

# 2017

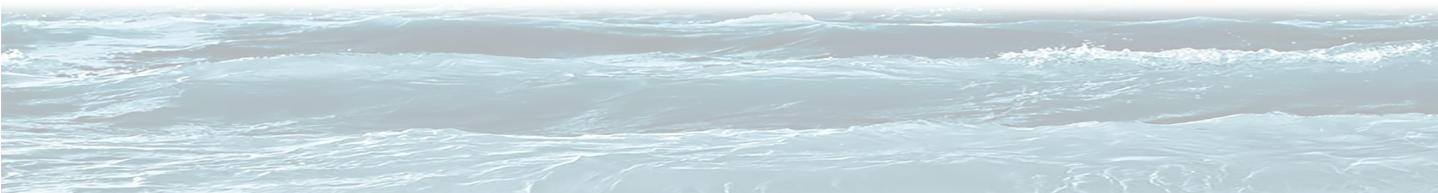
ÅRSBEREJNING

PERSONALEKREDSSEN I NYKREDIT

MARTS 2018



**NYKREDS**  
**FINANS**  
**FORBUNDET**



---

Jeg har hermed fornøjelsen på bestyrelsens vegne at fremlægge den skriftlige del af beretningen for år 2017. Beretningens formål er at give et overblik over de aktiviteter og tiltag som kredsen har arbejdet med i det forgange år. I beretningen forsøger vi også at markere de holdninger som kredsen har i forhold til de emner vi beskæftiger os med.

Samtidig vil jeg oplyse medlemmerne om, at dette vil blive min sidste beretning som formand for NYKREDS, da jeg efter mange års glæde, fornøjelse og udfordringer i rollen, har valgt ikke at genopstille.

Året har været præget af de tilpasninger som både JN Data og Nykredit koncernen har igangsat. Som ansatte har vi måttet finde os til rette i en travl og udfordrende hverdag, ofte med langt færre kolleger og ressourcer end tidligere. I det perspektiv kan bestyrelser og ledelser i virksomhederne kun være tilfredse med de resultater, som er opnået. Men det har også sat sine spor.

I Nykredit koncernen blev et stort mål nået med løsningen af kapitaludfordringen gennem et aktiesalg til en dansk investorkreds. Det må nu forventes, at forretningsområderne kan få ro til at udvikle sig til glæde for ansatte og kunder.

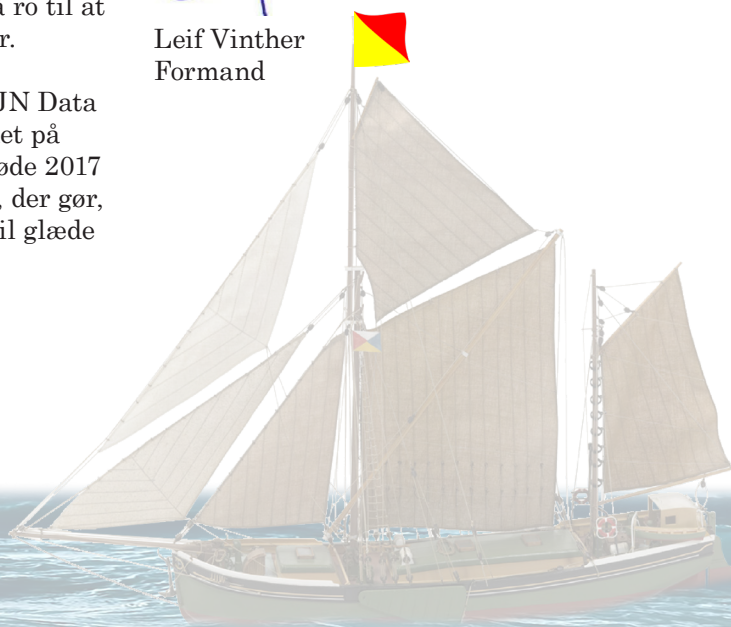
En fornyelse af overenskomsterne i både JN Data og Nykredit koncernen blev også forhandlet på plads i året, og Finansforbundets landsmøde 2017 skabte rammerne for nye indsatsområder, der gør, at det politiske arbejde kan igangsættes til glæde og gavn for medlemmerne.

I løbet af året har vi haft fokus på at støtte de medlemmer, som af forskellige årsager har skullet forlade virksomhederne. Men vi har også vægtet at udvikle mulighederne for kompetenceudvikling, og således arbejdet både for de, som skal blive og de som må forlade virksomhederne. Samtidig har vi arbejdet både på at skabe fokus på trivsel og arbejdsglæde i en stigende travlhed, og vi har påskyndet en række af de initiativer, som ledere og medarbejdere har taget på området.

Jeg håber I vil finde tid til at læse bestyrelsens beretning igennem selv i en travl hverdag og at I vil tage jer tid til at forholde jer til indhold og tiltag. Det vil være en glæde for bestyrelsen at høre om jeres mening og ønsker for fremtiden.

København, den 9. marts 2018  
På kredsens vegne og god læselyst.

Leif Vinther  
Formand



*Barken "Will Everard" med det maritime signalflag "Mand over bord!"*

---

## Godt år for forretningen

2017 blev et virkelig godt år for Nykredit. Aldrig før har virksomheden tjent så mange penge, og omregnet betyder det, at hver enkelt fuldtidsbeskæftigede har bidraget med 1,45 mio. kroner til årets overskud. Dermed står koncernen – lige som de fleste andre virksomheder i sektoren – i en stærk økonomisk situation i forhold til at møde de kommende år.

