



FINANSFORBUNDET
i Danske Bank





*Kredsbestyrelsen i Finansforbundet i Danske Bank
Bagerst fra venstre: Susanne Arboe, Kirsten Lund, Frank Fredslund
Nielsen, Lars Aabling-Thomsen, Peter Gaardsdal Sørensen
Forrest fra venstre: Carsten Eilertsen, Ida Schrøder Kilde, formand Kirsten
Ebbe Brich, næstformand Bente Bang, Dorte Annette Bielefeldt*

Kære delegerede

Prøv en gang at tænke tre år tilbage. Corona var navnet på en øl, Thomas Borgen var stoppet som CEO, og Chris Vogelzang var endnu ikke begyndt.

Der er sket virkelig meget siden seneste generalforsamling i 2019. Afskedelsesrunder og omstruktureringer har betydet usikkerhed og forandringsforstoppelse, men også en bekymring for bankens fremtidige overlevelse i et marked med nye konkurrenter, massiv regulering og øget digitalisering.

Og så har jeg slet ikke været forbi jobløn, som skabte en del debat op til indførelsen. Bekymringerne har endnu ikke ført til egentlige sager, hvilket vi tager som et godt tegn. Men mon ikke jobløn vender tilbage som et hedt emne ved næste års overenskomstforhandlinger?

En positiv ting, som corona førte med sig, var det boom i antallet af hjemmearbejdsdage og større fokus på fleksibilitet, som kom i halen af pandemien.

Derfor er vi også glade for, at vi var de første i finanssektoren til at indgå en aftale om muligheden for frivilligt at arbejde hjemmefra.

En højere grad af hjemmearbejde stiller store krav til måden at arbejde og tilgå kollegerne på, for hvordan bibeholder vi det sociale fællesskab og den faglige videndeling, når vi samtidig ønsker fleksibilitet og hjemmearbejde?

På generalforsamlingen vil vi supplere teksten her med en mundtlig beretning.

Vi glæder os til at se jer og til at debattere de foregående såvel som de kommende tre år.

På kredsbestyrelsens vegne

Formand Kirsten Ebbe Brich

“Gennem den seneste periode har vi i bestyrelsen styrket vores relationer til ledelse og nøglemedarbejdere i banken. Det virker, for i dag bliver vi inddraget mere i beslutningsprocesser end tidligere”

*Kirsten Ebbe Brich
Formand for kredsbestyrelsen*

Corona og trivsel

Corona-pandemien vil vores generation huske tilbage på resten af vores tid som en epokegørende og definerende periode, som vendte op og ned på den måde, vi tilrettelægger og udfører vores arbejde.

Tvunget af omstændighederne viste nedlukningen, at det er muligt at kombinere hjemmearbejde og samme niveau af produktivitet på arbejdsstationer i stuer og kældre.

Derfor er vi også glade for, at vi var de første i finanssektoren til at indgå en aftale om muligheden for frivilligt at arbejde hjemmefra. Der har naturligvis været og vil stadig være nogle bump på vejen, som skal løses. Men vi er nu der, hvor vi er parate til at tage diskussionen et skridt videre.

Det betyder, at vi nu skal til at tale om, hvad vi lægger i ordet fleksibilitet og hvilke muligheder, det giver frem for hvilke dage du arbejder hvor.



”Vi er stolte over, at vi var de første i finanssektoren til at indgå en aftale om muligheden for frivilligt at arbejde hjemmefra. Vi er nu der, hvor vi er parate til at grave et spadestik dybere”

*Susanne Arboe
Medlem af kredsbestyrelsen*

Bestyrelsens fokus på medlemmernes mentale helbred, trivsel og stressforebyggelse kommer til udtryk på mange måder og sker blandt andet gennem de input, vi har fået fra de delegerede, senest ved repræsentantskabsmødet i september 2021.

Vi kan blandt andet nævne:

- Finansforbundet i Danske Bank var først i finanssektoren til at indgå en aftale om muligheden for frivilligt at arbejde hjemmefra.
- At få skabt forbindelse mellem de arbejdsmiljøansvarlige i Danske Bank og trivselskonsulenterne i Finansforbundet med henblik på at gøre brug af trivselskonsulenterne i koncernen.
- At få produceret nye dialogpakker, som i øjeblikket er under udarbejdelse.
- Webinarer om håndteringen af stress afholdt i det tidlige forår 2022.

