vil have drøftet under forhandlingerne.

Lige om lidt åbner jeg for den afsluttende debat, hvis der skulle sidde nogen og brænde inde med et spørgsmål eller en kommentar, som ikke rigtig har passer ind eller man ikke fik mulighed for tidligere.

Men inden jeg en sidste gang beder jer markere, vil jeg gerne sige en kæmpe stor tak til jer alle sammen her i salen.

- Det gælder gæster, som er tidligere kolleger eller gæster fra andre kredse og Finansforbundet. Tak for at komme og tak for samarbejdet til jer.
- Så er det vores sekretariat, der har stået på den anden ende for at få jura, praktik og en lind strøm af nye anmodninger til at gå op i en højere enhed – det gælder i forhold til arrangementet i dag, men ved gud også i hverdagen. Ingen af os ville kunne klare os uden jeres ekspertise og hjælp. TAK.
- Og så sidst men ikke mindst jer TR. Jeg har sagt det, men siger det gerne igen. Tak til jer. Tak for at være der for lederne, for os og ikke mindst for medlemmerne. Kæmpe TAK.

Og nu vil jeg høre: Er der nogle yderligere spørgsmål eller kommentarer, så ræk en arm i vejret.