Samtidig faldt Nykredits kapitalstruktur på plads, hvilket også medvirker til et mere roligt og positivt blik på den økonomiske fremtid for Nykredit koncernen.

## Kapitalfremskaffelse

Hvis man spørger formanden Leif Vinther, hvad der har været det vigtigste for NYKREDS i 2017, er der ingen tvivl:

”Det vigtigste har været at støtte de af vores medlemmer, der har været udfordret af omkostningsfokus og opsigelser, men også med fokus på dem,

der er blevet tilbage, og hvor arbejdspreset er blevet forværret”, siger Leif Vinther.

NYKREDS har hele tiden anerkendt, at Nykredit havde en udfordring med kapitalfremskaffelse, og vi har støttet op om bestræbelserne på at løse problemet hele vejen gennem den lange proces med at undersøge forskellige muligheder.

Virksomheden gik også i gang med en opstramning og effektiviseringsproces for at gøre sig attraktiv over for mulige investorer. Men i stedet for en børsnotering, blev en del af Nykredit solgt til en række pensionskasser, så Nykredit nu er landet på en ejermodel, helt i tråd med vores historie.

”Modellen med pensionskasserne er en god og brugbar model som alternativ til en direkte børsnotering, og vi kan se, at Nykredit har kapital til rådighed til at kunne leve op til kravene om en stærk kapitalbase. Nykredit kan også i en periode fremover regne med at de danske investorer er villige til at understøtte virksomheden, hvis situationen ændrer sig.”



*Fiskefartøjet "Norden" med det maritime signalflag "Jeg er ikke manøvreedygtig. Sæt Dem i forbindelse med mig"*

---

## Uddannelsesdage skrevet ind i overenskomsten

Med den stigende digitalisering og nye kompetencekrav på grund af ændret kundeadfærd, er det mere end nogensinde vigtigt med kompetenceudvikling, og i NYKREDS er vi derfor glade for, at vi fik forhandlet en pulje på 1.200 uddannelsesdage ind i Nykredits virksomhedsoverenskomst, så alle ansatte i Nykredit har betalt frihed til at deltage i uddannelser under Finanskompetencepuljen.

”I en forsøgsperiode har vi etableret et rum for kompetenceudvikling, hvor alle ansatte i Nykredit kan tage en uddannelse via Finanskompetencepuljen. Det kan gøres i arbejdstiden, og det er fuldt betalt og med fuld valgfrihed”, siger politisk sekretær Kristina Andersen Skiøld.

## Skåret ind i benet

”I takt med at forretningen blev trimmet, begyndte de forretningsmæssige resultater at komme ind”, siger Leif Vinther med henvisning til et rekordregnskab for 2017:

”Det er et fantastisk resultat og for mig at se, så er det jo skabt i alle forretningsområder. Vores kolleger i alle områder har arbejdet for det. Vi har leveret en stærk fokuseret indsats over for vores kunder, og når bidragssagen nu fylder mindre, skyldes det, at medarbejderne har taget dialogen med kunderne for at få dem til at forstå udfordringen”, siger Leif Vinther og glæder sig over, at Nykredit har kundefremgang, hvilket jo ikke kommer af sig selv.

”Det er helt klart, at Nykredit Retail har bidraget. Set fra NYKREDS synspunkt kunne Nykredit nok have fået flere kunder, hvis vi havde flere ressourcer til at servicere. Men ledelsen har ikke bare skåret ind til benet – flere steder har de skåret ind i benet. I den store trimning for at komme til at se lækre ud i forhold til alle typer af investorer, er man nogle steder gået for langt”, forklarer Leif Vinther med et ønske til ledelsen om, at opsigelser og direkte fyringer nu må høre op, når omkostningerne er på det laveste niveau i koncernens historie, og vi samtidig har fået flere kunder ind.



*Yachten "Columbia" med det maritime signalflag "Skibet skal sejle. Alle mand ombord"*

---

Set i lyset af en stor medarbejderomsætning i Nykredit er en plan for investering i medarbejderens kompetencer mindst lige så vigtig som en plan for fremskaffelse af kapital.

## Overgangen til BEC

Forandringerne har også ramt IT-området, hvor konsekvensen af, at Nykredit har foretaget et strategiskift og nu går 'all in' på BEC's løsninger, berører rigtig mange medarbejdere i IT-området. Men også for kollegerne som skal anvende systemerne har det en betydning.

Når alle andre banker i Totalkredit-samarbejdet kan klare sig med BEC's produkter, hvorfor skulle vi som bank med seks procent af markedet så ikke også kunne? I et bevist strategiskifte har Nykredit fokuseret på, at skifte fra Nykredits egne bankværktøjer til at arbejde med det BEC leverer – og dermed de samme produkter som vores Totalkredit-partnere bruger, forklarer Leif Vinther.

Mange ansatte i Retail er fortrolige med skiftet til BEC's systemer, som flere kender fra tidligere. Til gengæld kastes mange IT-medarbejdere ud i en usikkerhed for deres egen fremtid, både omkring deres jobindhold, men absolut også om de står foran en fyring i fremtiden.