Målet for vores arbejde med trivsel og stress

Danske Bank skal være en sund arbejdsplads. Vi ønsker at bidrage til, at der bliver igangsat aktiviteter, som kan være med til at forbedre trivslen og dialogen om stress. Vi har et ønske om at styrke den forebyggende indsats igennem påvirkning i alle fora, vi deltager i.

Opsigelsesrunder

Desværre har vi de seneste år oplevet en række opsigelsesrunder, som trækker dybe spor i alle dele af organisationen. Mest velkendt er udmeldingen fra Chris Vogelzang i 2020 om afskeden af 1600 medarbejdere.

“I løbet af året arrangerer vi en række webinarer og fysiske møder for både nyvalgte og erfarne tillidsrepræsentanter med det formål at klæde dem på til de udfordringer, de møder i hverdagen”

*Dorte Annette Bielefeldt
Medlem af kredsbestyrelsen*

I forbindelse med den opsigelsesrunde fødtes vores ambition om, at ”ingen skal forlade Danske Bank til uønsket ledighed”.

Det førte til et fokus fra vores side på intern omplacering og outplacement samt social støtte til opsagte kolleger.

I bestyrelsen er det vores fremmeste opgave at klæde TR på, så de fremstår velforberedte og professionelle. Det gør vi mundtligt og på webinarer, men også ved jævnlige opdateringer og udvikle det materiale, TR modtager fra os.

Vi samarbejder kontinuerligt med HR om at strømline og udvikle processerne, når koncernen må ty til afskedigelser. I det arbejde bruger vi vores indflydelse i bestyrelsen for Danske Bank, SU og European Works Council (EWC).

Det er et hårdt og vedholdende arbejde, som nu har båret frugt i forhold til, at vi nu bliver inddraget mere, og vi bliver lyttet til.

Vores arbejde med og for OTR og TR

En afskedigelse af en kollega er den sværeste udfordring, du står overfor som tillidsrepræsentant.

Heldigvis består hvervet som tillidsvalgt også af en række andre fokusområder, som vi også klæder tillidsvalgte på til.

“I forhold til hele BWOW-organisationen er der indført et særligt bilag i TR-aftalen, der gælder udelukkende for det område. Som noget nyt er OTR og TR blevet inddraget under hele processen”

*Ida Schrøder Kilde
Medlem af kredsbestyrelsen*

For TR og OTR afholder og planlægger vi blandt andet:

- Årlig introduktionsdag for nyvalgte TR.
- Undervisning for TR 2-3 gange om måneden, som gør TR klogere på juraen og stærkere i rollen som TR.
- Årligt TR-seminar, hvor vi styrker TR's netværk, viden og kompetencer.
- Debat med direktionen, hvor TR har mulighed for at debattere med og få viden direkte fra Carsten Egeriis og de øvrige ELT-medlemmer.
- Tre årlige OTR-møder med fokus på OTR og deres viden, rolle og kompetencer.

Ny TR og OTR-aftale

I 2021 blev der aftalt ny rammeaftale for TR og OTR.

Med den nye aftale er vi i dag:

- 52 OTR, hvilket er en stigning på 11 i forhold til den tidligere aftale
- Ca. 170 TR

Udover flere OTR, er der ligeledes skabt mulighed for, at vi kan være endnu flere TR.

1 TR pr. 10-50 medarbejdere i områder, hvor det må forventes, at TR-arbejdet er ekstra tidskrævende eller komplekst på grund af et relativt stort behov for hjælp eller sparring blandt medlemmerne.

1 TR pr. 10-80 medarbejdere i områder, hvor det må forventes, at TR-arbejdet er gennemsnitligt på grund af relativt begrænset behov for hjælp og sparring blandt medlemmerne.

”De seneste tre år har der i bestyrelsen i Finansforbundet i Danske Bank været et stort fokus på uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. I bestyrelsen gør vi vores indflydelse gældende både internt i bankens fora og i regi af Finansforbundet centralt”

Bente Bang

Næstformand i kredsbestyrelsen

10 til din TR

Vi har sammen med OTR udviklet 10 til din TR, som er en række gode præsentationer til at synliggøre dig som TR.