”Vi har haft en konflikt, forstået på den måde, at når man forlader sin egen bank-IT-plattform, så står Nykredit med for mange ressourcer på det område. Samtidig har man igangsat en kæmpe indsats med at udvikle en ny Realkredit platform, så på den ene side af gangen fyrrer de folk, helt bogstaveligt, og på den anden side er der mangel på ressourcer”, siger Leif Vinther og tilføjer, at det

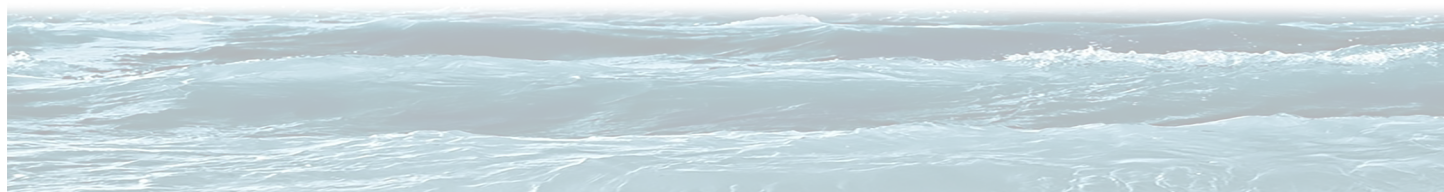
er uforståeligt, at man ikke har kunnet kompetenceudvikle IT-kolleger med viden om bankplatformen til at kunne arbejde på udvikling af realkreditplatformen, således at over- og merarbejde i realkreditprojektet kunne begrænses:

”Ledelsens argument har jo været, at det går hurtigere at ansætte nye, men det holder ikke helt efter vores opfattelse. Det virker fuldstændig tåbeligt, at Nykredit smider dygtige medarbejdere på gaden i stedet for at give dem et uddannelsesløft, så de kan bruges et andet sted i virksomheden.”

## Medlemmerne

Nykredit vil gerne have udvikling, medarbejderne vil gerne udvikle sig, men udviklingsmulighederne bliver temmelig begrænsede, hvis man for eksempel sidder i Herning og gerne vil være specialist i en stabsfunktion, for så skal man jo flytte til København. Koncentrationen af funktioner betyder, at udviklings- og karrieremulighederne uden for Storkøbenhavn groft sagt er begrænset til, at man kan blive privat- eller erhvervsrådgiver. Nykredit laver ikke udflytning, man samler i stedet, og selv om vi stadig har IT i Aalborg, samt dele af personaleløn i Aarhus, giver det ikke mange muligheder for jobmobilitet på den anden side af Storebælt.

Historisk har IT fyldt rigtig meget i Nykredit, fordi man på et tidspunkt havde en meget klar strategi for, at man ville være de bedste gennem egen udvikling. Men det blev dyrt. Nu har man valgt en anden løsning, hvor man går fra at løfte ambitionerne selv og til at lægge det over til BEC, forklarer næstformand Olav Bredgaard Brusén og tilføjer, at det har kastet mange kolleger i IT-området ud i en usikkerhed for deres egen fremtid.



---

NYKREDS har opfordret vores medlemmer i IT-området til at gøre brug af deres tillidsmænd og sammen med nærmeste chef drøfte de udfordringer, som ledelsens beslutning medfører.

”Når talen falder på faglig udvikling, lagde vi i efteråret op til fire arrangementer for vores kolleger i JN Data i samarbejde med Finansforbundet og Finanskredsene. Men vores kolleger tog ikke helt imod dem, som vi havde håbet på. Der kom desværre kun meget få til arrangementerne”, siger Olav Bredgaard Brusén, der er helt på det rene med udfordringen i at fortsætte udviklingen af organisationsprocenten i JN Data.

## Travlhed

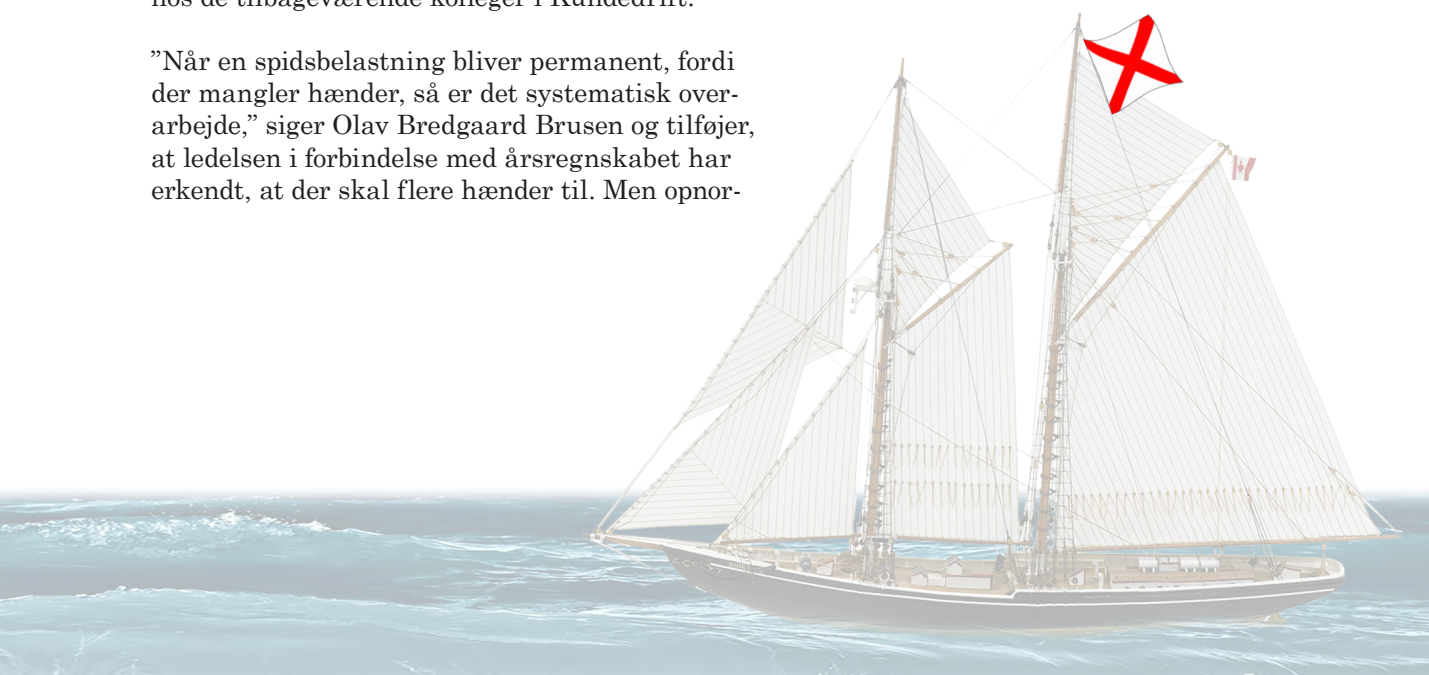
”For tiden har Nykredit kundetilgang, og det er selvfølgelig godt. Men der følger en stor arbejdsproces med indgåelsen af en kundeaftale, og dette arbejde ligger primært hos kollegerne i Kundedrift. Nykredit har så valgt at lukke Produktionsupport i Vejle, og tilbyde medarbejderne, at de kunne flytte til Høje Taastrup. Det tilbud er der kun ganske få, som har taget imod, så de manglende hænder har betydet rigtig meget overarbejde hos de tilbageværende kolleger i Kundedrift.”

”Når en spidsbelastning bliver permanent, fordi der mangler hænder, så er det systematisk overarbejde,” siger Olav Bredgaard Brusén og tilføjer, at ledelsen i forbindelse med årsregnskabet har erkendt, at der skal flere hænder til. Men opnor-

mering sker ikke over en nat, så NYKREDS har indgået aftale om, at systematisk overarbejde må finde sted i Kundedrift i en periode, hvorefter forholdene skal normaliseres: ”Nu nærmer vi os det tidspunkt, hvor tiden er inde til at normalisere, og vi kan se at Nykredit har hævet normeringen for området, i lyset af kundetilgangen, hvilket absolut er positivt”.

En ny platform, som skal håndtere realkreditlån i fremtiden, projekt NRP, er kæmpestort og interessant, fordi det kræver samarbejde på tværs af forskellige faggrupper og afdelinger, og det stiller særlige kompetencekrav til de involverede medarbejdere. Men de må leve med, at ledelsen ikke har set nødvendigheden af at tilføre de tilstrækkelige ressourcer og dermed undgå systematisk overarbejde.

”Vi står med medlemmer, der har været i det her pres i lang tid. Nu er projektet forlænget, og vi har forlænget en aftale om systematisk mer- / overarbejde, som sikrer en lidt større fleksibilitet i det daglige for de kolleger, som er berørt”, siger Kristina Andersen Skiöld.



Skonnerten "Bluenose" med det maritime signalflag "Jeg behøver hjælp"

---

## Trivsel og arbejdsglæde

I efteråret har NYKREDS haft fokusarrangementer med foredragsholder og præst Michael Brautsch, der blandt andet er kendt fra DR1's "Gift ved første blik". Michael kom med det budskab, at det gode liv også omfatter det gode arbejdsliv, så det ene kan ikke stå alene.

Michael Brautsch kom med budskabet om, at det gode liv også hænger sammen med det personlige ansvar. Det værste, man kan være, er at være utro, ikke så meget i forhold til sin partner, hvilket er slemt nok, men at være utro mod sig selv.

"Han fik balanceret det godt, for hvis man ikke er tro mod sig selv, hvordan kan man så indfri sine håb og drømme, samtidig med at sikre det gode liv", siger Kristina Andersen Skiöld.

## Win/Win for Nykredit

Hidtil har spørgsmålet om uddannelse været tæt knyttet op på en medarbejders position eller jobprofil. Ønskede en medarbejder at gå i en anden

retning end den nuværende jobfunktion, blev det typisk bremset, fordi der ikke blev sat tid eller ressourcer af i arbejdstiden.

"NYKREDS gik ind til sidste års forhandlinger om en ny virksomhedsoverenskomst med det overordnede mål, at vi ville skabe mulighed for valgfrihed til uddannelse. Det gjorde vi på baggrund af, at nogle af vores kollegaer tidligere har fået afvist uddannelsesønsker med begrundelsen om, at det ikke nødvendigvis passede ind i deres jobfunktion."

I NYKREDS er vi overbevist om, at opkvalificering via Finanskompencepuljen er en Win/Win for Nykredit og medarbejderne, og derfor skal vi prioritere det, siger Kristina Andersen Skiöld med henvisning til Nykredits medarbejderløfte, som handler om muligheder for de medarbejdere, som 'kan og vil' sin egen udvikling. Men hvem skal vurdere det?

"Det er muligt at en leder kan vurdere, hvem der 'kan', men det er sværere at afgøre, hvem der 'vil'. Sammen med HR har vi udgivet en flyer med en opfordring til medarbejderne om at styrke sin udvikling. Men medarbejderløftet kan ikke stå alene. Det skal det også være synligt, hvad virksomheden har behov for, og hvorfor udvikling er vigtigt", siger Kristina Andersen Skiöld.



Yachten "Batela" med det maritime signalflag "Jeg drejer til styrbord"



---

## Lederen skal kunne omsætte strategien til kompetencebehov

Det er vigtigt at chefer har det store overblik over, hvor fremtiden vil føre os hen, og hvilke kompetencer det vil kræve af os.