Puslespil til TR'er

Til TR-seminariet i 2021 fik alle et puslespil udleveret. Målet var at skabe en afslappende og hyggelig stund med kollegerne omkring puslespillet. Med puslespillet var en QR-kode som potentielle medlemmer kan bruge til at tjekke medlemsfordele i Finansforbundet ud.

Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Et udpluk af vores indsatsområder inden for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

- 10 råd til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- Vi har rejst problematikken omkring uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i SU i Danske Bank.
- På TR-seminaret i september 2021 havde vi et samtalspil om "Den fælles Tone".
- Bidraget med input til koncernens survey i marts 2022 om omfanget af oplevet diskrimination og chikane blandt medarbejderne. Vi er desuden inviteret med til det opfølgende arbejde.

Ligelønsguide

Sammen med FA og Forsikringsforbundet har Finansforbundet udgivet Finanssektorens ligelønsguide, der handler om lige løn for lige arbejde og lige muligheder uanset køn, etnicitet mv.

”Der er mange gode grunde til, at vi som fagforening skal arbejde med synlighed og hvervning. Det er meget enkelt: Har vi ikke nogen medlemmer, så har vi ikke nogen fagforening”

*Lars Aabling-Thomsen
Medlem af kredsbestyrelsen*

Ligeløn

Et andet politisk fokusområde er ligeløn, hvor vi har efterspurgt bedre og mere sammenlignelige tal for lige løn mellem kønnene. Et arbejde, hvor vi fortsat presser koncernen, for vi er ikke i mål endnu.

Forslagskatalog

Vi lavede i 2019 et katalog over mulige besparelser og indtjeningsområder, som vi afleverede til koncernen. Med kataloget ville vi gerne sende et signal om, at der er andre veje end afskedigelser.

Til TR ville vi gerne vise, at vi lytter, og afleverer deres input. Vi kan konstatere, at en del af forslagene er implementeret, men desværre ikke alle. Vi fortsætter med at gøre opmærksom på tiltag, der kan påvirke koncernens omkostningsprocent via udvalg og møder med nøglepersoner i koncernen.

Medlemsmøder og webinarer

Finansforbundet arrangerer hvert år flere end 100 arrangementer. I Finansforbundet i Danske Bank afholder vi derudover selv webinarer og fysiske medlemsmøder, der tager udgangspunkt i medlemmernes arbejdsliv i koncernen.

Mange af arrangementerne har vi valgt at åbne for ikke-medlemmer med den betingelse, at vi må kontakte dem efterfølgende.

Vi er også begyndt at kontakte alle nyansatte. I mange områder sker det i samarbejde med den lokale TR. Og vi kan se, det virker, for vi ser en øget indmeldelsesprocent.

*”Vi har givet vores gode
erfaringer med netværket
Ny start videre til Finansfor-
bundet med en opfordring til,
at det fremover bliver et tilbud
til alle medlemmer af Finans-
forbundet”*

*Medlem af kredsbestyrelsen
Carsten Garde Eilertsen*

Derudover har vi – som en del af bankens Better Bank-strategi – fået produceret en Unboxing-video med formand Kirsten Ebbe Brich, der på en anderledes måde fortæller om de særlige medlemsfordele, du har som medlem af Finansforbundet og ansat i Danske Bank.

Vi har blandt andet arrangeret:

- Fysiske medlemsmøder i de fire største byer med formandskabet og bestyrelsesmedlemmer og foredrag med Emil Erichsen. Ca. 500 medlemmer deltog.
- En række webinarer, hvor du fx har haft mulighed for at møde Mark Wraa Hansen til en snak om bankens konkurrencesituation og en stressforsker, der gav gode råd til håndteringen af stress.
- Seks webinarer under navnet Faglig frokost (tidligere Faglig fredag), hvor du får et hurtigt 30 minutters brush up på viden om et konkret emne.

Ny start

Netværket Ny start, der blev etableret i 2021 på baggrund af afskedigelser i banken, har til hensigt at hjælpe medlemmer godt videre efter en opsigelse.

Vi faciliterer netværket, men det er op til deltagerne at sparre med hinanden og lade sig inspirere af forskellige input. Det første netværk blev afsluttet i starten af 2022, og et nyt netværk er allerede startet.

Udviklingssamtaler med din chef

Vi arbejder kontinuerligt for, at udviklingssamtalerne giver størst mulig værdi for både medarbejdere og banken.