”Vi afventer, at der kommer en klarhed i strategi, så lederne kan se kompetencebehov på tværs af afdelinger. Det giver usikkerhed, når vi ved, at digitaliseringen kommer, men vi ved ikke på hvilke opgaver, og når vi ikke ved det, kan det være svært at sætte sig op til at få nye kompetencer”, siger Kristina Andersen Skiøld, der ikke desto mindre kan notere en stigning i antallet af medarbejdere, som deltager i Finanskompetencepuljens individuelle forløb.

”Der er et stort ansvar forbundet med at være leder, og det er i alles interesse, at vi snart ser en ny kompetencestrategi, således at nærmeste leder kender til, hvilke kompetencer medarbejderne skal have i forhold til den retning, som Nykredit går i”, forklarer Kristina Andersen Skiøld og minder om, at vi begyndte at tale kompetencestrategi tilbage i november 2016.

Vi ved at der er fokus på at få klædt vores ledere på til netop at kunne håndtere denne fremtid, og det er derfor glædeligt, at der i 2017 blev etableret en runde 2 af Winning The Double-akademiet.

## Det gule kort

I 2017 har Nykredit ikke gennemført store fyringsrunder, men der er indgået en del fratrædelsesaftaler, der ikke nødvendigvis er på medarbejderens eget initiativ. Medarbejderen præsenteres simpelt hen for et udkast til en såkaldt ”frivillig” fratrædelsesaftale med en besked om, at man ikke finder det muligt at fortsætte samarbejdet.

NYKREDS har bedt om, at Nykredit i stedet for gør brug af advarsler. En advarsel er jo der, hvor en medarbejder står med det gule kort, siger Kristina Andersen Skiøld med henvisning til kredsens aftale med virksomheden om advarselsforløb:

”En advarsel kan være det skub, man som medarbejder skal bruge for at vise, at man både kan og vil.”



Skonnerten ”Sir Winston Churchill” med det maritime signalflag ”De stævner mod fare”

---

## Virksomhedsoverenskomst

Med den nye virksomhedsoverenskomst fastholder NYKREDS det skarpe fokus på medlemmernes kompetenceudvikling, så alle medlemmer er sikret frihed med løn til at deltage i efteruddannelse via Finanskompetencepuljen.

Desuden er det vigtigt at nævne, at NYKREDS er kommet igennem med et første skridt mod et mere åbent og gennemsigtigt lønsystem, siger Leif Vinther med henvisning til et kommende pilotprojekt, hvor vi skal gøre os de første erfaringer på vejen til et lønsystem, der bygger på åbenhed, gennemsigtighed og retfærdighed:

”Åbenhed og gennemsigtighed går på, at hvis du søger et nyt internt job, bør du også kende lønnen inden du beslutter dig for at søge. Retfærdighed handler om at kunne forstå hvorfor der er en forskel i lønnen. Hvis jeg kan se, at du laver mere end mig eller er dygtigere end jeg, kan jeg også forstå hvorfor du skal have en højere løn.

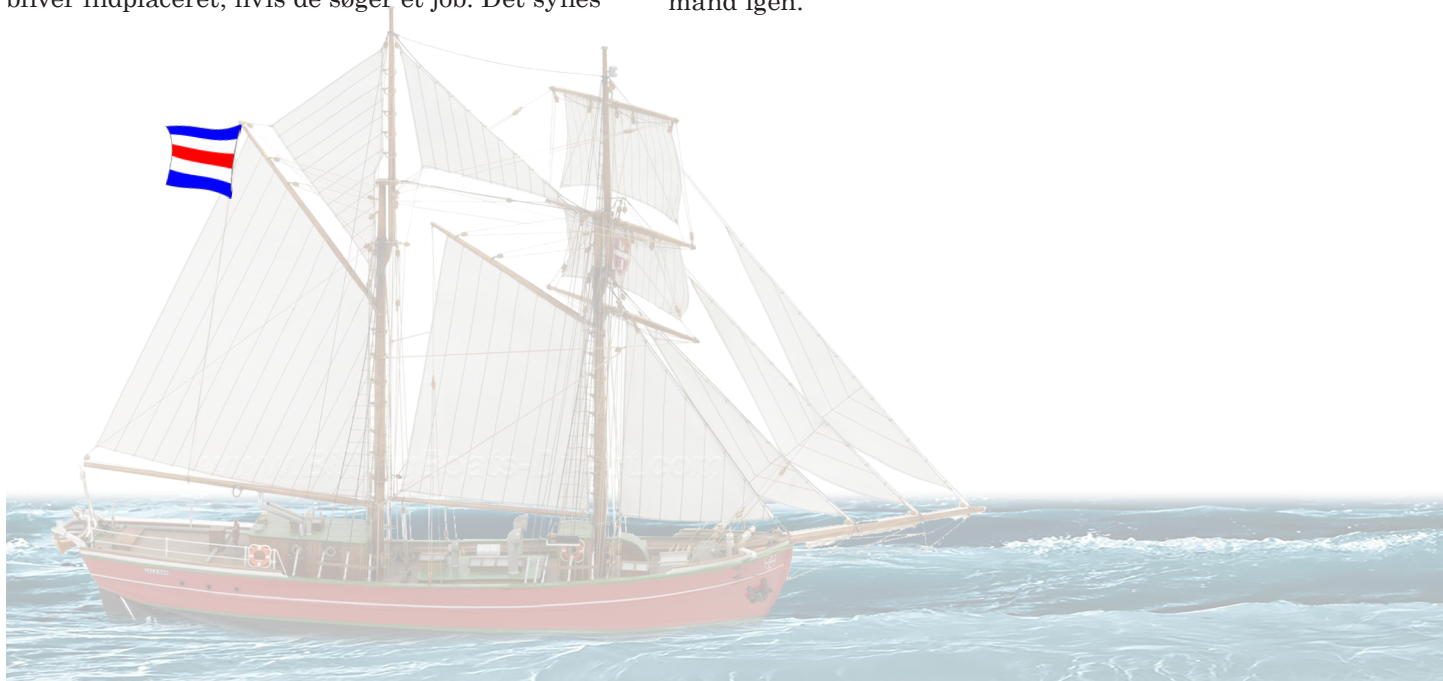
I overenskomsten er alle titler fjernet fra lønsystemet for mange år siden, så ingen kan se, hvor de bliver indplaceret, hvis de søger et job. Det synes

vi ikke er hensigtsmæssigt”, siger Leif Vinther og tilføjer, at pilotprojektet leder efter et område med en vis bredde og forskellige typer af jobs til at teste og få erfaringer frem mod år 2020: ”Men vi sætter ikke en test i gang, uden at medlemmerne i det pågældende område selv har sagt ja til at deltage gennem en urafstemning.”

## Tillidsmandsstruktur

Set fra NYKREDS’ side er det næstformand Olav Bredgaard Brusens overbevisning, at vi har den optimale tillidsmandsstruktur, forstået på den måde, at strukturen til enhver tid læner sig op ad den organisation, som Nykredit har. Vi har et godt tillidsmandssystem, og den spids der mangler, er, at vi får en tættere dialog mellem tillidsmanden og lederen. Det fungerer allerede mange steder, men der er rum for forbedring, og især halter det selv sagt de steder, hvor vi mangler tillidsmænd, siger Olav Bredgaard Brusen:

”Men den manglende dialog i områder uden tillidsmand er ikke den eneste udfordring. Jeg oplever også, at der på de vakante pladser kan gå rigtig lang tid, før medlemmerne får valgt en tillidsmand igen.”



*Skonnerten Lilla Dan med det maritime signalflag ”Ja”*

---

I en virksomhed som Nykredit, der har været gennem en kæmpe transformation fra leverandør af realkreditlån, til at udvikle sig til ”bedst til kunder” på alle finansielle områder, sker der jo organisationsændringer hele tiden, og det har indflydelse på vores tillidsmænd, siger Olav Bredgaard Brusén:

”Heldigvis fungerer vores områdetillidsmandsstruktur bedre end nogensinde. Hovedparten af områdetillidsmændene sidder med i kredsbestyrelsen, og dermed er der en lige vej fra medlem, over tillidsmand og områdetillidsmand til kredsbestyrelsen. Men lige som alle øvrige medarbejdere i virksomheden, vil vi gerne udvikle os, så vi er i færd med at lave en uddannelse specielt til vores områdetillidsmænd, så vi sammen kan blive skarpere på opgaver, ansvar og dialog.”

I JN Data har vi i 2017 skabt et nyt strukturelt forsøg, som vi følger med spænding. Forsøget, som vi aftalte med virksomheden i forbindelse med forhandlingerne om en ny overenskomst, indebærer at en gruppe af tillidsmænd kan dække områderne fælles og medlemmerne selv kan vælge den tillidsmand som er dem nærmest. Vi er spændte på at høste erfaringerne fra dette forsøg.

Ligeledes har vi i JN Data aftalt en ny struktur for henholdsvis Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget, ved at slå dem sammen til et ”Medarbejderudvalg”. Der er gennemført valg til udvalget og arbejdet er kommet godt i gang. Også her ser vi frem til at høste erfaringerne fra dette arbejde i de kommende år.

## Hvervning

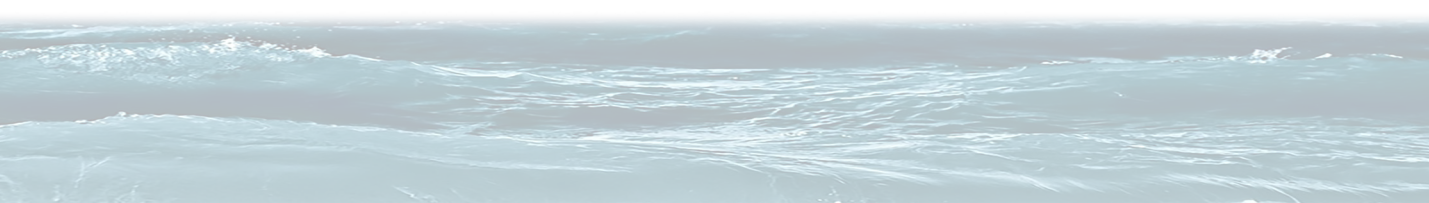
I NYKREDS falder antallet af medlemmer i takt med, at antallet af ansatte i Nykredit falder, så Olav Bredgaard Brusén er meget optaget af at få vendt medlemsudviklingen. Det står i vores strategi, at vi skal kunne favne alle medlemstyper, og det er ikke mindst vigtigt, fordi Nykredits medarbejderomsætning på omkring 10 procent betyder mange nye profiltyper blandt de nyansatte – profiler vi ikke traditionelt har haft i sektoren.

”Det er ikke ment som en undskyldning, men der kommer bare nye kolleger, som er akademikere og it-folk, og som ikke er den typiske pengeinstitutansatte. Det er medlemstyper, der ligeså godt kunne have job hos for eksempel Arla eller Mærsk”, siger Olav Bredgaard Brusén og tilføjer:

”NYKREDS deltager på møder med nyansatte i Nykredit og i JN Data, hvor vi kan tale med alle de nye kolleger, så der har vi alle tiders mulighed for at få folk til at købe ind i butikken Finansforbundet.”