”Kurser gennem Finanskompetencepuljen sikrer dig adgang til viden og kompetencer, så du er gearet til fremtidens arbejdsmarked. Brug nu den mulighed!”

*Medlem af kredsbestyrelsen
Peter Gaardsdal Sørensen*



Vores arbejde i den seneste periode har fået endnu større betydning grundet de jævnlige ændringer af platform og værktøjer, du kan gøre brug af som medarbejder.

Det forventes, at der kommer en evaluering af værktøjerne bag udviklingssamtalen i løbet af foråret 2022.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Finanskompetencepuljen er en del af din overenskomst og giver dig adgang til individuelle kurser og virksomhedskurser, hvor medarbejdere samlet tilmelder sig et kursus.

Der findes 350 kurser på alle uddannelsesniveauer.

Antal deltagere fra Danske Bank på et kursus gennem
Finanskompetencepuljen

2019:	757
2020:	1095
2021:	1288

Andelen af medarbejdere i Danske Bank, der tager et kursus gennem Finanskompetencepuljen, er altså stigende. De kurser, der appellerer bredest til Danske Bank-ansatte, er:

- Engelsk
- Anti-hvidvask og terrorfinansiering
- Compliance i den finansielle sektor
- Præsentationsteknik
- MasterClass i nudging
- Agil projektledelse

“I bestyrelsen har vi rigtig mange bolde i luften. Alle opgaver har til hensigt at formidle viden mellem medlemmer og tillidsrepræsentanter samt udvalg i banken og Finansforbundet”

*Medlem af kredsbestyrelsen
Frank Fredslund Nielsen*

Udvalg og fora, hvor bestyrelsen er repræsenteret
Bestyrelsen i Finansforbundet i Danske Bank er repræsenteret i en række udvalg og fora til gavn for medlemmer og tillidsvalgte.

Et udpluk af udvalg og fora er:

- **European Works Council (EWC)**

Møderne i EWC har en dagsorden, der sammensættes af ønsker fra de forskellige lande. Derudover kommer koncernen med punkter. Normalt videreføres emnerne til nationalt plan, hvis de indeholder konsekvenser for medarbejderne.

- **SU**

SU-møder indeholder emner, som har været behandlet overordnet på EWC-møderne. Derudover samles emner via Finansforbundet i Danske Bank. I denne opsamling kommer også input fra OTR-møder og Debat med direktionen.

- **Danske Unions**

Et tværnationalt samarbejde med vores søsterfagforeninger i de øvrige nordiske lande og Nordirland, hvor vi sparrer om, hvad der sker i de enkelte lande, og hvad vi hver især arbejder med. Det giver et ekstra godt fundament, når vi mødes i EWC-sammenhæng.

- **Bestyrelsen i Danske Bank**

Formand og næstformand i Finansforbundet i Danske Bank, Kirsten Ebbe Brich og Bente Bang, blev i februar 2022 genvalgt som medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen for Danske Bank for en ny fire-årig periode.

”Vi har dårligt nok implementeret og afsluttet OK2020, før vi begynder på den næste, OK2023. De første spadestik blev gravet i januar 2022”

*Medlem af kredsbestyrelsen
Kirsten Lund*

OK2020

OK2020 var et puslespil med 1000 brikker, hvor vi havde fornemmelsen af, at motivet skiftede undervejs. Det var en proces med en stor TR-indsats, mange medlemmer involveret i workshops og en forhandling, der blev godt og grundigt forstyrret af corona, men endte med en VOK i en sen natte-time i Holmens Kanal.

Den store knast var jobløn, der blev endeligt implementeret 1. juli 2021 og som skabte en del bekymring og debat op til indførelsen. Bekymringerne har endnu ikke ført til egentlige sager, hvilket vi tager som et tegn på, at god dialog mellem medarbejdere og ledere løser det meste. Vi er dog klar til at tage sager på jobløn, for det er ad den vej, vi kan tage de nødvendige kampe for medlemmerne.

OK2020 var andet end jobløn, fx afskaffelsen af valget mellem overarbejde og merarbejde, som for de flestes vedkommende var uproblematisk, men hvor vi endnu engang kunne se, at der er så mange forskellige måder at arbejde på, at der også i den øvelse var afdelinger hvor det langt fra var populært.