Men vi har også medarbejdere i Nykredit, som måske aldrig er blevet spurgt om deres medlemskab. Der har måske ikke været en tillidsmand, og ingen har taget fat i dem. Det skal vi have fokus på. Derudover er det ærgerligt, hvis Nykredits mange studerende ikke får et tilbud om at blive medlem af Danmarks bedste fagforening, siger Olav Bredgaard Brusén:

”Vi skal have set på, hvordan vi bedre følger op på kontakten til de nyansatte, og hvordan vi får alle de medarbejdere og studerende i tale, der endnu ikke er medlemmer. Vi er fuldt opmærksomme på,



---

at vi har en udfordring, og derfor skal vi gøre en ekstra indsats for at få flere ind i den gode butik, som Finansforbundet og NYKREDS jo er.”

”Jeg kunne godt tænke mig, at man i en afdeling kunne tage en diskussion og sige, vi skal da organisere os, så vi vælger en tillidsmand, som kan gå op til ledelsen med vores synspunkter. Men sådan fungerer det desværre ikke altid. Jeg oplever, at det er os i fagforeningen, der skal drive og nærmest forsvare, når vi kommer og spørger, om de ikke nok vil være med i den her fantastiske fagforening”, siger næstformanden med den tilføjelse, at vi rigtig mange steder har en høj medlemsdækning, typisk hvor der er en tillidsmand: ”Tillidsmanden er et vigtigt omdrejningspunkt for, om det er godt at være medlem af Finansforbundet.”

### Bedste fagforening

Finansforbundet er landets bedste fagforening, og med vores fagpolitiske fundament og økonomiske ressourcer er vi et stærkt talerør på det finansielle område. Og Finansforbundet er helt på det rene med, at der er en decentral verden, som også skal anerkendes, så vi har en god balance mellem det

centrale og os som lokal faglig forening i Nykredit og JN Data.

”Vi ser Finansforbundet som et naturligt rum for os at arbejde i. Vi er godt klar over, at når vi taler om medlemmer, er man ikke kun medlem af Finansforbundet eller NYKREDS, man er medlem af begge dele på en gang, og vi arbejder både lokalt op imod virksomhederne, og på den større bane op mod Finansforbundet”, siger Leif Vinther.

”Arbejdet for NYKREDS’ medlemmer i den store sammenhæng, så man for eksempel på Finansforbundets landsmøde i oktober måned sidste år, hvor vi deltog med en fuldtallig og engageret delegation. Ud over valg af ny næstformand, var hovedudbyttet, at der blev vedtaget nye politiske indsatsområder, og dermed lagt en strategi for forbundets arbejde de kommende tre år”, siger Leif Vinther.

De besluttede indsatsområder er klart i tråd med NYKREDS’ strategi og fokusområder, og indsatsområderne er efterfølgende blevet placeret i politiske ansvarsområder, hvor NYKREDS deltager aktivt for at påvirke til fordel for vores medlemmer.



*Fiskefartøjet "Dana" med det maritime signalflag "Jeg ønsker at komme i forbindelse med Dem"*

---

Vi lægger særlig vægt på ansvarsområderne ”Arbejdsliv og Trivsel”, ”Worklife Investment” og ”Digitalisering og Arbejdsplads”, hvor der er tydelig genkendelse op imod vores strategier. Men naturligvis er de øvrige områder, ”Bæredygtighed og Branche” samt ”Kommunikation Branding og Markedsføring” også interessante for os som kreds at arbejde med – til glæde for dig som medlem.

### Bussen stoppede i Nykredit

”Ikke mindst på kompetence- og karrieredelen føler vi os godt understøttet af Finansforbundet. Set fra et medarbejdersynspunkt er den eneste jobgaranti, man har på arbejdsmarkedet – det er dine kompetencer”, siger Kristina Andersen Skiøld.

De sidste par år har Finansforbundet gennem sit Worklife Investment-koncept hjulpet tusindvis af medlemmerne med at blive klogere på deres karrieremuligheder, og derfor glædede det NYKREDS, at Worklife Investment-bussen besøgte Nykredit i maj i Glaskuben.

”Vi havde flere kolleger, der tog en karrieresamtale på dagen, og vi havde vores HR-direktør med til selve arrangementet, hvor vi fik oplæg om de kompetencer, der bliver brug for i sektoren fremover. I august fulgte kredsen op med et tema-nyhedsbrev om hvilke muligheder for kompetenceudvikling, man har adgang til som medarbejder og medlem af NYKREDS og Finansforbundet”, siger Kristina Andersen Skiøld.

Sidemandsoplæring er en metode Nykredit anvender for at kompetenceudvikle medarbejdere, men det lægger pres på dem, der skal hjælpe deres kolleger, når der samtidig er et stort fokus på at kunne nå det normale arbejde.

”Sidemandsoplæring er udmærket, når man skal lære systemerne at kende, men sidemandsoplæring i forhold til systemer er jo ren drift og ikke nødvendigvis noget med at udvikle sig som medarbejder”, siger Kristina Andersen Skiøld og tilføjer:

”Fremtidens kollega skal være forandringsparat, være klar til at tage ansvar for eget arbejdsliv, og det stiller vanvittig store krav til måden, vi arbejder på. Samtidig skal fremtidens kollega være god til mennesker, hvilket handler om at være imødekommende, sikre at kunden føler sig set og hørt i forhold til problemstillingen og sendt godt videre, hvis det er nødvendigt.”

Det bliver vigtigt i fremtiden, at der kommer større opmærksomhed på de blødere kompetencer og på at få dem opkvalificeret.



*Brigantinen "Asgard II" med det maritime signalflag "Jeg har lods ombord"*

# RESULTATOPGØRELSE FOR 2017

	2017	2016
		t.kr.
Kontingentandele	1.611.359	1.658
Refunderede transportomkostninger fra Finansforbundet	543.365	552
<b>Indtægter i alt</b>	<b>2.154.724</b>	<b>2.210</b>
Generalforsamling	(235.249)	(315)
Medlemsmøder	(211.050)	(25)
Tillidsmandsmøder	(323.228)	(275)
Bestyrelsesmøder	(57.298)	(38)
Bestyrelsesseminar/kursus	(170.048)	(256)
Transportomkostninger	(543.365)	(552)
Landsmøder	(7.173)	0
<b>Direkte medlems rettede udgifter</b>	<b>(1.547.411)</b>	<b>(1.461)</b>
Administrationsomkostninger*	(624.097)	(645)
<b>Øvrige omkostninger</b>	<b>(624.097)</b>	<b>(645)</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>(16.784)</b>	<b>104</b>
Finansielle poster, netto	510.625	367
<b>Resultat før skat</b>	<b>493.841</b>	<b>471</b>
Skat af finansielle poster	(63.969)	(21)
<b>Årets resultat</b>	<b>429.872</b>	<b>450</b>

\*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 1. marts 2018

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsregnskabet for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2017 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 2017 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2017.

Årsregnskabet indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

**Leif Brian Vinther, Olav Bredgaard Brusén, Kristina Andersen Skiöld, Allan Kristiansen, Susanne Møller Nielsen, Lars Peter Skaarup, Lars Bang Falkeborg, Inge Sand, Anette Juul, Richard Michael O'Dwyer.**

# BALANCE PR. 31.12.2017

	2017	2016 t.kr.
Tilgodehavende transportomkostninger	118.030	97
Tilgodehavende skat	0	20
<b>Tilgodehavende</b>	<b>118.030</b>	<b>117</b>
<b>Værdipapirer</b>	<b>8.254.003</b>	<b>7.779</b>
<b>Likvide beholdninger</b>	<b>1.475.024</b>	<b>1.536</b>
<b>Omsætningsaktiver</b>	<b>9.847.057</b>	<b>9.432</b>
<b>AKTIVER</b>	<b>9.847.057</b>	<b>9.432</b>
Kapitalkonto 01.01.2017	8.650.651	8.201
Årets resultat	429.872	450
<b>Kapitalkonto 31.12.2017</b>	<b>9.080.523</b>	<b>8.651</b>
Forudbetalte kontingenter og gruppelev fra medlemmer	677.690	749
Skyldig skat	39.889	0
Skyldige omkostninger	48.955	32
<b>Gæld</b>	<b>766.534</b>	<b>781</b>
<b>PASSIVER</b>	<b>9.847.057</b>	<b>9.432</b>

## Revisionspåtegning:

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af kredsens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2017 samt af resultatet af kredsens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2017 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 2017 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 fonds- og foreningslovgivningen.

København, den 1. marts 2018

**Hans Knudsen og Finn Toelhøj**

# 5 års medlemstal i NYKREDS

Aktive og passive medlemmer i alt pr. 1. januar 2018

2014	2015	2016	2017	2018
3.160	3.177	3.034	3.031	2.898

**Udgiver:**

NYKREDS  
Personalekredsen i Nykredit  
Kalvebod Brygge 1-3, 6BL  
1780 København V  
Telefon 44 55 25 00  
E-mail [nykreds@nykredit.dk](mailto:nykreds@nykredit.dk)  
[www.nykreds.dk](http://www.nykreds.dk)

**Redaktion:**

Leif Vinther (ansv.)  
Carsten Rasmussen, Finansforbundet

**Layout:**

Arne Stensgaard Berg

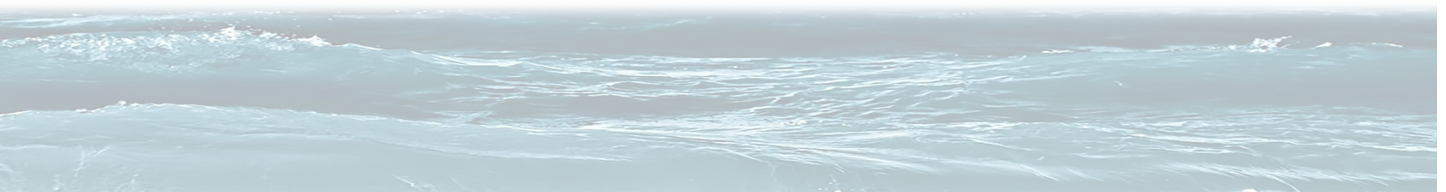
**Fotos:**

Forside: "Sea Cloud", Stanley Steward  
Opslag: Modelskibe fra Billing Boats og Premiere Ship Models



Skonnerten "Delawana" med det maritime signalflag "Min maskine går bak"





---

## NYKREDS generalforsamling 2018

NYKREDS' ordinære generalforsamling 2018 afholdes lørdag den 14. april 2018 på Hotel Koldingfjord, Fjordvej 154, 6000 Kolding 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 2018 til orientering
7. Valg af formand og politisk sekretær
8. Valg af 2 revisorer og 2 revisorsuppleanter samt én ekstern registreret eller statsautoriseret revisor
9. Eventuelt





*Yachten "Olympia" med det maritime signalflag "Jeg ønsker at komme i forbindelse med Dem"*

**NYKREDS**

---

**FINANS  
FORBUNDET**