OK2020 var også en ændring i 6. ferieuge, hvor den som udgangspunkt skulle i timebanken straks ved tildeling. Det synes vi ikke om, for vi ser hellere, at vores kolleger holder fri og restituerer, end at timerne bare står i timebanken, så vi søgte og fik en dispensation så vi i stedet behandler 6. ferieuge som ferie og først ved udgangen af ferieåret overfører ikke afholdte merferiedage til timebanken.

OK2023

Vi har allerede sat gang i forberedelserne til overenskomstforhandlingerne næste år.

Vi startede med medlemsundersøgelsen i januar 2022, og vi er i foråret 2022 i gang med at bearbejde data fra vores fire primære kilder:

- Finansforbundets medlemsundersøgelse
- Finansforbundets trivselsundersøgelse, hvor 746 medlemmer i Danske Bank har svaret
- Vores fysiske medlemsmøder i marts i de fire største byer, hvor mere end 500 medlemmer deltog og gav deres holdninger til kende
- Vores undersøgelse i Finansforbundet i Danske Bank, som blev sendt ud i april 2022.



Jubilæumsfonden

Hvert år uddeler vi en række legater til medlemmer, der gør en særlig indsats for kollegerne i afdelingen.

Sidste år uddelte vi på grund af corona legater for både 2020 og 2021 til i alt ni forskellige kolleger, som har gjort en ekstra indsats for trivslen eller arbejdsmiljøet i afdelingen.

Internationale medlemmer

Gennem de seneste år er det lykkedes os at blive langt mere relevante for internationale kollegaer og flere med international baggrund er begyndt at melde sig ind.

Vi har:

- Fået langt mere kommunikation på engelsk.
- Oprettet et socialt og fagligt netværk, som dækker nogle af de sociale og kulturelle behov, internationale kollegaer har. Søg på Network for International Members på LinkedIn.
- Haft flere events på engelsk af såvel social karakter som fagligt rettede webinarer om fx rettigheder og regler.
- Dannet et netværk for TR med internationale kollegaer.

Alt sammen med henblik på, at vi kan blive klogere på og mere relevante og inkluderende for kollegaer med ikke-dansk baggrund. Og det virker heldigvis. Antallet af internationale medlemmer i Finansforbundet i Danske Bank er støt stigende og flere er engagerede i vores internationale netværk.



Juridisk hjælp gennem Finansforbundet i Danske Bank

Finansforbundet i Danske Bank har fast udstationerede jurister fra Finansforbundet, som medlemmer og tillidsrepræsentanter kan henvende sig til, hvis de ønsker sparring eller rådgivning.

Over 2000 medlemmer og tillidsrepræsentanter henvender sig hvert år, og tallet er stigende. Sagernes karakter varierer meget: Nogle kan løses over telefonen, mens andre er mere komplekse og kræver en forhandling.

De mest hyppige emner for henvendelserne har været:

- Fratrædelsesaftaler
- Opsigelsesrunder
- Overgang til individuel kontrakt
- Sygemeldinger/stress
- Corona-relaterede spørgsmål
- Jobløn

GENERALFORSAMLING 2022

Finansforbundet i Danske Banks ordinære generalforsamling torsdag 5. maj på Hotel Munkebjerg, Munkebjergvej 125, 7100 Vejle.

Læs mere om generalforsamlingen på finansforbundet.dk/GF2022

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Godkendelse af forretningsorden for generalforsamlingen
3. Bestyrelsens beretning om Finansforbundet i Danske Banks virksomhed siden seneste ordinære generalforsamling
4. Orientering om Finansforbundets virksomhed
5. Forelæggelse af de reviderede regnskaber til godkendelse og decharge
6. Indkomne forslag
7. Valg
 - a. Formand
 - b. 9 bestyrelsesmedlemmer
 - c. 3 bestyrelsessuppleanter
 - d. 2 interne revisorer
 - e. 2 interne revisorsuppleanter
 - f. Statsautoriseret revisor
8. Eventuelt

Finansforbundet i Danske Banks skriftlige beretning 2022

Udgiver

Finansforbundet i Danske Bank

Girostrøget 1, 2630 Taastrup

Mail: finansforbundet@danskebank.dk

Redaktion

Troels Mørk, trmr@danskekreds.dk

Layout og tryk

Stibo Complete

